PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KECAMATAN SAWANGAN KOTA DEPOK

Adhe Alfian[1], Yulita Pujilestari[2], Estiningsih Trihandayani[3]
[1,2,3]Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[1]adhealfian666@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the principal's transformational leadership, organizational communication, and work motivation partially and simultaneously on teacher performance in Elementary Schools in Sawangan District, Depok City. The research approach used is quantitative with an associative method. The population in this study were all Elementary School teachers in Sawangan District with a sample of 102 respondents. Data collection techniques were carried out through a questionnaire with a Likert scale instrument that has been tested for validity and reliability. Data analysis included classical assumption tests and multiple linear regression analysis using SPSS software version 27. The results showed that partially, there was a positive and significant influence of transformational leadership on teacher performance with the equation model Y = 1.873 + 0.997X1. Organizational communication was also proven to have a positive and significant influence on teacher performance with the model Y = 25.329 + 0.851X2. Likewise, work motivation had a positive and significant influence on teacher performance through the equation model Y = 3.361 + 0.985X3. Simultaneously, these variables contributed a very strong influence on teacher performance. As an illustration, the correlation test between organizational communication and work motivation shows a 90.0% contribution to teacher performance, while the remaining 10.0% is influenced by factors outside the research variables. This indicates that effective teacher performance improvement can be achieved through strengthening an inspirational leadership style, developing healthy organizational communication, and continuously improving teacher work motivation.
Keywords: Transformational Leadership, Organizational Communication, Work Motivation, Teacher Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Sawangan Kota Depok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sawangan dengan sampel sebanyak 102 responden. Teknik

pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan instrumen skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data meliputi uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan model persamaan Y = 1,873 + 0,997X1. Komunikasi organisasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan model Y = 25,329 + 0,851X2. Demikian pula dengan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui model persamaan Y = 3,361 + 0,985X3. Secara simultan, variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Sebagai gambaran, pengujian korelasi antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama menunjukkan kontribusi sebesar 90,0% terhadap kinerja guru, sementara sisanya sebesar 10,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru secara efektif dapat dicapai melalui penguatan gaya kepemimpinan yang menginspirasi, pembangunan komunikasi organisasi yang sehat, serta peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

A. Pendahuluan

Guru berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan melalui kinerja dan proses pembelajaran. Namun, kinerja guru di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama pada kompetensi pedagogik dan penguasaan teknologi pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pedagogik, khususnya dalam pemanfaatan teknologi, menjadi kunci untuk mewujudkan pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang bermakna, memfasilitasi perkembangan peserta didik secara optimal, serta membangun suasana belajar yang kondusif. Namun, dalam realitasnya, tidak semua guru memiliki kompetensi pedagogik yang memadai. Banyak guru yang masih menggunakan pendekatan konvensional dalam pembelajaran, kurang menguasai teknologi pendidikan, dan belum mampu mengintegrasikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas pembelajaran di

sekolah.

Beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini antara lain: 1) Yeni Roselawaty & Tien Yustini (2025). Dalam penelitian mereka di Sekolah Indo Global Mandiri Palembang menemukan bahwa kompetensi pedagogik, kesejahteraan psikologis (well-being), dan gaya kepemimpinan instruksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2) Wahyuni & Hadi Susanto (2023). Dalam studi mereka di Kompleks GIKI 3 Surabaya menemukan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen kerja dan kinerja guru. Mereka menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik yang didukung oleh komitmen kerja akan semakin memperkuat pencapaian kinerja guru. 3) Asmin Supriyono (2022). Dalam penelitiannya, Supriyono menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik, profes, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga meningkat.

Landasan empiris kinerja guru dari penelitian Wahyuni, dkk. (*Frontiers in Education*, 2024) menyebutkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik yang ditopang oleh *self-efficacy* dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik baik mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan lebih efektif. Penelitian ini menekankan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik tidak hanya meningkatkan kualitas interaksi belajar, tetapi juga berdampak pada hasil belajar siswa.

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru harus didukung melalui penguatan kompetensi pedagogik yang terstruktur dan berkelanjutan. Landasan empiris dari tulisan Firmansyah, dkk. (International Journal of Professional Business Review, 2025) menegaskan bahwa pelatihan berbasis komunitas guru seperti *Professional Learning Community* (PLC) dan IHT terbukti meningkatkan kinerja guru.

Landasan empiris dari

penelitian Rahmawati, dkk. (Education – MDPI, 2024) menyatakan bahwa kesejahteraan guru berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan self-efficacy yang akhirnya berdampak pada kinerja. Guru dengan tingkat kesejahteraan yang baik lebih bersemangat, tekun, dan kreatif dalam mengajar. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya kualitas pembelajaran yang mereka laksanakan di kelas. Studi ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui pelatihan, tetapi juga harus didukung dengan kesejahteraan yang memadai. Perlunya memperhatikan dan mengevaluasi kinerja guru karena guru memikul tugas prosfesional, Salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengembangan profesi guru. Karena sangat penting untuk diperhatikan sebagai langkah preventif perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru yang menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan serta kemampuan dalam penerapannya. dalam hal ini kinerja individu guru dalam organisasi dituntut untuk ditingkatkan baik dari segi pekerjaan atau keahlian.

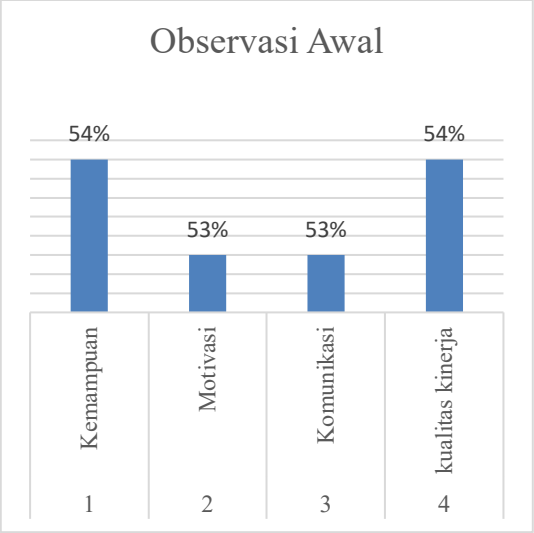
Kinerja guru yang baik dan bermutu akan berpengaruh pada kualitas hasil (*output*). Hal tersebut akan menghasilkan rasa antusias pada peserta didik, dan dengan rasa antusias tersebut peserta didik akan lebih mudah menerima pembelajaran dan mampu mengerti materi pembelajaran dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja dan mutu seorang guru diperlukan dukungan dari stakeholder sekolah, khususnya melalui kepemimpinan kepala sekolah.

Pemimpin, khususnya kepala sekolah, memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah dituntut memiliki kepemimpinan yang adaptif, empatik, dan mampu memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam membina, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja guru. Selain itu, dukungan kepemimpinan yang efektif perlu ditunjang oleh komunikasi organisasi yang baik, baik vertikal maupun horizontal, agar tercipta kerja sama yang optimal dan peningkatan kinerja guru.

Komunikasi adalah proses

penyampaian pesan dari pengirim ke penerima melalui berbagai media. Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, komunikasi dapat dilakukan dengan menggunakan media sosial seperti *Telegram, Instagram, Whatsapp*. Fungsi utama dari media sosial yaitu memudahkan seseorang berkomunikasi secara efektif tanpa adanya perbedaan waktu dan jarak. Dengan hal tersebut maka komunikasi antara sesama guru bahkan dengan kepala sekolah dapat berjalan dengan baik. Karena komunikasi yang baik dinilai sangat penting untuk mempermudah kinerja guru. Disisi lain agar maksimalnya kinerja guru diperlukan faktor lain yaitu dukungan dari tiap individu yang disebut dengan istilah motivasi. Faktor pendorong atau keinginan yang mendasari suatu tindakan setiap individu berbeda-beda.

Motivasi berperan penting dalam mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja individu, termasuk guru, agar tujuan organisasi sekolah dapat tercapai. Menurunnya motivasi kerja guru sering dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan kejenuhan, sehingga berdampak pada kinerja. Selain motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mendukung penyelesaian tugas secara optimal. Pada penelitian awal untuk mengidentifikasi kendala kinerja guru yang dilakukan melalui empat indikator utama, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Survey Pendahuluan

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

1. Terdapat 54% guru yang mengalami masalah terkait indikator kemampuan. Hal ini menunjukkan adanya kendala dalam aspek teknis dan profesionalisme guru, seperti penguasaan materi ajar, penggunaan teknologi pembelajaran, serta penerapan metode pengajaran yang inovatif di dalam kelas.

2. Terdapat 53% guru yang menghadapi permasalahan dalam aspek motivasi. Kendala ini mencakup rendahnya dorongan internal untuk meningkatkan kualitas diri, kurangnya semangat dalam menjalankan tugas keseharian, serta kebutuhan akan apresiasi atau lingkungan kerja yang lebih suportif untuk meningkatkan gairah mengajar.
3. Terdapat 53,25% guru yang mengalami kendala dalam hal komunikasi. Permasalahan ini meliputi efektivitas penyampaian informasi kepada siswa, koordinasi antar sesama rekan guru, serta pola komunikasi dua arah dengan orang tua siswa yang belum berjalan secara optimal.
4. Terdapat 54% guru yang memiliki masalah pada kualitas kinerja secara keseluruhan. Indikator ini mencerminkan hasil akhir dari tugas keguruan yang belum mencapai standar maksimal, baik dalam ketepatan waktu administrasi maupun efektivitas hasil belajar siswa yang dicapai.

Peristiwa lain yang terjadi di SD di Kecamatan Sawangan Kota Depok yakni pada pemberian informasi mengenai batas waktu pengumpulan perangkat pembelajaran. Komunikasi organisasi yang berlangsung dikatakan masih belum baik karena meski secara tertulis (surat) sudah diinformasikan mengenai batas waktu pengumpulan perangkat pembelajaran, ternyata masih ada guru yang lupa karena informasi yang diperoleh terlalu dini dan tidak dikonfirmasi kembali. Motivasi yang dimiliki oleh guru dalam hal pemenuhan buku, media atau literatur lainnya masih kurang karena terbatasnya buku-buku yang diterima oleh guru di SD Kecamatan Sawangan Kota Depok. Hal itu dikarenakan oleh perubahan kurikulum yang digunakan dari Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka, sehingga secara mendadak guru mengganti literaturnya, dan beberapa guru masih belum mendapatkan literatur yang dibutuhkan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizkya Azahra yang berjudul Pengaruh kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 29 Cinangka, memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di SMP Muhammadiyah 29 Cinangka ini berada pada Tingkat kategori sedang.

dan Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut yakni gaya kepemimpinan transformasional (variabel X) terhadap Kinerja guru (Variabel Y) dengan pengaruh Positif.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Peningkatan Kinerja Guru melalui melalui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komunikasi organisasi dan motivasi pada Sekolah dasar Kecamatan Sawangan Kota Depok, Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat relevan dilakukan dan berdasarkan latar belakang di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi dan Motivasi guru terhadap Kinerja Guru di SD Kecamatan Sawangan Kota Depok"

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis pola hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengukur kekuatan hubungan, dan memprediksi nilai suatu variabel. Jumlah populasi penelitian adalah 137 guru yang terdiri dari 9 Sekolah Sekolah Dasar Kecamatan Sawangan Kota Depok. dari jumlah populasi 137 guru tersebut dilakukan pengambilan data dengan metode Random Sampling. Total jumlah sebaran sampel penelitian dari 9 sekolah yaitu 102 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 Sawangan Kota Depok. Kuesioner/angket menggunakan Skala Rating yang disebarkan 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

Pada penelitian ini yang akan dibahas mengenai deskripsi data penelitian dari masing-masing variabel. Terdapat beberapa variabel yaitu dimana 3 variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan 1 variabel pengikat Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Kecamatan Sawangan Kota Depok. Dalam penelitian ini dengan jumlah sampel 102 guru.

Pada variabel kinerja guru, didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 166,82, nilai median sebesar 166,50, nilai modus sebesar 166, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 5,113, dan nilai varian sebesar 26,147. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 27, dengan skor terendah (minimum) sebesar 153 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 180.

Pada variabel kepemimpinan transformasional, didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 165,42, nilai median sebesar 165,00, nilai modus sebesar 165, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 4,674, dan nilai varian sebesar 21,850. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 24, dengan skor terendah (minimum) sebesar 151 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 175.

Pada variabel komunikasi, didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 166,26, nilai median sebesar 167,00, nilai modus sebesar 167, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 4,605, dan nilai varian sebesar 21,206. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 24, dengan skor terendah (minimum) sebesar 152 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 176.

Lalu pada variabel motivasi, didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 165,96, nilai median sebesar 166,00, nilai modus sebesar 166, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 4,903, dan nilai varian sebesar 24,038. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 25, dengan skor terendah (minimum) sebesar 152 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 177.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian statistik yang harus dipenuhi sebagai salah satu persyaratan dalam melakukan analisis pengolahan yang meliputi pengujian normalitas, homogenitas dan linieritas data sebagai berikut :

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Dengan Liliofers

No	Galat Taksiran	L_{hitung}	L_{tabel} α = 0,05	Simpulan
1	Y - Ŷ1	0,077	0,087	Normal
2	Y - Ŷ1	0,064	0,087	Normal
3	Y - Ŷ1	0,083	0,087	Normal
4	Y - Ŷ1	0,073	0,087	Normal
Syarat Normal : Lhitung < Ltabel				

Tabel 2. Rangkuman Uji Homogenitas Menggunakan Barlett

Pengelompokkan	χ^2 hitung	χ^2 tabel α = 0,05	Simpulan
Y atas dasar X1	1,366	23,68	Homogen
Y atas dasar X2	1,580	24,99	Homogen
Y atas dasar X3	1,695	24,99	Homogen
Persyaratan populasi homogen χ^2 hitung < χ^2 tabel			

Tabel 3. Rangkuman Uji Linearitas

Var	*Deviation from Linearity*	Simpulan
X1-Y	0,991	Linear
X2-Y	0,464	Linear
X3-Y	0,779	Linear
Persyaratan *Deviation from Linearity* > 0,05		

Pengujian hipotesis dilakukan untuk pengujian korelasi sederhana. Dari pengujian diperoleh sebagai berikut :

Hipotesis Penelitian Pertama adalah terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan model penelitian Y = 1,873+ 0.997 (X1). Hipotesis Penelitian ini dibuktikan telah teruji melalui pengujian statistik korelasional.

Hipotesis Penelitian Kedua adalah terdapat hubungan positif komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dengan model penelitian Y = 25.329 + 0.851 (X2). Hipotesis Penelitian ini dibuktikan telah teruji melalui pengujian statistik korelasional.

Hipotesis Penelitian ketiga adalah terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan model penelitian Y= 3,361+ 0.985 (X3). Hipotesis Penelitian ini

dibuktikan telah teruji melalui pengujian statistik korelasional.

Hipotesis Penelitian Keempat adalah terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dengan model penelitian $\hat{Y}$ = 3,255 + 1,040X1 - 0,051X2. Hipotesis Penelitian ini dibuktikan telah teruji melalui pengujian statistik korelasional.

Hipotesis Penelitian kelima adalah terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan model penelitian $\hat{Y}$ = -6,559 + 0,386X1 + 0,660X3. Hipotesis Penelitian ini dibuktikan telah teruji melalui pengujian statistik korelasional.

Hipotesis Penelitian keenam adalah terdapat hubungan positif komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan model penelitian $\hat{Y}$ = -4,339 + 0,154X2 + 0,877X3. Hipotesis Penelitian ini dibuktikan telah teruji melalui pengujian statistik korelasional.

Hipotesis Penelitian ketujuh adalah terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan model penelitian $\hat{Y}$ = -5,725 + 0,412X1 - 0,030X2 + 0,659X3. Hipotesis Penelitian ini dibuktikan telah teruji melalui pengujian statistik korelasional.

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian yang akan datang yang

berhubungan dengan masalah penelitian. Keterbatasan unit analisis, penelitian hanya pada populasi Sekolah Dasar di Kecamatan Sawangan Kota Depok, sehingga kesimpulan hasil penelitian hanya terbatas untuk digeneralisasikan pada populasi penelitian ini, tidak bisa digeneralisasikan pada populasi lain yang tidak memiliki karakter yang sama dengan populasi penelitian ini.

Penelitian ini hanya terbatas meneliti 3 variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.. Sehingga pembahasan tentang variable kinerja guru juga terbatas hubungannya dengan variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan motivasi kerja saja. Pemahaman tentang kinerja guru terbatas pada variable yang di teliti saja. Maka untuk pemahaman yang lebih komprehensif diperlukan penelitian lebih lanjut berkenaan dengan variabel-variabel lainnya.

D. Kesimpulan

Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan motivasi kerja dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama, meningkat pula Kinerja Guru. Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru sebesar 0,412, komunikasi organisasi meningkatkan kinerja guru sebesar -0,030, dan setiap motivasi kerja meningkatkan kinerja guru sebesar 0,659 dengan nilai konstanta -5.725.

Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Kepemimpinan transformasional dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru (ry123) sebesar 0,959. Keragaman pada Kinerja Guru terkait dengan Kepemimpinan transformasional dan Komunikasi Organisasi yang baik tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,919 atau sebesar 91,9 %.

DAFTAR PUSTAKA

Adipradana, M. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemodera (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan)". Diponegoro Journal of Management. Vol. 10 No. 1. Hal 1–13.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Anwar, S., Utaminingsih, S., & Sesriyani, L. (2024). Komitmen Terhadap Profesi Pendidik Tuntutan Untuk Menghasilkan Pendidikan Berkualitas. Tangerang Selatan: Pascal Books.

Arifudin, O. (2020). "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No. 3. Hal 178–187.

Buidiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kineirja Karyawan Ditinjaui dari Aspeik Gaya Keipeimimpinan, Buidaya Organisasi Dan Motivasi Keirja (Peindeikatan Riseit). Seirang: CV. AA Rizky.

Burgin, B. (2017). Meitodologi Peineilitian Kuialitatif. Bandung: Alfabeta.

Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dahlia, M., & Kunci, K. (2022). "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan". Jurnal Manajemen. Vol. 5 No. 1. Hal 667–679.

Djafar, F., Tilome, A. A., & Sialo, Y. (2023). "Critical Dynamics of Lemito Village Apparatus' Behavior in Public Services in Pohuwato Regency". Journal of Public Representative and Society Provision. Vol. 3 No. 2. Hal 67–73.

Dwiantoro, L. (2020). "Literature Review: Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Persepsi Perawat terhadap Handover". Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia. Vol. 8 No. 3. Hal 178-183.

Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi".

Jurnal IKRA-ITH Ekonomika. Vol. 3 No. 1. Hal 1–12.

Harsoyo, R. (2022). "Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam". Southeast Asian Journal of Islamic Education Management. Vol. 3 No. 2. Hal 247–262.

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang". Jurnal Economina. Vol. 2 No. 7. Hal 1535–1545.

Hidayat, R. (2021). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja". Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen. Vol. 5 No. 1. Hal 16–23.

Hildawati, S., dkk. (2024). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Widina Media Utama.