Copyright © 2025 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 14 No. 4 Nopember 2025

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri

**Ismawiyah, Aslamiah[2], Ahmad Suriansyah[3]**
[1,2,3]Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

[1]ismawiyahulm@gmail.com

**Abstrak**

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun kontribusi kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan motivasi kerja belum banyak dijelaskan secara empiris. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung ketiga variabel tersebut terhadap prestasi kerja guru. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional pada 184 guru SD Negeri di Kecamatan Selat yang dipilih melalui teknik simple proportionate random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis jalur, dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori sedang. Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja guru. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepemimpinan transformasional dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja guru.
**Kata kunci**: kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, motivasi kerja, prestasi kerja

## Pendahuluan

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan yang berperan dalam membangun sumber daya manusia (SDM) unggul dan berkarakter. Indonesia tengah menghadapi tantangan serius dalam persaingan global yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. (SDM) (Maulida, Aslamiah, & Suriansyah, 2025). Dalam hal ini, pendidikan memegang peranan penting sebagai sarana utama untuk melahirkan SDM yang unggul dan mampu bersaing. Pelaksanaan pendidikan salah satunya jalur formal yang diselenggarakan lembaga sekolah. Pendidikan berfungsi sebagai wahana terstruktur untuk mengembangkan potensi akademik, sosial, emosional, dan moral peserta didik sesuai jenjangnya.

Pelaksanaan proses pendidikan yang bermutu erat kaitannya dengan peran sentral guru sebagai pendidik profesional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, sehingga kualitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kualitas guru. Profesionalisme dan kinerja optimal guru, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, menjadi prasyarat untuk peningkatan kualitas pendidikan (Kusumawati & Hidayat, 2020). Guru profesional sebagai manifestasi dari harkat dan martabat profesi guru yang menentukan kualitas layanan guru. Guru profesional dituntut untuk memiliki performa dan prestasi kerja yang bagus. Sebagaimana (Muslimin, 2020) menyebutkan indikator guru yang berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi.

Definisi prestasi kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Inggris dari kata *performance* (Ruky, 2015). Mangkunegara (2019) mengungkapkan bahwa prestasi kerja berasal dari kata *job performanc*e atau *actual performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi sesungguhnya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian prestasi kerja yang optimal dalam lembaga pendidikan tidak terlepas dari upaya peningkatan kemampuan guru itu sendiri (Nathalia, Saleh, & Aslamiah, 2019).

Uno (2016) menyebutkan penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari aspek 1) kualitas kerja, yaitu ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapihan kerja; 2) kuantitas kerja yaitu kecepatan kerja; 3) kecepatan/ketepatan waktu, meliputi disiplin mematuhi peraturan, dan ketaatan waktu kehadiran; 4) efektivitas kerja; 5) kemandiran dalam bekerja,yaitu kemandirian juga berarti kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan intervensi dari atasan; 6) komunikasi, meliputi kemampuan kerjasama dengan rekan kerja dan 7) Inisiatif yaitu keaktifan atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan. Prestasi kerja guru dituntut untuk optimal, sehingga berdampak positif terhadap capaian belajar peserta didik dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan kata lain, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peningkatan prestasi kerja guru.

Berdasarkan fakta dari observasi awal di SDN se-Kecamatan Selat,Kabupaten Kapuas memberikan gambaran bahwa prestasi kerja guru masih rendah. Hal ini tampak dari kualitas kerja yang belum sesuai esensi Kurikulum yang berlaku, kurang inovatif dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta rendahnya penguasaan IT. Dari segi kuantitas, banyak guru belum menyelesaikan administrasi tepat waktu dan masih cenderung menyalin RPP dari internet. Disiplin kerja juga lemah, ditandai dengan keterlambatan, kurang semangat mengajar, serta minim partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri. Selain itu, inisiatif untuk memperbarui materi dan memanfaatkan teknologi masih rendah, sementara kerjasama antar-guru kurang optimal karena kurang percaya diri dan enggan keluar dari zona nyaman.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja, faktor eksternal yang berhubungan dengan organisasi seperti kepemimpinan atau manajemen organisasi, iklim organisasi, sistem kompensasi, dan sebagainya (Dessler, 2020). Suriansyah (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakan bawahannya untuk melaksanakan suatu penanganan, perubahan dan manajemen, sehingga memberikan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, kepala sekolah ketika memimpin bukan hanya sebagai simbol pemimpin namun, sebagai *support system* positif.

Salah satu gaya kepemimpinan yang mendukung peningkatan prestasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Bass dan Avolio (2011) menyebutkan kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta lebih menekankan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Hal ini senada dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membantu memberikan visi yang jelas dan inspiratif, sehingga guru memahami peran strategis mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepala sekolah transformasional berperan sebagai teladan, motivator, dan pendorong eksplorasi metode baru (Aslamiah, 2015). Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru (Nathalia, Saleh dan Aslamiah (2019); Rahmadani dan Suhaimi (2021);Fitroliana,Suriansyah & Asniwati (2022). Dengan demikian, pentingnya kepemimpinan transformasional dalam memengaruhi prestasi kerja guru,

Copyright © 2025 The Author(s)


sebab dengan kemampuan kepala sekolah untuk meningkatkan moralitas dan kinerja guru maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Kepala sekolah meningkatkan prestasi kerja guru tentunya berhubungan dengan membangun iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Hoy dan Miskel (2014) menjelaskan bahwa iklim organisasi sekolah adalah serangkaian karakteristik internal yang membedakan antara sekolah satu dengan sekolah lainnya dan mempengaruhi perilaku anggota dari masing- masing sekolah. Menurut Keith Davis, iklim organisasi didefinisikan "the human environment within organization's employees do their work". Lingkungan di dalam organisasi di mana para pekerja melakukan pekerjaan mereka (Triatna, 2015). Iklim Organisasi yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya.

Iklim sekolah kondusif akan menciptakan pembelajaran yang efektif dan prestasi kerja guru yang optimal. Sehingga akan berdampak positif pula terhadap output (lulusan). Hasil riset membuktikan bahwa iklim organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru (Mardianti, Suriansyah, & Suhaimi, 2020); (Rahmadani & Suhaimi, 2021); (Asikin, Suriansyah, & Sulistiyana, 2023); (Thika, Aslamiah, & Suhaimi, 2024)). Kajian ini menguatkan bukti upaya menciptakan iklim organisasi yang positif sebagai dukungan untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

Prestasi kerja guru juga diperkuat oleh faktor internal dari dalam guru sendiri yaitu motivasi kerja. Hasibuan (2019) berpendapat bahwa motivasi adalam pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan teritegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mecapai tujuannya. Tingkat motivasi yang tinggi pada seorang guru akan menjadi dorongan penting dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, terkait dengan motivasi individu dalam bekerja. Aslamiah (2019) yang mengemukakan bahwa individu dengan motivasi yang tinggi akan bersedia bekerja keras untuk mencapai keberhasilan tanpa mengharapkan imbalan atau pujian. Motivasi kerja bagi guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Prestasi kerja yang tinggi terwujud sebagai hasil motivasi kerja yang kuat dari guru. Seorang guru yang memiliki motivasi kuat akan melakukan tugas dengan semangat dan energi positif karena mereka memiliki motif atau tujuan tertentu yang mendorong tindakan mereka. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Wahyu & Aslamiah (2022); Rizki, Suriansyah & Basuki (2023); Agustin, Suriansyah & Hadi (2023); Nopiyana, Aslamiah dan Rizalie (2024); yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja atau *work performance* guru.

Berdasarkan temuan awal mengenai rendahnya prestasi kerja guru dan didukung literatur yang menegaskan peran kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja, masih terdapat kesenjangan berupa belum terujinya hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel tersebut dalam konteks SD Negeri se-Kecamatan Selat. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan permasalahan pada pertanyaan utama, yaitu: bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru secara langsung, serta bagaimana peran motivasi kerja sebagai mediator dalam memengaruhi hubungan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru.

Hasil observasi awal menunjukkan adanya persoalan nyata terkait rendahnya prestasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Selat, meliputi kualitas pembelajaran, kedisiplinan, penguasaan teknologi, serta inisiatif profesional yang masih terbatas. Sementara itu, kajian

literatur telah mengidentifikasi kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan motivasi kerja sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Namun, penelitian sebelumnya umumnya menelaah hubungan variabel tersebut secara parsial, tidak simultan, atau tanpa mempertimbangkan peran mediasi. Selain itu, belum terdapat penelitian yang menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel tersebut secara komprehensif dalam konteks pendidikan dasar khususnya di SD Negeri se-Kecamatan Selat. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam satu model analisis terpadu. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung terfokus pada satu atau dua variabel secara terpisah, penelitian ini menguji interkoneksi ketiga variabel tersebut secara simultan dan mendalam dalam konteks spesifik SD Negeri se-Kecamatan Selat. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai mekanisme peningkatan prestasi kerja guru melalui jalur langsung maupun tidak langsung, sehingga memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sekolah pada tingkat pendidikan dasar.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Arikunto (2019) tujuan utama penelitian korelasional adalah untuk menemukan hubungan antar variabel yang diuji, dan apabila ada, seberapa kuat hubungan tersebut serta signifikansi hubungan itu. Dalam penelitian ini, hubungan antar variabel yang dimaksud adalah pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), iklim organisasi (X2), motivasi kerja (Z), dan prestasi kerja guru (Y) pada SD Negeri se-kecamatan Selat, Kabupaten Kapuas. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas berjumlah 343 orang.

Untuk memastikan representativitas data sesuai dengan proporsi populasi pada masing-masing sekolah, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Perhitungan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin sehingga diperoleh 184 responden dari total 29 SD Negeri se-Kecamatan Selat. Selanjutnya, alokasi sampel pada tiap sekolah ditentukan menggunakan rumus alokasi proporsional berdasarkan jumlah guru pada masing-masing sekolah, sehingga seluruh sekolah memperoleh porsi sampel yang seimbang dan sesuai dengan ukuran populasinya. Jumlah sampel sebanyak 184 responden memenuhi syarat minimal untuk analisis jalur, karena analisis jalur (path analysis) umumnya mensyaratkan ukuran sampel minimal 100 responden atau 5–10 kali jumlah parameter yang diestimasi. Dengan jumlah variabel dan parameter dalam model penelitian ini, ukuran sampel 184 responden telah mencukupi untuk menghasilkan estimasi yang stabil dan reliabel.

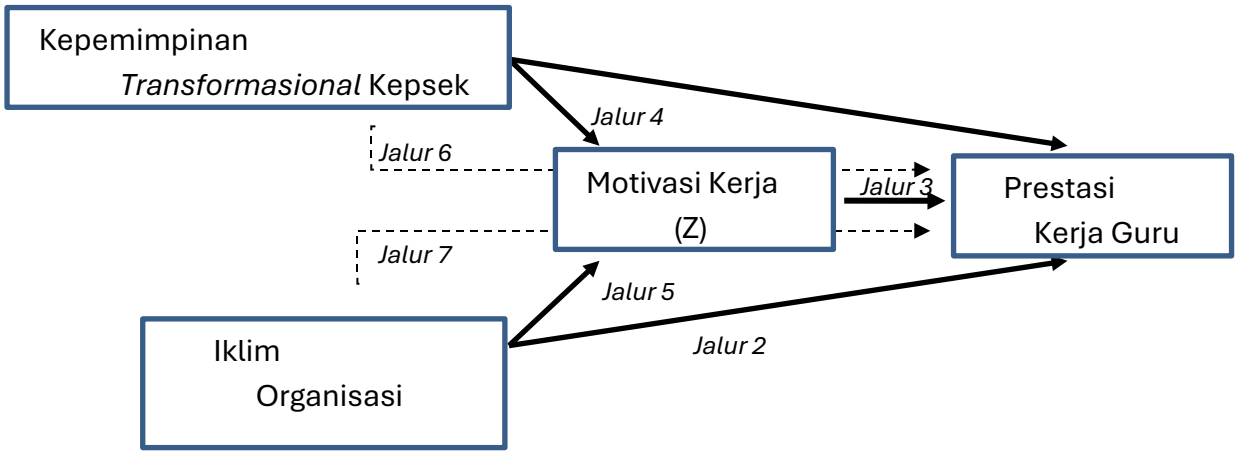
Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan kepada responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja guru, dengan menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan jawaban tertuyang terdiri dari angka 1 sampai 5. Skala ordinal ini memiliki lima opsi jawaban tertutup, yaitu: "Sangat Setuju (SS)" diberi nilai 5, "Setuju (S)" diberi nilai 4, "Ragu-ragu (RR)" diberi nilai 3, "Tidak Setuju (TS)" diberi nilai 2, dan "Sangat Tidak Setuju (STS)" diberi nilai 1.

Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan melalui expert judgment dan uji empiris menggunakan korelasi Product Moment Pearson, dengan kriteria item valid jika rhitung > 0,361. Hasilnya, sebagian besar item kuesioner

Copyright © 2025 The Author(s)


dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Teknik Alpha Cronbach, dan semua instrumen dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach untuk setiap variabel berada di atas 0,6, menunjukkan konsistensi pengukuran yang tinggi.

Tahapan analisis data dalam penelitian meliputi uji prasyarat dan pengujian hipotesis. Analisis data dimulai dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel, yang menunjukkan bahwa keempat variabel berada dalam kategori tinggi. Selanjutnya, dilakukan uji persyaratan analisis data (asumsi klasik), meliputi uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas, untuk memastikan data memenuhi syarat analisis inferensial. Uji hipotesis utama dilakukan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini memungkinkan pengujian pengaruh langsung dari variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja), serta pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung juga diuji signifikansinya menggunakan *Sobel test*. Tingkat signifikansi statistik sebesar 5% (alpha=0.05) digunakan sebagai ambang batas untuk menentukan hasil yang signifikan. Desain riset digambarkan lewat gambar 1.




Gambar 1._Diagram Hubungan Variabel X1, X2 , Z, dan Y

# Hasil

### *Deskripsi Hasil Penelitian*

Data yang diperoleh dari penelitian ini meliputi empat variabel utama: kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja guru. Keempat variabel ini diukur berdasarkan tanggapan responden dan disajikan dalam bentuk data kuantitatif.Analisis deskriptif berisi gambaran skor minimum, maksimum, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta kategorisasi tingkat variabel pada sampel penelitian. Data dikelompokkan dalam distribusi frekuensi.

Tabel 1. Kelompok skor kepemimpinan transformasional

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Rendah | 22 | 12.0 | 12.0 | 12.0 |
| | Sedang | 131 | 71.2 | 71.2 | 83.2 |
| | Tinggi | 31 | 16.8 | 16.8 | 100.0 |
| | Total | 184 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional berada paling banyak pada kategori sedang yaitu 71,2%, sedangkan kategori rendah 12% dan kategori tinggi 16,8%.

Tabel 2. Kelompok skor variabel iklim organisasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Rendah | 54 | 29.3 | 29.3 | 29.3 |
| | Sedang | 102 | 55.4 | 55.4 | 84.8 |
| | Tinggi | 28 | 15.2 | 15.2 | 100.0 |
| | Total | 184 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 2 menjelaskan bahwa skor variabel iklim organisasi paling banyak dalam kategori sedang dengan persentase yaitu 55,4%, kategori tinggi 29,3%, dan yang paling sedikit kategori rendah sebesar 15,2%.

Tabel 3. Kelompok skor variabel motivasi kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Rendah | 38 | 20.7 | 20.7 | 20.7 |
| | Sedang | 137 | 74.5 | 74.5 | 95.1 |
| | Tinggi | 9 | 4.9 | 4.9 | 100.0 |
| | Total | 184 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 3 menjelaskan bahwa skor variabel motivasi kerja skor paling kategori sedang yaitu sebesar 74,5%, sedangkan skor paling sedikit kategori tinggi sebesar 4,9%.

Tabel 4. .Kelompok skor variabel prestasi kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Rendah | 40 | 21.7 | 21.7 | 21.7 |
| | Sedang | 137 | 74.5 | 74.5 | 96.2 |
| | Tinggi | 7 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| | Total | 184 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel 4 skor variabel prestasi kerja paling banyak kategori sedang yaitu sebesar 74,5%, sedangkan skor paling sedikit kategori tinggi 3,8%. Berdasarkan perhitungan dan tabel setiap variabel dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi,motivasi kerja dan prestasi kerja guru SDN se-Kecamatan Selat berada pada level sedang.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variabel dilakukan analisis jalur (korelasional). Sebelum dilakukan analisis jalur, data terlebih dahulu diuji asumsi normalitas, linearitas, dan multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model analisis. Hasil uji asumsi klasik terdapat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

| **Jenis Uji** | **Hasil Signifikan / Nilai** | **Interpretasi** |
|---|---|---|
| Normalitas Asymp. Sig. (2-tailed) | Sig = 0,000 | Data tidak normal |

Copyright © 2025 The Author(s)


| Jenis Uji | Hasil Signifikan / Nilai | Interpretasi |
|---|---|---|
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig = 0,074 | Data berdistribusi normal |
| Linearitas X1–Y | Sig = 0,000 | Hubungan linier |
| Linearitas X2–Y | Sig = 0,000 | Hubungan linier |
| Linearitas Z–Y | Sig = 0,000 | Hubungan linier |
| Linearitas X1–Z | Sig = 0,000 | Hubungan linier |
| Linearitas X2–Z | Sig = 0,000 | Hubungan linier |
| Multikolinearitas X1 | Tolerance = 0,990, VIF = 1,166 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Multikolinearitas X2 | Tolerance = 0,990, VIF = 1,589 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Multikolinearitas Z | Tolerance = 0,997, VIF = 1,559 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 semula menunjukkan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Namun, hasil *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,074, yang berarti di atas (> 0,05). Dengan demikian, distribusi residual dapat dinyatakan mendekati normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi dan analisis jalur dinilai terpenuhi.

Berdasarkan tabel 5 juga dapat dilihat masing-masing model regresi menghasilkan nilai *linierity* < 0,05, maka dapat disimpulkan data berbentuk fungsi linear. Serta terlihat kepemimpinan trasnformasional, iklim organisasi, motivasi kerja terhadap variabel prestasi keja menunjukkan nilai collinearity tolerance > 0.1 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi kasus multikolinearitas.

Setelah dipastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, linearitas, dan tidak terjadi multikolinearitas, maka analisis dilanjutkan dengan uji korelasi untuk mengetahui derajat hubungan antarvariabel sebelum dilakukan analisis jalur.Analisis jalur digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, termasuk pengaruh langsung serta tidak langsung. Dalam hasil uji analisis jalur, dikatakan bahwa suatu variabel berpengaruh secara signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05. Berikut adalah hasil analisis jalur untuk variabel X1, X2, Z, dan Y dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur

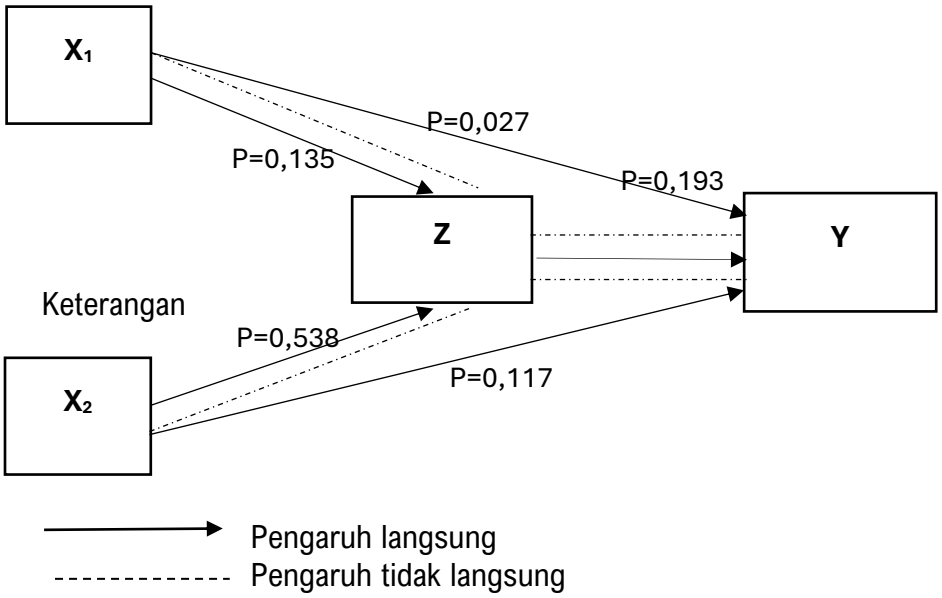
| Jalur | B | t hitung | Sig. | Keputusan |
|---|---|---|---|---|
| $X_1 \rightarrow Y$ | 0,027 | 3,761 | 0,000 | Signifikan |
| $X_2 \rightarrow Y$ | 0,117 | 13,705 | 0,000 | Signifikan |
| $Z \rightarrow Y$ | 0,913 | 10,812 | 0,000 | Signifikan |
| $X_1 \rightarrow Z$ | 0,135 | 2,134 | 0,034 | Signifikan |
| $X_2 \rightarrow Z$ | 0,538 | 8,474 | 0,000 | Signifikan |
| $X_1 \rightarrow Y$ melalui Z | 0,123 | 2,410 | 0,000 | Signifikan |
| $X_2 \rightarrow Y$ melalui Z | 0,491 | 13,718 | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Penelitian 2025

Tabel 6 menyajikan nilai koefisien pengaruh antar variabel dalam penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja (B = 0,027), kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja (B = 0,135). Adapun variabel iklim organisasi

menunjukkan pengaruh pengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja (B = 0,117), iklim organisasi dengan motivasi kerja (B = 0,538). Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara positif dan signifikan (B=0,913). Semua varibel mempunyai tingkat signifikansi pada taraf 5% (p < 0,05).

Selain pengaruh langsung, hasil perhitungan jalur tidak langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional juga memengaruhi prestasi kerja melalui mediasi motivasi kerja. Nilai koefisien mediasi melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,123. Demikian pula iklim organisasi memengaruhi prestasi kerja melalui mediasi motivasi kerja dengan nilai 0,491, yang keduanya signifikan berdasarkan uji sobel. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru. Untuk memperjelas berikut adalah visualisasi hubungan antar variabel pada gambar 2.




Gambar 2. Analisis jalur (path analysis)

# Pembahasan

### *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Guru*

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0.027 dengan nilai *t* sebesar 3,761 dan signifikansi 0,000. Interpretasinya adalah bahwa peningkatan nilai kepemimpinan transformasional sebesar 1 poin akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,027, dengan arah yang sama. Meskipun nilai koefisiennya relatif kecil, signifikansi statistik ini mengindikasikan bahwa perilaku kepemimpinan yang bersifat visioner, inspiratif, dan memberikan perhatian individual tetap menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan prestasi kerja guru.

Nilai Thitung sebesar 3.761 dengan nilai sig sebesar 0,000, hal ini menunjukkan nilai sig. < α 0,05 dan Thitung > Ttabel yaitu 3,761 > 1,653. Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional tidak langsung memberikan lompatan besar dalam prestasi kerja. Namun, kepemimpinan transformasional kepala sekolah bekerja melalui proses pengaruh yang bertahap dan berkelanjutan, misalnya melalui

Copyright © 2025 The Author(s)


peningkatan kejelasan arah kerja, dorongan emosional, dan rasa keterlibatan guru dalam pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian, pengaruh signifikan yang diperoleh menegaskan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif secara langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan prestasi kerja (Y). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas.

Temuan ini konsisten dengan teori Bass dan Avolio (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui empat dimensi utamanya: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration.* Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui gaya kepemimpinan transformasional. Guru cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta meningkatkan prestasi kerja ketika dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner dan memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Sergiovanni (Suriansyah & Aslamiah, 2012) menjelaskan, bahwa makna simbolis dari tindakan seorang pemimpin transformasional adalah lebih penting dari tindakan aktual. Nilai-nilai yang dijunjung oleh pemimpin yang terpenting adalah segalanya

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahdiana, Saleh & Suhaimi (2022); Rusmila, Suriansyah & Sulaiman (2021);Warni, Aslamiah, & Rizalie (2021); Fitroliana, Suriansyah, & Asniwati (2022) yang kesemuanya memperoleh hasil penelitian yang menyimpulkan terdapat kontribusi atau pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja guru. Konsistensi temuan tersebut memperkuat bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional merupakan determinan penting dalam peningkatan prestasi kerja guru pada berbagai aspek.

***Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru***

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0.117. Interpretasinya adalah bahwa peningkatan nilai iklim organisasi sebesar 1 poin akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,117, dengan arah yang sama. Nilai Thitung sebesar 13,705 dengan nilai sig sebesar 0,000, hal ini menunjukkan nilai sig. < α 0,05 dan Thitung > Ttabel yaitu 13,705 > 1,653. Meskipun nilai koefisiennya tidak besar, signifikansi yang tinggi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memberikan kontribusi yang nyata dan konsisten terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, dinyatakan H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif secara langsung antara iklim organisasi (X2) dan prestasi kerja (Y).

Secara konseptual, temuan ini memperkuat pandangan Tagiuri dan Litwin dalam Hasibuan (2019) menjelaskan iklim organisasi mencerminkan persepsi kolektif anggota organisasi mengenai lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari. Pentingnya iklim organisasi pada sebuah lingkungan kerja atau instansi yang berlangsung secara terus menerus, seperti yang dirasakan oleh anggota organisasi; memperhatikan perilaku anggota organisasi dan dapat digambarkan sebagai karakteristik lembaga atau instansi yang relevan. Iklim organisasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Dalam konteks sekolah, persepsi guru terhadap kenyamanan, keadilan, dukungan sosial, serta pola interaksi di lingkungan sekolah menjadi faktor yang ikut menentukan sejauh mana guru dapat bekerja secara optimal. Iklim Organisasi yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Hoy & Miskel (2014) menyatakan iklim organisasi

merujuk pada kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan mempengaruhi sikap individu, berdasarkan kepentingan bersama terkait sikap di sekolah.

Temuan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif, secara langsung dan signifikan antara iklim organisasi dan prestasi kerja guru SD Negeri se kecamatan Selat kabupaten Kapuas. Didukung oleh hasil penelitian Luthfi & Iba (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah secara signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 40,5%. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan Mardianti, Suriansyah dan Suhaimi (2020); Rahmadan & Suhaimi (2021); Jarminto, Aslamiah, & Suhartono (Jarminto, Aslamiah, & Suhartono, 2022); Asikin, Suriansyah dan Sulistiyana (2023); Thika, Aslamiah & Suhaimi (2024); yang menyimpulkan terdapat pengaruh langsung secara positif dan siginfikan iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru.

***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru***

Hasil nilai koefisien regresi variabel iklim kerja (Z) sebesar 0,913 bernilai positif. Yang dimaknai setiap peningkatan 1 satu unit motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan rata-rata 0,913 satuan pada prestasi kerja guru Nilai Thitung sebesar 108.112 dengan nilai sig sebesar 0,000, hal ini menunjukkan nilai sig. < α 0,05 dan Thitung > Ttabel yaitu 108.112 > 1,653. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan terdapat terdapat pengaruh positif secara langsung dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selat.

Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja dalam hal ini adalah prestasi kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerjanya.

Temuan ini didukung oleh Robbins dan Judge (Robbins, 2016) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan capaian prestasi kerja seseorang, karena motivasi mendorong individu untuk berupaya keras mencapai target yang diinginkan. Demikian pula menurut Uno (2016), motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang membuat seseorang bersedia mengerahkan segala kemampuan dan energinya dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh sebab itu guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan melakukan kinerja yang terbaik sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja guru. penelitian yang dilakukan Nathalia, Saleh & Aslamiah (2019); Pratiwi, Wahyu dan Aslamiah (2022), Rizki, Suriansyah dan Basuki (2023) Sakerani, et al (2023); Agustin, Suriansyah, dan Hadi (2023);serta Nopiyana, Aslamiah, Rizalie (2024) kesemuanya menunjukkan hasil yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja atau *work performance* guru.

***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja***

Hasil analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien jalur regresi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,135, bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satu unit motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan rata-rata 0,135 satuan pada motivasi kerja guru. T hitung = 2.134, dan nilai signifikansi 0,034. Karena nilai probabilitas 0,034 < 0,05 maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat

Copyright © 2025 The Author(s)


pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selat.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti secara signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting dan berpengaruh pada performa guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins and Judge (2013) bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja guru penting untuk ditingkatkan. Robbins & Judge (2016) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Apabila kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional, guru akan merasa dihargai, didorong untuk berinovasi, dan diberi ruang untuk berkembang. Hal ini pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru, misalnya penelitian oleh Kii, Suriansyah dan Saleh (2024); Marlina, Suriansyah, Metroyadi (2020), Hapsari, Aslamiah dan Rachman (2021) , Norlatifah, Aslamiah, dan Wahyu (2024), dan Fitrianti (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung dan kontribusi positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara konsisten berkontribusi positif dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada berbagai jenjang dan konteks pendidikan.

***Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja***

Hasil analisis regresi diperoleh koefisien jalur regresi variabel iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,538, menunjukkan setiap peningkatan1 unit, maka 0,538 unit iklim organisasi maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja dengan T hitung = 8.474, dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas 0,001 < 0,05 maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selat.

Temuan ini memberikan makna bahwa semakin kondusif iklim organisasi yang diciptakan di sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Iklim organisasi yang positif tercermin dari hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, adanya keadilan, dukungan kepala sekolah, serta suasana kerja yang nyaman. Menurut Litwin dan Stringer (2011) iklim organisasi merupakan persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku kerja. Dengan demikian, jika guru merasakan iklim sekolah yang sehat, demokratis, dan mendukung, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, serta memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang meneliti topik yang relevan. Misalnya hasil penelitian Sapriansyah, Aslamiah dan Effendi (2022); Fajarwati, Wahyu, dan Novitawati (2024); Misnawati dan Suriansyah (2020); Hildayati (2024), Nisa et al (2020) menyimpulkan terdapat hubungan kuat yang positif antara iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru misalnya. Hal ini berarti iklim organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Jadi diharapkan kepala sekolah mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga motivasi kerja guru dapat meningkat.

***Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja***

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja, yaitu cara 0,135 x 0,913 = 0,123. Dengan nilai 2,410 (Thitung) > 1,653 (Ttabel) dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien regresi yang menunjukan nilai positif, serta T Hitung bernilai lebih besar dari T Tabel, membuktikan

bahwa terdapat pengaruh positif secara tidak langsung antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Nilai koefisiensi regresi pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja sebesar 0,027, adapun dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar yaitu 0,123. Hal ini bermakna bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan prestasi kerja guru lebih kuat ketika dimediasi oleh motivasi kerja dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi lebih berpengaruh ketika terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Selat.

Kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, serta memperhatikan kebutuhan personal guru akan menumbuhkan dorongan intrinsik guru untuk bekerja lebih giat, sehingga berimplikasi pada meningkatnya prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass dan Riggio (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan komitmen individu, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja dan prestasi yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini didukung Kii, Suriansyah dan Saleh (2024);Fitriyanti (2023);Norlatifah, Aslamiah dan Wahyu (2024), Rinaldi, Suhaimi dan Dalle (2021) juga menunjukkan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap *work performance* melalui motivasi kerja guru.

***Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja***

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja, yaitu cara 0,538 x 0,913 = 0,491. Dengan nilai 13,718 (Thitung) > 1,653 (Ttabel) dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien regresi yang menunjukan nilai positif, serta T Hitung bernilai lebih besar dari T Tabel, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif secara tidak langsung antara variabel iklim organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja yaitu 0,117 dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung variabel iklim organisasi melalui motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu 0,491. Maka, pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Hal ini bermakna bahwa pengaruh iklim organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja guru lebih kuat ketika dimediasi oleh motivasi kerja dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Dengan kata lain, iklim organisasi menjadi lebih berpengaruh ketika terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Selat.

Iklim organisasi yang kondusif di satuan pendidikan dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Faktor internal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam bekerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) sedangkan faktor eksternal kinerja (prestasi kerja) guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang meliputi; (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik dan, (4) kepemimpinan (Hasibuan, 2019). Yang artinya baik faktor internal maupun ekternal tersebut dapat mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) guru.

Temuan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang relevan. Sebagaimana penelitian Sapriansyah, Aslamiah & Effendi (2022); Fajarwati, Wahyu, dan Novitawati (2024); Misnawati, Dalle & Suriansyah, (2020) yang menyimpulkan iklim organisasi sekolah merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Dan hasil penelitian Pratiwi,

Copyright © 2025 The Author(s)


Wahyu dan Aslamiah (2022); Agustin, Suriansyah, dan Hadi (2023); Noorhapizah, Suriansyah dan Abidin (2023); serta Nopiyana, Aslamiah, Rizalie (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja atau *work performance* guru.

Temuan penelitian ini memberikan beberapa kontribusi penting bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen pendidikan. Pertama, hasil penelitian ini memperkuat model teoritis yang menghubungkan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja guru. Secara khusus, penelitian ini menegaskan bahwa iklim organisasi tidak hanya berperan sebagai kondisi eksternal, tetapi juga sebagai variabel kontekstual yang memperkuat dampak kepemimpinan transformasional pada peningkatan kinerja. Kedua, temuan ini mempertegas mekanisme mediasi motivasi kerja dalam menjelaskan bagaimana praktik kepemimpinan mampu menghasilkan perubahan perilaku kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menambah literatur yang menekankan pentingnya faktor psikologis (motivasi) dan faktor organisasional (iklim organisasi) sebagai jembatan antara kepemimpinan dan peningkatan hasil kerja (prestasi kerja) guru. Ketiga, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional bersifat tidak langsung dan berlapis, sehingga dapat menjadi dasar untuk pemodelan konseptual lanjutan dalam kajian perilaku organisasi di sektor pendidikan.

Temuan penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi strategis bagi pengelola sekolah. Pertama, kepala sekolah perlu secara konsisten mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional melalui praktik nyata seperti memberikan inspirasi, mendorong inovasi, dan menunjukkan perhatian individual. Praktik ini terbukti tidak hanya meningkatkan prestasi kerja guru secara langsung, tetapi juga memicu motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja. Kedua, sekolah perlu secara sistematis membangun iklim organisasi yang kondusif, misalnya melalui transparansi komunikasi, penghargaan terhadap kinerja, peningkatan kerjasama antar guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif. Iklim yang positif tidak hanya memperkuat efek kepemimpinan transformasional, tetapi juga menjadi fondasi yang memungkinkan guru bekerja secara optimal. Ketiga, dinas pendidikan dan lembaga pelatihan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang program pengembangan kepemimpinan yang lebih berorientasi pada penciptaan budaya sekolah yang sehat dan peningkatan motivasi profesional guru.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya. Pertama, desain penelitian yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei membatasi kemampuan untuk menggali dinamika proses kepemimpinan dan interaksi organisasi secara lebih mendalam. Data yang diperoleh menggambarkan hubungan antarvariabel secara statistik, namun tidak menangkap nuansa perilaku dan pengalaman subjektif guru dalam merespons kepemimpinan transformasional maupun iklim organisasi. Kedua, penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup yang terbatas, yaitu guru SD Negeri di Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas, sehingga generalisasi temuan ke konteks sekolah lain atau jenjang pendidikan berbeda perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, seluruh variabel diukur menggunakan instrumen persepsi (self-report) yang mengandung risiko common method bias serta potensi bias sosial (social desirability bias) yang mungkin memengaruhi objektivitas jawaban responden.

Keterbatasan ini membuka peluang untuk penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan campuran (mixed methods), memperluas cakupan wilayah penelitian, atau mengembangkan instrumen yang lebih beragam untuk memperkuat validitas temuan dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang memengaruhi prestasi kerja guru.

## Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas. Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terbukti tidak hanya berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat mekanisme pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa dinamika organisasi sekolah tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling berinteraksi melalui aspek psikologis guru, khususnya motivasi kerja.

Secara singkat, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang terbatas pada satu kecamatan serta penggunaan instrumen persepsi yang berpotensi menimbulkan bias responden. Oleh karena itu, generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks wilayah atau jenjang pendidikan, menggunakan pendekatan campuran untuk menggali proses kepemimpinan secara lebih mendalam, serta mengembangkan instrumen pengukuran yang lebih beragam (misalnya observasi atau wawancara) guna memperkuat validitas temuan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel organisasi lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau budaya sekolah untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja guru.

## References

Agustin, Y., Suriansyah, A., & Hadi, S. (2023). The Effect of Transformational Leadership of School Principals on Work Discipline and Work Motivation on The Performance of State Vocational School Teachers in Banjarmasin City. *International Journal of Social Science and Human Research*, 281-286.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Asikin, A. P., Suriansyah, A., & Sulistiyana. (2023). The Influence of Organizational Climate, Work Ethic and Work Commitment to Teacher Performance of Junior High School Teachers in Kotabaru. *International Journal of Social Science And Human Research, 6*(5), 2871-2878. doi:DOI:10.47191/ijsshr/v6-i5-46

Aslamiah. (2015). Peningkatan Mutu sekolah dasar melalui kepemimipinanTransformasional kepala sekolah. *Prosiding Seminar Nasional*.

Aslamiah, Suriansyah, A., & Amelia, R. (2019). Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Profesional Learning Community (PLC) Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Banjarmasin Timur. *Universitas Lambung Mangkurat*.

Bass, B., & Avolio, B. (2011). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations.* Thousand Oaks: Sage.

Bass, B., & Riggio, R. (2021). *Transformational Leadership (Second Edition).* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.).* New York: Pearson Education.

Fajarwati, D., Wahyu, & Novitawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transforasional Kepala Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*.

Fitrianti. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Tanjung

Copyright © 2025 The Author(s)


Kabupaten Tabalong. *Syntax Literate:Jurnal Ilmiah Indonesia, 8*(2). doi:https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i2.11447

Fitroliana, Suriansyah, A., & Asniwati. (2022). The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Discipline, and Emotional Intelligence on Teacher Work Performance at State Elementary Schools, North Banjarmasin District. *International Journal of Social Science and Human Research, 5*(6), 2223-2229. doi:https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-29

Hapsari, A. S., Aslamiah, & Rachman, A. (2021). The Influence of the Transformational Leadership of Kindergarten Heads, Job Satisfaction, Work Spirit of Work on the Performance of Kindergarten Teachers in the Pelangi Cluster, South Banjarmasin District. *Journal of K6 Education and Management,*, 486-495. doi:https://doi.org/10.11594/jk6em.03.04.08

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hildayati. (2024). The Influence of Principal Instructional Leadership, School Climate, and Work Motivation on Teacher Professionalism in Public High Schools throughout Barito Kuala Regency. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation, 4*(1), 53-67. doi:https://doi.org/10.35877/454RI.eduline2377

Hoy, W., & Miskel, C. (2014). *Administrasi Pendidikan edisi 9, Teori, Riset, dan Praktek (terjemahan).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jarminto, Aslamiah, & Suhartono, E. (2022). Correlation between Leadership Transformational Head School, Climate Organization, and Teacher Performance through the achievement motivation of private vocational high school teachers in Banjarbaru. *International Journal of Social Science and Human Research,, 05*(06). doi:https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-106

Kii, M. I., Suriansyah, A., & Saleh, M. (2024). The Influence of the Principal's Transformational Leadership, Work Discipline, through Work Motivation on the Teacher Performance of Private Middle School in Banjarmasin City. *Formosa Journal of Applied Sciences, 3(7), 2., 3*(7), 2043–2052. doi:https://doi.org/10.55927/fjas.v3i7.9793

Kusumawati, A., & Hidayat, R. (2020). Profesionalisme Guru dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 6*(1), 1-12.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2011). *Motivation and Organizational Climate.* Boston: Harvard Business Review Press.

Luthfi, M., & Iba, Z. (2023). THE INFLUENCE OF SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE AT STATE JUNIOR HIGH SCHOOL KUTABLANG BIREUEN DISTRICT. *IndOmera, 4(7), 29–37.* doi:https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.358

Mahdiana, Saleh, M., & Suhaimi. (2022). The Contribution of the Principal's Transformational Leadership, Work Climate and Achievement Motivation to the Performance of State Elementary School Teachers in Teweh Baru District, North Barito Regency. *International Journal of Social Science And Human Research, 05*, 5349-5358 . doi:https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-15

Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mardianti, Suriansyah, A., & Suhaimi. (2020). The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfaction Towards Teacher Performance at State Senior High School. *JOURNAL OF K6, EDUCATION, AND MANAGEMENT, 3*(1), 17 – 25. doi:doi: 10.11594/jk6em.03.01.03

Marlina, D., Suriansyah, A., & Metroyadi. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance Through Teacher Discipline. *Journal of K6 Education and Management,, 2*(4), 340-348. doi:https://doi.org/10.11594/jk6em.02.04.09

Maulida, A. R., Aslamiah, & Suriansyah, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas, dan OCB Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Didaktika: Jurnal Kependidikan, 14*(3), 5593-5604. doi:https://doi.org/10.58230/27454

Misnawati, T., Dalle, J., & Suriansyah, A. (2020). School Climate Contribution as an Intermediary Variable to Teacher's Work Through Work Motivation and Satisfaction . *Journal of K6 Education and Management,, 3*(2), 128-137. doi:https://doi.org/10.11594/jk6em.0

Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *IJEMAR:Indonesian Journal of Education Management & Administration Review, 4*(1), 197-204.

Nathalia, D., Saleh, M., & Aslamiah, A. (2019). Contribution Principal Leadership, Motivation and Work Environment to the Achievement of Teachers of SDN Se Gugus Alalak District of North Banjarmasin. *Journal of K6 Education and Management, 2(1),*, 42-46.

Nisa, N. Z., Sunandar, & Miyono, N. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. *JMP: Jurnal Manajemen Pendidikan*. doi:https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8114

Noorhapizah, Suriansyah, A., & Abidin, M. (2023). Influence of principal management, work climate on teacher performance through teacher work motivation. *International Journal of Curriculum Development, Teaching and Learning Innovation*, https://trigin.pelnus.ac.id/index.php/Curriculum/index.

Nopiyana, Aslamiah, & Rizalie, A. M. (2024). Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Komitmen dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. *DUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran,, 5*(1). doi:https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.1032

Norlatifah, E., Aslamiah, & Wahyu. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kreativitas, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah. *Golden Age : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 325-338.

Pratiwi, W., Wahyu, & Aslamiah. (2022). The Correlation Between Principal Transformational Leadership, Work Ethic and Work Motivation on Teacher Pin erformance At State Junior High School in Banjarmasin Timur. *International Journal of Social Science and Human Research*. doi:DOI : https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-48

Rahmadani, & Suhaimi. (2021). Principal's Contribution of Transformational Leadership, Organizational Climate on Teacher Work Achievement through State Elementary School Achievement Motivation in the District North Banjarmasin. *Journal Of K6, Education and Management, 4*(3), 272 – 281.

Rinaldi, E. A., Suhaimi, & Dalle, J. (2021). The Influence of Transformational Leadership of Principals, Work Ethic, and Motivation for Teacher Performance of Vocational High School in Banjarmasin City. *Journal of K6 Education and Managemen, 4*(2), 232-243. doi:https://doi.org/10.11594/jk6em.04.02.11

Rizki, M., Suriansyah, A., & Basuki, S. (2023). The Effect of Teacher Competence, School Facilities and Work Motivation on the Work Performance of Islamic Elementary School Teachers in Banjarmasin City. *International Journal of Social Science and Human Research, 6*(3). doi:https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-78

Robbins. (2016). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1,.* Jakarta: Salemba Empat.

Copyright © 2025 The Author(s)


Robbins, & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1,.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior. 19 TH Edition.* USA: Pearson Education Limited.

Ruky, A. S. (2015). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan.* Jakarta: Gramedia Pustaka.

Rusmila, Suriansyah, A., & Sulaiman. (2021). The Effect of Principal's Transformational Leadership on Work Achievement Through Motivation and Discipline of State Vocational High School Teachers in Tanah Laut Regency. *Journal of K6 Education and Management, 4*(4), 451-456. doi:https://doi.org/10.11594/jk6em.04.04.08

Sakerani, Suhaimi, Wahdini, E., & Amberansyah. (2023). Principal Leadership and Teacher Work Motivation Synergize With Kindergarten Teacher Work Performance in Banjarmasin City. *JBSE*.

Sapriansyah, Aslamiah, & Effendi, R. (2022). The Effect of Organizational Culture and Organizational Climate Through Motivation Work towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Elementary School Teachers in Lampihong. *International Journal of Social Science And Humaniora*, 4331-4337. doi:https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-46

Suriansyah, A. (2023). *Best Practices Kepemimpinan Era Revolusi Industry 4.0 Dan Masyarakat 5.0.* Jakarta: Damera Press.

Suriansyah, A., & Aslamiah. (2012). *Menuju Kepala Sekolah Efektif dari Teoritis Ke Praktis.* Yogyakarta: Rumah Pengetahuan.

Thika, T. F., Aslamiah, & Suhaimi. (2024). The Influence Of School Principals' Transformational Leadership, Organizational Climate, Organizational Commitment On The Performance Of Public Primary Educational Teachers. *ESTEEM:Journal of English Study Programme, 7*(2).

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

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas guru dalam pembelajaran : aspek yang mempengaruhi .* Jakarta: Bumi Aksara.

Warni, R. E., Aslamiah, & Rizalie, A. M. (2021). Relationship of Transformational Leadership, Work Culture and Job Satisfaction with Teacher Work Performance. *Journal of K6 Education and Management, 4* (2), 122-128. doi:https://doi.org/10.11594/jk6em.04.02.01

---Halaman ini sengaja dikosongkan---