

Sinergi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Kunci Peningkatan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 95 Jakarta

Lesina Samor¹, Nuraeni²

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

nur.aini@umj.ac.id²

Email Korespondensi : samorlesina@gmail.com

Submitted: 11th March 2026 | **Edited:** 24th April 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Samor, L., & Nuraeni, N. (2026). Sinergi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Kunci Peningkatan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 95 Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 1077-1088.

ABSTRACT

This study addresses the issue of teachers' work motivation, which plays a crucial role in improving educational quality but is often influenced by leadership and organizational factors. The objective of this research is to examine the effect of transformational leadership and organizational culture on teachers' work motivation at SMA Negeri 95 Jakarta. A quantitative causal approach was employed, involving 66 teachers selected as respondents. Data were collected using structured questionnaires and analyzed through multiple linear regression using SPSS. The results indicate that transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect on teachers' work motivation, both partially and simultaneously. Transformational leadership contributes through vision clarity, inspiration, and individual consideration, while organizational culture supports motivation through shared values, collaboration, and a conducive work environment. The findings highlight that the alignment between leadership style and organizational culture strengthens teachers' motivation to perform effectively. This study implies that school management should continuously develop transformational leadership practices and reinforce a positive organizational culture to enhance teachers' professional commitment and performance.

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Teachers, Education

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Dalam konteks ini, motivasi kerja tenaga pendidik menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja, komitmen, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas pendidikan (Wulandari & Mulyanto, 2024). Tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja tinggi

cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih baik, inovatif dalam pembelajaran, serta mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan kebijakan pendidikan (Sari & Rahmawati, 2021).

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait rendahnya motivasi kerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti gaya kepemimpinan dan kondisi budaya organisasi di lingkungan sekolah (Prasetyo & Nugroho, 2020). Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, termasuk bagaimana seorang pemimpin mengelola dan menginspirasi bawahannya (Hidayat et al., 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor organisasi yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi, serta memperhatikan kebutuhan individu bawahan sehingga mampu mendorong kinerja yang lebih optimal (Putra & Santoso, 2021). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal (Rahman & Kurniawan, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, karena mampu membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan, dan menumbuhkan semangat kerja (Lestari & Widodo, 2020).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan motivasi kerja tenaga pendidik. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu institusi, yang secara tidak langsung membentuk pola pikir dan tindakan individu dalam organisasi (Sutrisno & Amalia, 2022). Budaya organisasi yang positif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong komitmen kerja tenaga pendidik (Firmansyah & Dewi, 2021). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait besarnya pengaruh masing-masing variabel serta bagaimana keduanya berinteraksi dalam memengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik (Pratama & Yuliani, 2022). Selain itu, sebagian besar penelitian lebih banyak mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah, sehingga kajian mengenai sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja masih relatif terbatas, khususnya pada konteks sekolah menengah di Indonesia.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang menunjukkan perlunya kajian empiris yang mengintegrasikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik. Kajian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja secara efektif.

SMA Negeri 95 Jakarta sebagai salah satu institusi pendidikan menengah menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik di tengah dinamika perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan profesionalisme. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga pendidik?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga pendidik?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga pendidik?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.

3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan manajemen pendidikan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik melalui penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan tingkat semangat, komitmen, dan kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja tenaga pendidik menjadi salah satu penentu utama keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya secara optimal (Handayani & Setiawan, 2020).

Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta dukungan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih inovatif, memiliki komitmen tinggi, serta mampu meningkatkan kualitas pembelajaran (Kurniawati & Sari, 2021).

Secara konseptual, motivasi kerja dapat dilihat dari dua dimensi utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan dengan dorongan dari dalam diri individu seperti kepuasan kerja dan keinginan untuk berprestasi, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi (Utami & Prasetyo, 2022). Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator seperti semangat kerja, tanggung jawab, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan pendidikan,

kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja tenaga pendidik (Nugraha & Pratama, 2020).

Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi yang jelas, memberikan inspirasi, serta membangun hubungan yang baik dengan bawahan. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Yuliana & Hartono, 2021).

Secara operasional, kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui beberapa indikator utama, antara lain:

1. kemampuan memberikan teladan,
2. kemampuan menginspirasi dan memotivasi,
3. kemampuan mendorong kreativitas dan inovasi, serta
4. perhatian terhadap kebutuhan individu bawahan (Saputra & Mahendra, 2023).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, karena mampu meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, serta kepuasan kerja tenaga pendidik (Rahayu & Widiyanto, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku bagi anggotanya. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi mencerminkan pola interaksi, kebiasaan kerja, serta nilai-nilai yang dianut oleh warga sekolah (Santoso & Lestari, 2020).

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Halim & Fitria, 2021).

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi:

1. nilai dan norma kerja,
2. kerja sama tim,
3. komunikasi organisasi,
4. konsistensi penerapan aturan, serta
5. dukungan terhadap inovasi (Putri & Ramadhan, 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karena mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan memiliki dalam organisasi (Dewi & Kurnia, 2023).

Hubungan Antar Variabel

Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak perubahan dan pemberi arah, sedangkan budaya organisasi menjadi landasan nilai yang mengatur perilaku kerja sehari-hari (Wijaya & Nugroho, 2021).

Ketika kepemimpinan transformasional diterapkan secara efektif dan didukung oleh budaya organisasi yang positif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menghambat peningkatan motivasi kerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.
- H3: Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh antar variabel secara objektif melalui pengolahan data numerik. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 95 Jakarta dengan populasi seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode ini dinilai tepat karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti

memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (Y). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,70 menunjukkan bahwa instrumen reliabel (Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Penggunaan metode ini diharapkan mampu memberikan hasil analisis yang akurat dan dapat menjelaskan hubungan antar variabel secara komprehensif (Hair et al., 2019).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 66 responden tenaga pendidik di SMA Negeri 95 Jakarta, diperoleh gambaran umum bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,33, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mampu menjalankan peran kepemimpinan secara efektif, khususnya dalam memberikan teladan, membangun kepercayaan, serta menyampaikan visi organisasi secara jelas. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator keteladanan pemimpin (mean 4,96), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sangat mengapresiasi integritas dan perilaku kepala sekolah sebagai panutan. Hal ini sejalan dengan temuan Nugraha dan

Pratama (2020) yang menyatakan bahwa keteladanan pemimpin merupakan faktor utama dalam membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja bawahan.

Pada variabel budaya organisasi (X2), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,39 yang juga berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMA Negeri 95 Jakarta telah mencerminkan nilai-nilai organisasi yang positif, seperti kerja sama tim, komunikasi yang baik, serta dukungan terhadap inovasi. Indikator yang paling dominan adalah dorongan terhadap ide-ide baru dalam pembelajaran (mean 4,75), yang mengindikasikan adanya budaya inovatif dalam organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Putri dan Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung kreativitas dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.

Sementara itu, variabel motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,56 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator rasa bangga terhadap pekerjaan dan penghargaan dari lingkungan kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik memiliki dorongan intrinsik yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kurniawati dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor intrinsik dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja tenaga pendidik. Secara parsial, kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja tenaga pendidik. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Rahayu dan Widiyanto (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian inspirasi dan perhatian terhadap kebutuhan individu.

Selanjutnya, budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

yang kondusif, nilai-nilai organisasi yang kuat, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik. Nilai signifikansi yang memenuhi kriteria statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Kurnia (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja melalui penciptaan suasana kerja yang nyaman dan mendukung.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi motivasi kerja tenaga pendidik, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperkuat penelitian Wijaya dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa kombinasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, serta memperhatikan kebutuhan individu guru terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja tenaga pendidik. Temuan ini sejalan dengan Yuliana dan Hartono (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterlibatan dan komitmen kerja melalui pendekatan yang humanis dan inspiratif.

Di sisi lain, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk motivasi kerja tenaga pendidik. Budaya organisasi yang menekankan kerja sama, komunikasi terbuka, serta dukungan terhadap inovasi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong tenaga pendidik untuk bekerja secara lebih optimal dan bertanggung jawab. Hal ini sesuai dengan temuan Halim dan Fitria (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memperkuat komitmen dan motivasi kerja anggota organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Ketika kepemimpinan yang inspiratif didukung oleh budaya organisasi yang positif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara struktural, tetapi juga memberikan makna secara psikologis bagi tenaga pendidik. Temuan ini mempertegas bahwa upaya peningkatan motivasi kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang terintegrasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di SMA Negeri 95 Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui keteladanan, kemampuan memberikan inspirasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu terbukti mampu meningkatkan semangat dan komitmen kerja tenaga pendidik. Di sisi lain, budaya organisasi yang kondusif, ditandai dengan adanya kerja sama yang baik, komunikasi yang terbuka, serta dukungan terhadap inovasi, turut memperkuat motivasi kerja dalam lingkungan sekolah.

Secara simultan, sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menunjukkan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi motivasi kerja tenaga pendidik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan organisasi yang mendukung. Dengan demikian, kedua aspek tersebut menjadi elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak manajemen sekolah perlu memperkuat praktik kepemimpinan transformasional serta membangun budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan guna meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya dilakukan di satu sekolah dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya

disarankan untuk melibatkan objek yang lebih beragam serta mempertimbangkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan kesejahteraan, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. K., & Kurnia, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di sektor pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 145-156.
- Firmansyah, A., & Dewi, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 112-120.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Boston: Cengage.
- Halim, A., & Fitria, S. (2021). Budaya organisasi dan implikasinya terhadap kinerja dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Organisasi*, 9(1), 67-75.
- Handayani, T., & Setiawan, R. (2020). Analisis motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 13(2), 89-98.
- Hidayat, R., Suryani, N., & Pramono, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(1), 45-56.
- Kurniawati, D., & Sari, P. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 55-63.
- Lestari, D., & Widodo, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 5(1), 23-31.
- Nugraha, A., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 101-110.
- Prasetyo, A., & Nugroho, H. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 98-107.
- Pratama, R., & Yuliani, S. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(1), 55-66.
- Putra, I. G. N., & Santoso, B. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(2), 134-142.
- Putri, L. M., & Ramadhan, A. (2022). Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 33-42.
- Rahayu, S., & Widiyanto, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 210-220.
- Rahman, A., & Kurniawan, D. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 77-88.
- Santoso, B., & Lestari, D. (2020). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 120-129.

- Saputra, H., & Mahendra, I. (2023). Dimensi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 88-97.
- Sari, M., & Rahmawati, L. (2021). Motivasi kerja guru dan implikasinya terhadap kinerja pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 7(3), 201-210.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., & Amalia, R. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja dalam institusi pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 145-154.
- Utami, R., & Prasetyo, A. (2022). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Modern*, 7(1), 44-52.
- Wijaya, R., & Nugroho, S. (2021). Hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 77-86.
- Wulandari, R., & Mulyanto, T. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Yuliana, D., & Hartono, B. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 134-142.