

Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi di SMP Swasta Kecamatan Bojongsari Kota Depok

Sunanto*, Sri Utaminingsih, Dameis Surya Anggara
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

*Corresponding Author: sunantosunanto901@gmail.com

Dikirim: 20-09-2026; Direvisi: 26-09-2026; Diterima: 28-09-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan transaksional, inovasi kerja, dan budaya organisasi dengan kinerja guru, baik secara parsial maupun bersama-sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis hubungan kepemimpinan transaksional, inovasi kerja, dan budaya organisasi dengan kinerja guru. Populasi penelitian terdiri atas 213 guru pada 13 SMP swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Sampel sebanyak 139 guru ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik proportional random sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat yang mengukur empat variabel penelitian berdasarkan indikator masing-masing konstruk. Sebelum digunakan pada pengumpulan data utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis secara bertahap menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Uji t digunakan untuk menganalisis hubungan masing-masing variabel independen dengan kinerja guru, sedangkan uji F dan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis hubungan ketiga variabel independen secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,793, inovasi kerja sebesar 0,777, dan budaya organisasi sebesar 0,889. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,816 dan koefisien determinasi sebesar 0,666. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional, inovasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berkaitan dengan 66,6% variasi kinerja guru, sedangkan 33,4% berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru berkaitan dengan aspek kepemimpinan, perilaku inovatif, dan budaya organisasi dalam lingkungan sekolah.

Kata Kunci: kepemimpinan transaksional; budaya organisasi; kinerja guru.

Abstract: This study aims to analyze the relationship between transactional leadership, work innovation, organizational culture, and teacher performance, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative design to analyze the relationship between transactional leadership, work innovation, and organizational culture and teacher performance. The study population consisted of 213 teachers at 13 private junior high schools in Bojongsari Subdistrict, Depok City. A sample of 139 teachers was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error and proportional random sampling. Primary data were collected via a questionnaire using a five-point Likert scale that measured the four research variables based on the indicators of each construct. Before being used in the main data collection, the instrument was tested for validity and reliability. The research data were analyzed in stages using descriptive statistics, Pearson's correlation, and multiple linear regression with the aid of IBM SPSS Statistics 25. The t-test was used to analyze the relationship between each independent variable and teacher performance, while the F-test and coefficient of determination were used to analyze the relationship between the three independent variables collectively and teacher performance. The results showed that

transactional leadership had a positive and significant relationship with teacher performance, with a correlation coefficient of 0.793, while work innovation had a correlation coefficient of 0.777 and organizational culture had a correlation coefficient of 0.889. Simultaneously, the three variables demonstrated a very strong relationship with teacher performance, with a multiple correlation coefficient of 0.816 and a coefficient of determination of 0.666. Thus, transactional leadership, work innovation, and organizational culture were jointly associated with 66.6% of the variation in teacher performance, while 33.4% was associated with other factors outside the research model. These findings indicate that teacher performance is associated with leadership practices, innovative work behavior, and organizational culture within the school environment.

Keywords: transactional leadership; organizational culture; teacher performance.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena guru berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran. Kualitas kinerja guru berkaitan dengan kemampuan melaksanakan tugas profesional secara efektif serta memberikan layanan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan (Tabroni et al., 2022; Utaminingsih, 2026; Yansyah, 2022). Dalam konteks sekolah, peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individual, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan faktor manajerial yang membentuk perilaku kerja guru (Syaputra & Santosa, 2022; Windarto & Hariyawan, 2025). Penelitian mengenai kinerja guru oleh Chalim et al., (2023) dan Wijayanto et al., (2025) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan bagian dari lingkungan organisasi yang dapat berkaitan dengan pencapaian kinerja guru.

Permasalahan kinerja guru juga ditemukan pada SMP Swasta Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Berdasarkan survei pendahuluan terhadap 40 guru, terdapat beberapa aspek kinerja yang masih menunjukkan kondisi yang perlu mendapat perhatian. Kemampuan merancang pembelajaran menunjukkan persentase sebesar 43,44%, kemampuan melaksanakan pembelajaran sebesar 45,94%, kemampuan menilai hasil pembelajaran sebesar 49,06%, kemampuan mengembangkan kurikulum sebesar 41,56%, dan kemampuan berkomunikasi sebesar 46,25%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga mencakup perencanaan, evaluasi, pengembangan kurikulum, dan komunikasi dalam proses pendidikan (Lavado-Antonio et al., 2024). Temuan awal tersebut menjadi dasar penting untuk mengkaji faktor-faktor organisasi yang berhubungan dengan kinerja guru di lingkungan SMP swasta Kecamatan Bojongsari.

Salah satu faktor yang relevan untuk dikaji adalah kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan anggota organisasi melalui pemberian penghargaan atas pencapaian tugas serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki peran dalam menetapkan standar kerja, memberikan penghargaan atau konsekuensi, serta melakukan pengawasan terhadap pencapaian tugas guru (Hieng et al., 2024; Tran et al., 2022). Penelitian Leticia & Azhmy, (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan salah satu variabel yang dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru pada konteks sekolah. Penelitian lain oleh



Hadijah, (2024) mengenai gaya kepemimpinan transaksional pada lingkungan pendidikan juga menempatkan kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang relevan dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Selain kepemimpinan, inovasi kerja menjadi faktor yang penting dalam konteks perubahan lingkungan pendidikan. Guru tidak hanya dituntut menjalankan pekerjaan berdasarkan prosedur yang telah tersedia, tetapi juga perlu mengeksplorasi gagasan, menghasilkan ide, memperjuangkan gagasan yang relevan, dan menerapkannya dalam pekerjaan. Kemampuan tersebut memungkinkan guru merespons perubahan kebutuhan peserta didik dan tuntutan pembelajaran secara lebih adaptif (Erdener et al., 2024). Dalam perspektif organisasi, perilaku inovatif berkaitan dengan proses menghasilkan dan menerapkan gagasan baru yang dapat mendukung efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu, inovasi kerja menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dianalisis dalam hubungannya dengan kinerja guru (Sofiyan et al., 2022).

Faktor berikutnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan (Zhang & Iles, 2021). Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi dapat tercermin melalui kedisiplinan, integritas, kolaborasi, orientasi terhadap hasil, serta kebiasaan kerja yang berkembang di antara warga sekolah. Budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pelaksanaan tugas guru. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru, meskipun kekuatan dan bentuk hubungan tersebut dapat berbeda menurut konteks organisasi dan karakteristik responden (Achmad et al., 2024; Hasibuan & Andika, 2023; Indajang et al., 2021). Dengan demikian, budaya organisasi perlu ditempatkan sebagai salah satu faktor yang dikaji ketika menganalisis kinerja guru.

Kajian terdahulu memperlihatkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor-faktor individual maupun organisasional telah banyak dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru. Namun, penelitian yang secara simultan menempatkan kepemimpinan transaksional, inovasi kerja, dan budaya organisasi sebagai prediktor kinerja guru dalam konteks SMP swasta Kecamatan Bojongsari, Kota Depok masih perlu dikembangkan. Penelitian Mailizar & Nurfitriyanti, (2024), misalnya, mengkaji budaya organisasi dan kompetensi pedagogis dalam menjelaskan kinerja guru pada SMK swasta di Kota Depok, sedangkan penelitian lainnya mengkaji kepemimpinan atau budaya organisasi pada konteks sekolah yang berbeda. Perbedaan karakteristik jenjang pendidikan, status sekolah, wilayah, dan kombinasi variabel penelitian menunjukkan adanya ruang untuk menguji ketiga faktor tersebut secara bersama-sama dalam konteks SMP swasta Kecamatan Bojongsari.

Berdasarkan kondisi empiris dan kesenjangan kajian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan transaksional dengan kinerja guru, menganalisis hubungan inovasi kerja dengan kinerja guru, menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru, serta menganalisis hubungan kepemimpinan transaksional, inovasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMP Swasta Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan faktor kepemimpinan dan faktor organisasi dengan kinerja guru pada konteks sekolah menengah pertama swasta.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data numerik melalui prosedur statistik (Creswell & Creswell, 2018). Desain penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Desain Penelitian

Komponen	Keterangan
Pendekatan	Kuantitatif
Desain	Asosiatif
Variabel independen	X_1 = Kepemimpinan Transaksional; X_2 = Inovasi Kerja; X_3 = Budaya Organisasi
Variabel dependen	Y = Kinerja Guru
Hubungan yang dianalisis	$X_1 \rightarrow Y$; $X_2 \rightarrow Y$; $X_3 \rightarrow Y$; $X_1 + X_2 + X_3 \rightarrow Y$
Analisis	Korelasi Pearson dan regresi linear berganda
Pengujian hipotesis	Uji t dan uji F
Koefisien determinasi	R^2

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri atas 213 guru pada 13 SMP swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, berdasarkan data portal KEMENDISDASMAN per 27 Agustus 2026. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 138,94 dan dibulatkan menjadi 139 responden. Pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling, dengan distribusi sampel berdasarkan jumlah guru pada masing-masing sekolah.

Tabel 2. Distribusi Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Sekolah	Populasi Guru	Sampel
1	SMP Islamiyah Serua	25	16
2	SMP PGRI 363	19	12
3	SMP Raudhatul Falah	17	11
4	SMP IP Azzahra	17	11
5	SMP IT Nurul Hidayah	20	13
6	SMP IT Bina Azkia	24	16
7	SMP Muara Ilmu	15	10
8	SMP Daarun Ni'mah	17	11
9	SMP Darul Ulum	15	10
10	SMP Ulumul Qur'an	16	10
11	SMP Permata Bunda Reni Jaya	7	5
12	SMP Terpadu Baitul Hikmah	9	6
13	SMP Islam Arrihlah	12	8
Total		213	139

Sumber: Data penelitian berdasarkan portal KEMENDISDASMAN, 27 Agustus 2026.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Selalu (5), Sering (4), Kadang-kadang (3), Pernah (2), dan Tidak Pernah



(1). Instrumen digunakan untuk mengukur kepemimpinan transaksional, inovasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru berdasarkan indikator masing-masing konstruk.

Tabel 3. Variabel dan Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	Indikator
Kepemimpinan Transaksional	X ₁	<i>Contingent Reward; Management by Exception-Active; Management by Exception-Passive</i>
Inovasi Kerja	X ₂	<i>Idea Exploration; Idea Generation; Idea Championing; Idea Implementation</i>
Budaya Organisasi	X ₃	Pola perilaku kerja; nilai; orientasi dalam pencapaian hasil kerja
Kinerja Guru	Y	Kemampuan merancang pembelajaran; kemampuan melaksanakan pembelajaran; kemampuan menilai hasil pembelajaran; kemampuan mengembangkan kurikulum; kemampuan berkomunikasi

Sumber: Instrumen penelitian yang dikembangkan berdasarkan konstruk dan indikator penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen diuji coba kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Validitas butir diuji menggunakan korelasi Product Moment Pearson pada taraf signifikansi 5% dengan r tabel 0,361. Dari 40 butir awal, sebanyak 38 butir kinerja guru, 39 butir kepemimpinan transaksional, 38 butir inovasi kerja, dan 37 butir budaya organisasi dinyatakan valid. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha (DeVellis, 2012).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item Awal	Item Valid	Cronbach's Alpha
Kinerja Guru (Y)	40	38	0,940
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	40	39	0,959
Inovasi Kerja (X ₂)	40	38	0,986
Budaya Organisasi (X ₃)	40	37	0,988

Sumber: Hasil uji instrumen penelitian.

Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60 sehingga instrumen memenuhi kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Analisis diawali dengan statistik deskriptif dan pengujian persyaratan analisis berupa uji normalitas galat baku taksiran menggunakan metode Liliefors serta uji homogenitas varians. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan korelasi Pearson dan regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen dengan kinerja guru, sedangkan uji F digunakan untuk menguji hubungan ketiga variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Seluruh pengujian menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (Hair et al., 2022).

Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru



a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien regresi
X ₁	= Kepemimpinan Transaksional
X ₂	= Inovasi Kerja
X ₃	= Budaya Organisasi
e	= galat atau error

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan tiga variabel independen dengan kinerja guru dalam satu model, sehingga hubungan masing-masing prediktor dapat dianalisis dengan mempertimbangkan keberadaan prediktor lainnya (Hair et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kinerja Guru pada SMP Swasta Kecamatan Bojongsari, Kota Depok berada pada kondisi yang relatif baik berdasarkan lima dimensi yang diukur. Rata-rata skor indikator Kinerja Guru adalah 3,54. Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan melaksanakan pembelajaran sebesar 3,76, diikuti kemampuan menilai hasil pembelajaran sebesar 3,66 dan kemampuan berkomunikasi sebesar 3,63. Sementara itu, kemampuan merancang pembelajaran memperoleh skor 3,43 dan kemampuan mengembangkan kurikulum menjadi indikator dengan skor terendah, yaitu 3,32.

Tabel 5. Rata-rata Indikator Kinerja Guru

No.	Indikator	Skor Rata-rata
1	Kemampuan merancang pembelajaran	3,43
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	3,76
3	Kemampuan menilai hasil pembelajaran	3,66
4	Kemampuan mengembangkan kurikulum	3,32
5	Kemampuan berkomunikasi	3,63
Rata-rata		3,54

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran merupakan aspek yang relatif lebih kuat, sedangkan kemampuan mengembangkan kurikulum masih menjadi aspek yang relatif lebih rendah. Temuan ini relevan dengan permasalahan yang ditemukan pada survei pendahuluan, khususnya pada aspek pengembangan kurikulum dan perencanaan pembelajaran. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan aktivitas mengajar di kelas, tetapi juga mencakup kemampuan merencanakan, mengevaluasi, mengembangkan pembelajaran, dan berkomunikasi. Hal ini sejalan dengan Lavado-Antonio et al., (2024) yang menempatkan berbagai dimensi pelaksanaan tugas guru sebagai bagian penting dalam memahami kinerja guru.

Temuan deskriptif tersebut juga memperkuat pandangan bahwa kinerja guru dipengaruhi bukan hanya oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh lingkungan organisasi tempat guru bekerja (Syaputra & Santosa, 2022; Windarto & Hariyawan, 2025). Dengan demikian, kondisi kinerja guru yang ditemukan dalam penelitian ini



selanjutnya dianalisis dengan mempertimbangkan tiga faktor organisasi, yaitu Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi.

Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Guru. Hasil analisis korelasi Pearson menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,793$ dengan signifikansi $p = 0,000$ dan jumlah responden sebanyak 139 guru.

Tabel 6. Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Guru

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	N
Kepemimpinan Transaksional – Kinerja Guru	0,793	0,000	139

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS 25.

Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru. Dengan demikian, semakin baik Kepemimpinan Transaksional yang dirasakan guru, semakin tinggi pula Kinerja Guru yang ditunjukkan dalam penelitian ini.

Temuan tersebut memperkuat kajian dalam Pendahuluan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor manajerial yang berkaitan dengan kinerja guru. Chalim et al., (2023) dan Wijayanto et al., (2025) menunjukkan pentingnya faktor kepemimpinan dalam lingkungan organisasi sekolah dalam kaitannya dengan kinerja guru. Secara lebih spesifik, penelitian Leticia & Azhmy, (2024) menempatkan kepemimpinan transaksional sebagai salah satu bentuk kepemimpinan yang dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru. Hadijah, (2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan faktor yang relevan dalam lingkungan pendidikan.

Hubungan tersebut dapat dipahami dari karakteristik kepemimpinan transaksional yang menekankan kejelasan tugas, standar kerja, penghargaan atas pencapaian, serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks sekolah, mekanisme tersebut dapat memberikan arah yang lebih jelas kepada guru mengenai target dan standar pekerjaan yang harus dicapai. Hal ini sesuai dengan uraian Hieng et al., (2024) dan Tran et al., (2022) bahwa kepemimpinan dalam organisasi pendidikan berkaitan dengan penetapan standar, pengawasan, penghargaan, dan konsekuensi terhadap pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki keterkaitan yang kuat dengan Kinerja Guru pada SMP Swasta Kecamatan Bojongsari. Hasil ini sekaligus memperluas kajian sebelumnya dengan menempatkan konteks SMP swasta di Kecamatan Bojongsari sebagai lingkungan empiris penelitian.

Hubungan Inovasi Kerja dengan Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa Inovasi Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Guru. Koefisien korelasi Pearson yang diperoleh sebesar $r = 0,777$ dengan signifikansi $p = 0,000$ pada 139 responden.

Tabel 7. Hubungan Inovasi Kerja dengan Kinerja Guru

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	N
Inovasi Kerja – Kinerja Guru	0,777	0,000	139

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS 25.



Koefisien korelasi sebesar 0,777 menunjukkan hubungan yang kuat antara Inovasi Kerja dan Kinerja Guru. Artinya, guru yang menunjukkan tingkat inovasi kerja yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik pula.

Hasil deskriptif Inovasi Kerja menunjukkan bahwa indikator *Idea Exploration* memperoleh skor rata-rata tertinggi, yaitu 4,10, kemudian *Idea Championing* sebesar 4,00 dan *Idea Implementation* sebesar 3,98. Sementara itu, *Idea Generation* memperoleh skor rata-rata 3,45. Pola tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengeksplorasi gagasan relatif lebih kuat dibandingkan kemampuan menghasilkan gagasan baru.

Tabel 8. Rata-rata Indikator Inovasi Kerja

No.	Indikator	Skor Rata-rata
1	Idea Exploration	4,10
2	Idea Generation	3,45
3	Idea Championing	4,00
4	Idea Implementation	3,98
Rata-rata		3,88

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Temuan tersebut relevan dengan Erdener et al., (2024) yang menekankan pentingnya kemampuan guru untuk merespons perubahan kebutuhan pembelajaran melalui eksplorasi dan penerapan gagasan. Dalam konteks organisasi, Sofiyan et al., (2022) juga menempatkan perilaku inovatif sebagai proses menghasilkan dan menerapkan gagasan baru yang berkaitan dengan efektivitas pekerjaan.

Hubungan positif antara Inovasi Kerja dan Kinerja Guru dalam penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi bukan hanya berkaitan dengan munculnya ide baru, tetapi juga dengan kemampuan guru menerjemahkan gagasan tersebut ke dalam pelaksanaan pekerjaan. Eksplorasi gagasan, pengembangan ide, dukungan terhadap gagasan, dan implementasi inovasi menjadi rangkaian perilaku yang dapat mendukung pelaksanaan tugas profesional guru.

Hasil ini juga memberikan penjelasan terhadap kesenjangan yang dikemukakan dalam Pendahuluan. Penelitian sebelumnya telah banyak membahas faktor kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan pengujian Inovasi Kerja bersama dua faktor organisasi tersebut dalam konteks SMP swasta Kecamatan Bojongsari belum banyak dikaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Inovasi Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Guru dalam konteks tersebut.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Budaya Organisasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Guru. Hasil analisis korelasi Pearson menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,889$ dengan signifikansi $p = 0,000$ dan $N = 139$.

Tabel 9. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	N
Budaya Organisasi – Kinerja Guru	0,889	0,000	139

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS 25.

Nilai korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Kinerja Guru. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang



berkembang di lingkungan sekolah, semakin tinggi pula kecenderungan Kinerja Guru yang diperoleh dalam penelitian ini.

Secara deskriptif, Budaya Organisasi memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,69. Pola perilaku kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 4,13, diikuti nilai sebesar 3,75, sedangkan orientasi dalam pencapaian hasil kerja memperoleh skor 3,20.

Tabel 10. Rata-rata Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	Skor Rata-rata
1	Pola perilaku kerja	4,13
2	Nilai	3,75
3	Orientasi dalam pencapaian hasil kerja	3,20
	Rata-rata	3,69

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Tingginya skor pola perilaku kerja menunjukkan bahwa kebiasaan dan pola pelaksanaan pekerjaan menjadi aspek yang relatif kuat dalam budaya organisasi sekolah. Sebaliknya, skor orientasi pencapaian hasil kerja yang lebih rendah menunjukkan bahwa aspek orientasi terhadap hasil masih dapat menjadi perhatian dalam pengembangan budaya organisasi sekolah.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dikemukakan dalam penelitian terdahulu. Achmad et al., (2024), Hasibuan & Andika, (2023), serta Indajang et al., (2021) menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru, meskipun kekuatan hubungan dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi dan responden. Hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris bahwa hubungan tersebut juga ditemukan pada guru SMP Swasta Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

Secara konseptual, hasil tersebut sesuai dengan pandangan Zhang & Iles, (2021) bahwa budaya organisasi terdiri atas nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks sekolah, pola perilaku kerja dan nilai yang berkembang dapat membentuk cara guru melaksanakan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, serta merespons tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi bagian penting dalam memahami variasi Kinerja Guru.

Hubungan Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Guru. Koefisien korelasi ganda yang diperoleh adalah $R = 0,816$.

Tabel 11. Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
X1, X2, X3 terhadap Y	0,816	0,666	0,659	12,779

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS 25.

Nilai $R^2 = 0,666$ menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berkaitan dengan 66,6% variasi Kinerja Guru, sedangkan 33,4% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.



Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 123,012 + 0,641X_1 + 0,318X_2 + 0,585X_3$$

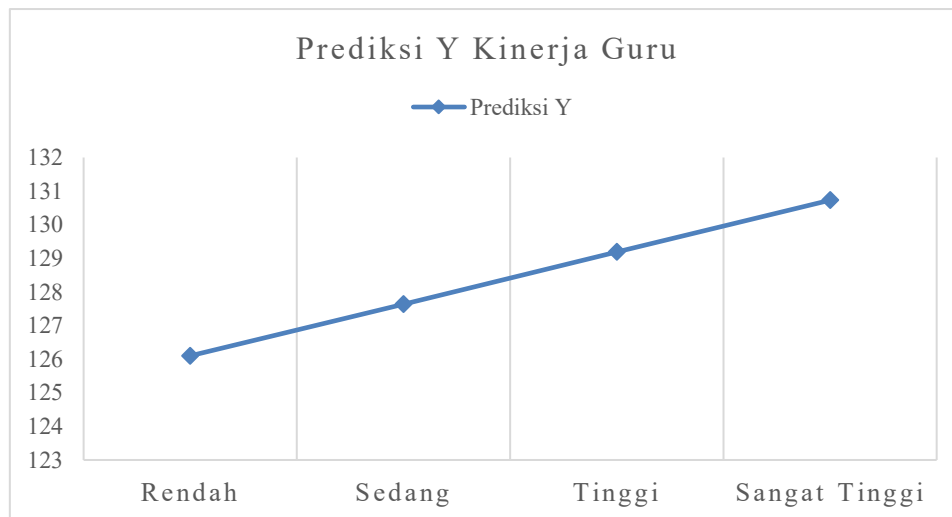
Koefisien regresi Kepemimpinan Transaksional sebesar 0,641 dengan nilai $t = 3,356$ dan signifikansi 0,001. Inovasi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,318 dengan nilai $t = 3,347$ dan signifikansi 0,001. Sementara itu, Budaya Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,585 dengan nilai $t = 3,362$ dan signifikansi 0,001.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	123,012	16,393	–	7,504	0,001
Kepemimpinan Transaksional	0,641	0,191	0,292	3,356	0,001
Inovasi Kerja	0,318	0,095	0,254	3,347	0,001
Budaya Organisasi	0,585	0,174	0,276	3,362	0,001

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen memiliki koefisien positif dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Guru.



Gambar 1. Pola Peningkatan Prediksi Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi

Gambar 1 menunjukkan adanya pola peningkatan nilai prediksi Kinerja Guru seiring dengan meningkatnya skor Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan. Berdasarkan model regresi, nilai prediksi Kinerja Guru meningkat dari 126,10 pada kondisi skor ketiga variabel sebesar 2 menjadi 130,53 pada kondisi skor sebesar 5. Pola tersebut memperjelas secara visual arah hubungan positif ketiga variabel independen dengan Kinerja Guru.

Temuan tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan kesenjangan penelitian yang dikemukakan pada Pendahuluan. Penelitian Mailizar & Nurfitriyanti, (2024), misalnya, mengkaji budaya organisasi dan kompetensi pedagogis dalam kaitannya dengan kinerja guru pada SMK swasta di Kota Depok. Penelitian Chalim et al., (2023)

dan Wijayanto et al., (2025) juga memperlihatkan relevansi kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menjelaskan kinerja guru. Penelitian ini mengembangkan konteks tersebut dengan menguji Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama pada SMP swasta di Kecamatan Bojongsari.

Jika dikaitkan dengan temuan masing-masing variabel, hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja guru terdiri atas beberapa aspek yang saling berkaitan. Kepemimpinan Transaksional memberikan struktur melalui standar, pengawasan, penghargaan, dan koreksi; Inovasi Kerja berkaitan dengan kemampuan guru mengeksplorasi, menghasilkan, memperjuangkan, dan menerapkan gagasan; sedangkan Budaya Organisasi memberikan nilai, norma, dan pola perilaku yang menjadi konteks pelaksanaan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama berkaitan dengan Kinerja Guru.

Nilai R^2 sebesar 0,666 juga menunjukkan bahwa masih terdapat 33,4% variasi Kinerja Guru yang tidak dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model. Temuan tersebut membuka ruang bagi penelitian berikutnya untuk menguji faktor lain yang mungkin berkaitan dengan Kinerja Guru. Hal ini sejalan dengan argumentasi dalam Pendahuluan bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan faktor kepemimpinan dan organisasi, tetapi juga dapat berkaitan dengan faktor individual maupun faktor lingkungan kerja lainnya (Syaputra & Santosa, 2022; Windarto & Hariyawan, 2025).

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan konsistensi antara permasalahan awal, landasan penelitian, dan temuan empiris. Survei pendahuluan menunjukkan adanya aspek Kinerja Guru yang masih perlu diperhatikan, terutama pengembangan kurikulum dan perencanaan pembelajaran. Hasil penelitian kemudian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Inovasi Kerja, dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Guru, serta ketiganya secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Guru.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pemahaman mengenai Kinerja Guru pada SMP Swasta Kecamatan Bojongsari perlu ditempatkan dalam perspektif organisasi yang lebih luas. Kinerja guru tidak hanya dilihat dari kemampuan individual dalam melaksanakan pembelajaran, tetapi juga dari lingkungan kepemimpinan, perilaku inovatif, serta budaya organisasi yang berkembang di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan penghargaan, pemantauan pelaksanaan tugas, serta pengelolaan penyimpangan dalam kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, mengembangkan kurikulum, serta berkomunikasi dalam proses pendidikan. Inovasi kerja juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Kemampuan guru dalam mengeksplorasi gagasan, menghasilkan ide, memperjuangkan gagasan inovatif, dan mengimplementasikannya berkaitan dengan peningkatan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru. Budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa pola perilaku kerja, nilai-



nilai organisasi, dan orientasi terhadap pencapaian hasil kerja merupakan bagian dari lingkungan organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru. Di antara ketiga variabel yang dianalisis, budaya organisasi menunjukkan hubungan bivariat yang paling kuat dengan kinerja guru.

Secara simultan, kepemimpinan transaksional, inovasi kerja, dan budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 66,6% variasi kinerja guru, sedangkan 33,4% lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru perlu dipahami tidak hanya dari aspek individual, tetapi juga dari kepemimpinan dan kondisi organisasi sekolah. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya penguatan praktik kepemimpinan yang jelas dan terarah, penciptaan lingkungan yang mendukung inovasi kerja, serta pengembangan budaya organisasi yang mendorong pencapaian hasil kerja untuk mendukung kinerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R., Setyaningrum, R. P., & Dasman, S. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on The Performance of Elementary School Teachers in Bekasi Regency Through Teacher Innovation as A Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(5), 1292–1299. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i5.2772>
- Chalim, A., Hutaaruk, T. L., Syarofa, N., Hudiarini, S., & Fadloli, F. (2023). Teacher Performance and The Role of Organizational Culture. *International Journal of Education and Literature*, 2(3), 80–86. <https://doi.org/10.55606/ijel.v2i3.90>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale Development: Theory and Applications*. SAGE.
- Erdener, M. A., Güneş, A. M., & Yıldırım, B. (2024). Teacher Leadership and Change Management in the Digital Age: In E. Yünkül & A. M. Güneş (Eds.), *Advances in Educational Technologies and Instructional Design* (pp. 131–148). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8130-4.ch006>
- Hadijah, N. (2024). The Impact of Leadership Styles on Teacher Performance. *Research Invention Journal of Law, Communication and Languages*, 4(1), 13–18. <https://doi.org/10.59298/RIJLCL/2024/411318>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Hasibuan, H. A., & Andika, R. (2023). The Characteristics of Organizational Culture on Teacher Performance in Schools. *The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST)*, 2(1), 66–70. <https://doi.org/10.55606/icesst.v2i1.270>
- Hieng, S., Hum, C., Seoung, S., Sam, R., Phorn, P., & Vy, S. (2024). Transactional Leadership Style in Higher Educations: A Systematic Literature Review. *Scientia*.



Technology, Science and Society, 1(3), 126–144.
[https://doi.org/10.59324/stss.2024.1\(3\).08](https://doi.org/10.59324/stss.2024.1(3).08)

- Indajang, K., Sherly, Halim, F., & Sudirman, A. (2021). *The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence: 2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020)*.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.078>
- Lavado-Antonio, R. I., Robles-Huanhuayo, M. G., Peña-Flores, V. S., Borda-Andia, A. R., & Carpio-Mendoza, J. (2024). Development of the Evaluation of Teaching Performance in Basic Education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 24(3). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v24i3.6858>
- Leticia, V., & Azhmy, M. F. (2024). Analisis Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Pihak Sekolah Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Sekolah Methodist-11). *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 880–891.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.3885>
- Mailizar, M., & Nurfitriyanti, M. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogis Guru. *SINASIS (Seminar Nasional Sains)*, 5(1). <https://proceeding.unindra.ac.id/index.php/sinasis/article/view/7912>
- Sofiyan, S., Sembiring, R., Danilwan, Y., Anggriani, R., & Sudirman, A. (2022). Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 44–52. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38255>
- Syaputra, A., & Santosa, A. B. (2022). The Contribution of Organizational Culture in Schools to Improving Teacher Performance. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(01), 49–58.
<https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i01.5752>
- Tabroni, I., Maryani, A. H., & Sari, R. P. (2022). Teacher Performance Improvement In Building Quality Education. *Al-Abshar: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58223/al-abshar.v1i1.6>
- Tran, V. D., Tran, T. T. H., & Le, M. T. L. (2022). Principals' transformational and transactional leadership styles and teachers' job satisfaction: A perspective from high school teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(11), 4148–4162. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i11.8062>
- Utaminingsih, S. (2026). The influence of organizational culture, work-life balance, and occupational health on teacher performance. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 6(4), 1353–1366.
<https://doi.org/10.59672/ijed.v6i4.5689>
- Wijayanto, B. P., Utaminingsih, S., & Masriah, I. (2025). Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi di SMK Swasta se-Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(4), 2629–2641.
<https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1260>



- Windarto, A., & Hariyawan, M. Y. (2025). The Impact of Work Enviroment, Learning Management, and Teaching Activity on Teacher Performance. *At-Tahsin: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 162–174. <https://doi.org/10.59106/attahsin.v5i2.317>
- Yansyah, M. (2022). Effectiveness of Teacher Performance Management in the Implementation of Student Learning. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 1(4), 227–234. <https://doi.org/10.54012/jcell.v1i4.46>
- Zhang, C., & Iles, P. (2021). Organizational Culture. In G. Rees & P. Smith (Eds.), *Strategic Human Resource Management*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781036232221.n11>

