

---

## Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktifitas Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Bidang Pembinaan SD Dinas Pendidikan Kota Batam

---

Ade Khrisna Ardyatama<sup>1</sup>, Eka wahyuni S<sup>2</sup>, Istiqomah Khoirunnisa<sup>3</sup>, Nurmaya Hikmahardiya<sup>4</sup>, Hudratil Yaumil Husniah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Ibnu Sina, Indonesia

Email: [adekhrisna0@gmail.com](mailto:adekhrisna0@gmail.com), [Ekawahyunisyahrir19@gmail.com](mailto:Ekawahyunisyahrir19@gmail.com),  
[istiqomahk818@gmail.com](mailto:istiqomahk818@gmail.com), [nurmaya.hikmahardiya@yahoo.com](mailto:nurmaya.hikmahardiya@yahoo.com),  
[hudratilyaumil@gmail.com](mailto:hudratilyaumil@gmail.com)

---

### Abstrak

Di era digital yang semakin berkembang, teknologi informasi memegang peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3), dan kompetensi (X4) dengan produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri (Y) pada Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh Kepala Sekolah Dasar Negeri di bidang tersebut, dengan total 145 orang. Penelitian ini tidak membedakan Kepala Sekolah Dasar Negeri berdasarkan jenis atau status jabatan, sehingga semua responden diperlakukan sama. Sampel terdiri dari 59 orang yang diperoleh melalui teknik simple random sampling berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3), dan kompetensi (X4) terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri (Y). Kesimpulannya yaitu semakin baik kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah Dasar Negeri, semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, semua instrumen yang digunakan memenuhi kriteria. Di antara variabel-variabel tersebut, budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi sebesar 54,1%, menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri.

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformasional, budaya, motivasi, kompetensi dan produktifitas

### Abstract

*In the increasingly evolving digital era, information technology plays an important role in improving efficiency and productivity in the workplace. This study aims to obtain information about the relationship between transformational leadership (X1), organizational culture (X2), work motivation (X3), and competence (X4) with the work productivity of State Elementary School Principals (Y) in the Field of Elementary School Development of the Batam City Education Office. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design. The population of this study consists of all State Elementary School Principals in this field, with a total of 145 people. This study does not differentiate between State Elementary School Principals based on type or position status, so that all respondents are treated equally. The sample consisted of 59 people obtained through a simple random sampling technique based on the calculation of the Slovin formula. The results of the study showed that there was a positive and significant influence of transformational leadership (X1), organizational culture (X2), work motivation (X3), and competence (X4) on the work productivity of State Elementary School Principals (Y).*

---

---

*The conclusion is that the better the transformational leadership, organizational culture, work motivation, and competence possessed by the Principal of the State Elementary School, the higher their work productivity. Based on the validity and reliability test, all instruments used met the criteria. Among these variables, organizational culture has the most dominant influence on work productivity with a determination coefficient of 54.1%, indicating that organizational culture is the main factor that affects the work productivity of State Elementary School Principals.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Culture, Motivation, Competence, Productivity*

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan Kepala Sekolah Dasar Negeri yang menjalankan fungsi eksekutif dalam mencapai tujuan organisasi (Muslim et al., 2020; Sholeh, 2016). Kepala Sekolah Dasar Negeri berperan aktif sebagai motor penggerak aktivitas organisasi sekaligus menjaga kesinambungannya. Agar organisasi dapat terus berjalan dengan baik, kualitas Kepala Sekolah Dasar Negeri perlu mendapat perhatian khusus, mengingat peran mereka sebagai aset utama yang menggerakkan dan melaksanakan operasional organisasi (Sitorus, 2016).

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk memimpin sekolah agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu, kepala sekolah perlu memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi diri, baik dalam hal keterampilan manajerial maupun kepemimpinan, agar bisa menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien (Infijaru, 2022). Salah satu cara untuk mencapai hasil yang optimal adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja kepala sekolah. Produktivitas ini sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja keseluruhan sekolah. Ketika kepala sekolah bekerja dengan produktif, hal ini akan mendorong terciptanya lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan (Suryani et al., 2019).

Manajemen organisasi pun berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya Kepala Sekolah Dasar Negeri, agar memiliki kompetensi, potensi, dan kinerja tinggi yang mampu menjamin keberlangsungan organisasi di masa mendatang (Wahyudin, 2018). Kepala Sekolah Dasar Negeri dianggap sebagai aset utama dalam menjaga kelangsungan organisasi, karena mereka bertanggung jawab mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya. Semakin optimal pengelolaan sumber daya tersebut, semakin baik kinerja organisasi dalam mencapai tujuan.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua Kepala Sekolah Dasar Negeri menjadi aset bagi organisasi; beberapa justru menjadi beban. Produktivitas kerja menjadi faktor penentu dari kondisi ini. Mencapai produktivitas kerja yang optimal pada seorang Kepala Sekolah Dasar Negeri tidaklah mudah, karena banyak faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas Kepala Sekolah Dasar Negeri meliputi lingkungan kerja, motivasi, fasilitas kerja, kompensasi, pengawasan dari atasan, dan komunikasi vertikal.

Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan produktif (Yasa & Dewi, 2018). Motivasi memberikan dorongan internal bagi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka. Dalam hal ini, motivasi kerja biasanya

didasari oleh dua hal utama: keinginan untuk mandiri dan hasrat untuk mengaktualisasikan diri, yaitu berusaha menjadi lebih baik, mencapai tujuan pribadi, dan memenuhi potensi diri (Widodo & Haryani, 2021). Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang positif, hal ini dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Motivasi yang kuat membuat individu memiliki dorongan untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus pada pencapaian tujuan mereka. Sebagai hasilnya, individu tersebut akan berusaha memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Jadi, motivasi kerja yang tinggi akan berimbas langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang.

Pekerjaan yang tidak didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri (Murni & Sulasmi, 2021). Fasilitas yang mencukupi membantu memperlancar proses kerja, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Fasilitas kerja ini mencakup peralatan dan perlengkapan yang dimiliki organisasi.

Organisasi yang menyediakan fasilitas yang memadai akan memudahkan Kepala Sekolah Dasar Negeri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan dapat meningkatkan kualitas kerja, yang pada akhirnya akan tercermin dalam produktivitas.

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kelancaran tugas-tugas yang diberikan kepada Kepala Sekolah Dasar Negeri dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Pemimpin dalam organisasi memiliki peran yang signifikan dan menentukan. Pemimpin yang efektif dapat mengembangkan dan memberdayakan sumber daya serta fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin harus menunjukkan kemampuannya dalam mengarahkan organisasi, serta berperan sebagai integrator, koordinator, mediator, dinamisator, sekaligus menjadi sosok pengayom dan pendidik.

Pemimpin juga dituntut untuk menciptakan sikap terbuka, suasana kerja yang kekeluargaan, dan mampu menjelaskan permasalahan secara transparan. Dengan demikian, pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam membimbing bawahan, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal.

Dalam lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional tercermin melalui perilaku sehari-hari pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Mardizal et al., 2023). Perilaku ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh rasa kekeluargaan. Kepemimpinan yang mampu membangun lingkungan kerja yang positif adalah kepemimpinan yang menghargai bawahannya sebagai faktor utama, yaitu sebagai individu yang memiliki martabat, perasaan, dan kehendak, sama seperti dirinya (Elfina, 2017). Dengan menjadikan bawahan sebagai prioritas, diharapkan mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, faktor penting lainnya untuk meningkatkan produktivitas adalah bagaimana organisasi memperlakukan Kepala Sekolah Dasar Negeri dengan pendekatan yang memanusiakan mereka. Ketika manajemen memperlakukan Kepala Sekolah Dasar Negeri dengan cara yang menghargai kemanusiaan mereka, hal ini akan memotivasi mereka untuk berprestasi. Kepala Sekolah Dasar Negeri yang memiliki motivasi

berprestasi akan bekerja dengan lebih serius, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, terlihat pentingnya upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri guna menciptakan dinamika organisasi yang lebih positif. Uraian tersebut juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja seorang Kepala Sekolah Dasar Negeri dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Bagaimanakah produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam?
2. Adakah upaya-upaya yang dilakukan untuk mendorong Kepala Sekolah Dasar Negeri dalam meningkatkan produktivitas kerja?
3. Bagaimana pelaksanaan Kepemimpinan transformasional atasan Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam?
4. Adakah upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya?
5. Bagaimana budaya organisasi Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam? dan Adakah upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan budaya organisasi? serta Bagaimana motivasi kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam?

Penelitian oleh Norman et al., (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi di SMPI Nuurushshibiyon Cileungsi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas sekolah dengan kontribusi sebesar 72% terhadap produktivitas sekolah. Hasil ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut sangat penting dalam mencapai produktivitas tinggi di lingkungan sekolah.

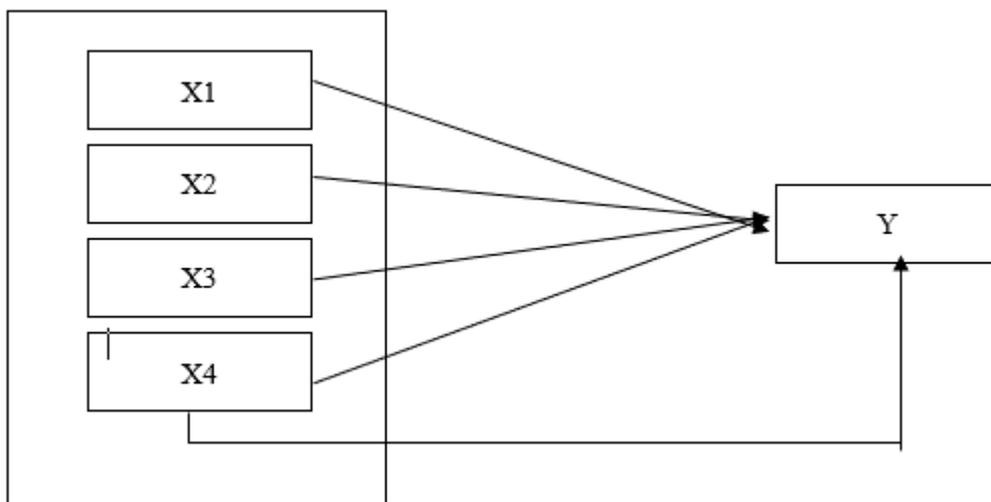
Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menganalisis secara mendalam pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kota Batam. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung hanya menyoroti sebagian variabel, studi ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terbesar terhadap produktivitas (54,1%), menunjukkan pentingnya lingkungan budaya yang mendukung untuk kinerja pendidikan. Dengan pendekatan kuantitatif yang mencakup keempat variabel tersebut secara terpadu, penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas di sektor pendidikan dasar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Bidang Pembinaan SD Dinas Pendidikan Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk memahami seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap peningkatan produktivitas Kepala Sekolah, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi pihak terkait, khususnya Dinas Pendidikan Kota Batam,

dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah dan kualitas pendidikan di tingkat dasar.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi sebagai variabel independen (bebas), sementara Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri menjadi variabel dependen (terikat).



Keterangan:

- X1 : Kepemimpinan transformasional
- X2 : Budaya Organisasi
- X3 : Motivasi Kerja
- X4 : Kompetensi
- Y : Produktivitas Kerja

Berdasarkan dasar teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam.

5. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri pada Kepala SDN Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam.

Dalam penelitian ini, angket (kuesioner) berfungsi sebagai alat utama untuk mengumpulkan data empiris mengenai variabel-variabel yang diteliti, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja Kepala Sekolah. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk setiap variabel, yang bersumber dari dimensi teori yang relevan. Indikator-indikator tersebut kemudian diuraikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Teknik ini diterapkan untuk menjawab pertanyaan terkait faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja Kepala Sekolah serta untuk memahami sejauh mana variabel-variabel independen yang telah diidentifikasi sejak awal penelitian berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah.

Skala pengukuran merupakan suatu sistem yang disepakati untuk menentukan panjang atau pendeknya interval dalam proses pengukuran, dengan tujuan agar alat ukur menghasilkan data kuantitatif yang dapat dianalisis lebih lanjut (Wahyuddin et al., 2022). Dalam studi ini memanfaatkan skala Likert, setiap respons dari responden diberikan skor yang kemudian dijumlahkan berdasarkan urutan pernyataan untuk menghasilkan hasil yang menggambarkan sikap atau persepsi responden secara keseluruhan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen tersebut memiliki validitas yang memadai. Validitas ini penting agar data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat dianggap sah dan dapat diandalkan. Proses ini melibatkan seleksi terhadap butir-butir instrumen untuk memastikan mana yang sesuai dengan tujuan pengukuran dan memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan.

#### a. Uji Validitas

Instrumen yang diuji dalam penelitian ini dianalisis untuk menyeleksi butir-butir yang valid, yaitu yang dapat memberikan informasi yang akurat dan relevan. Analisis ini dilakukan untuk mengevaluasi seberapa konsisten sebagian besar Kepala Sekolah di Bidang Pembinaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Batam dalam memberikan jawaban pada setiap butir pertanyaan, serta untuk memastikan bahwa butir-butir yang diajukan mampu mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur hubungan antara skor pada setiap butir dengan skor total variabel, digunakan rumus Pearson "Product Moment" yang dapat menentukan koefisien korelasi.

Kevalidan suatu butir diuji dengan membandingkan koefisien korelasi tersebut dengan nilai  $r$  tabel, dan jika koefisien korelasi lebih tinggi dari  $r$  tabel, maka butir tersebut

dianggap valid. Uji validitas ini dilakukan menggunakan software SPSS for Windows versi 17 untuk memastikan hasil yang akurat.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten dan akurat. Instrumen yang reliabel berarti memiliki kualitas yang cukup untuk digunakan dalam penelitian tanpa mempengaruhi atau mengarahkan responden untuk memberikan jawaban tertentu. Dengan kata lain, instrumen yang baik akan memberikan hasil yang sama, bahkan jika digunakan berulang kali di kondisi yang serupa. Artinya, jika data yang diperoleh benar-benar mencerminkan keadaan sebenarnya, maka hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut akan konsisten, tanpa adanya fluktuasi atau ketidaksesuaian (Suharsimi Arikunto, 2006).

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa untuk memastikan reliabilitas instrumen penelitian, digunakan koefisien Alpha Cronbach, yang merupakan salah satu cara untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai alpha lebih dari 0,60, yang menandakan bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat diandalkan dan konsisten. Dalam penelitian ini, terdapat 25 pertanyaan dalam kuesioner yang mengukur 4 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Setiap variabel diukur dengan 5 pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner memiliki koefisien Alpha Cronbach yang memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga dapat diolah dan digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan keyakinan bahwa data yang diperoleh adalah konsisten dan dapat dipercaya..

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan transformasional	0,779	0,600	Reliabel
2.	Budaya organisasi	0,755	0,600	Reliabel
3.	Motivasi kerja	0,761	0,600	Reliabel
4.	Kompetensi	0,758	0,600	Reliabel
5.	Produktivitas kerja Kepala Sekolah	0,808	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS viewer

#### Deskriptif Data

Penelitian ini mengumpulkan data dari empat variabel, yaitu produktivitas kerja Kepala Sekolah sebagai variabel dependen, serta kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi sebagai variabel independent (AHMAD GINANJAR, 2023) (Wijaya et al., 2024). Penelitian dilakukan dengan menyebarkan instrumen kepada 62 Kepala Sekolah di Bidang Pembinaan Sekolah Dasar, Dinas Pendidikan Kota Batam. Deskripsi masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Produktivitas kerja Kepala Sekolah diperoleh melalui penyebaran instrumen penelitian kepada 62 Kepala Sekolah, yang mencakup lima aspek: 1) pembagian kerja, 2) sarana pendukung pekerjaan, 3) pengembangan tugas, 4) tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan 5) standar kualitas. Berdasarkan data yang terkumpul, nilai minimum yang diperoleh adalah 11 dan nilai maksimum adalah 23. Setelah dilakukan analisis statistik, diperoleh nilai rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 18,21, median ( $Me$ ) sebesar 18, modus ( $Mo$ ) sebesar 20, dengan simpangan baku 2,91 dan varians sebesar 8,49.

Kepemimpinan transformasional, sebagai variabel independen pertama, dijelaskan melalui lima butir instrumen, yaitu: 1) cara memberikan tugas, 2) cara memberikan perintah, 3) pengambilan keputusan, 4) cara memotivasi bawahan, dan 5) penegakan disiplin. Berdasarkan data yang terkumpul dan diolah secara statistik, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 25. Analisis lebih lanjut menghasilkan nilai rata-rata ( $X_1$ ) sebesar 18,95, median sebesar 19, modus sebesar 20, simpangan baku sebesar 2,24, dan varians sebesar 5,03.

Budaya organisasi, sebagai variabel independen kedua, dijelaskan melalui lima butir instrumen, yaitu: (1) inisiatif individu, (2) toleransi terhadap tindakan berisiko, (3) dukungan manajemen, (4) sistem imbalan, dan (5) pola komunikasi. Berdasarkan data yang terkumpul dan diolah secara statistik, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 24. Perhitungan lebih lanjut menghasilkan nilai rata-rata ( $X_2$ ) sebesar 18,94, median sebesar 19, modus sebesar 20, dan simpangan baku sebesar 2,20.

Motivasi kerja Kepala Sekolah, sebagai variabel independen ketiga, dijelaskan melalui lima butir instrumen, yaitu: (1) kesadaran, (2) kebutuhan, (3) harapan, (4) pujian, dan (5) hukuman. Berdasarkan data yang terkumpul dan diolah secara statistik, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 24. Perhitungan lebih lanjut menghasilkan nilai rata-rata ( $X_3$ ) sebesar 19,05, median sebesar 19, modus sebesar 20, dan simpangan baku sebesar 2,28.

Kompetensi, sebagai variabel independen keempat, dijelaskan melalui lima butir instrumen, yaitu: 1) adanya pendapatan pokok, 2) terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental, 3) adanya tunjangan, 4) adanya fasilitas, dan 5) pelayanan. Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah secara statistik, hasil yang didapat menunjukkan nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 22. Perhitungan lebih lanjut menghasilkan nilai rata-rata ( $X_4$ ) sebesar 19,59, median ( $Me$ ) sebesar 20, modus ( $Mo$ ) sebesar 20, dan simpangan baku sebesar 1,62.

### **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), dan Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Produktivitas Kerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) diperoleh persamaan regresi berikut:  $\hat{Y} = -9,643 + 0,357X_1 + 0,328X_2 + 0,167X_3 + 0,597X_4$ .

Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengevaluasi apakah model regresi secara keseluruhan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independen yang digunakan dalam model. Dalam hal ini, hasil uji menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diuji signifikan, karena nilai F hitung

yang diperoleh (30,627) lebih besar daripada nilai F tabel (2,54). Ini berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen secara signifikan, dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang valid dalam penelitian tersebut.

Analisis korelasi ganda menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja Kepala Sekolah dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut. Dengan kata lain, semakin baik Kepemimpinan transformasional atasan, semakin baik budaya organisasi di tempat Kepala Sekolah bekerja, semakin tinggi motivasi kerja Kepala Sekolah, dan semakin tinggi kompetensi yang diterima oleh Kepala Sekolah, maka produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Hasil perhitungan menunjukkan nilai sebesar 0,682 atau 68,2%. Ini berarti bahwa variabel-variabel bebas, yaitu Kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3), dan Kompetensi (X4), secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 68,2% terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah (Y). Dengan kata lain, sebagian besar perubahan dalam produktivitas kerja Kepala Sekolah dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sementara sisanya, yaitu 31,8%, dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Langkah berikutnya dalam analisis ini adalah menghitung koefisien korelasi antara variabel-variabel yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana antara Kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja Kepala Sekolah, diperoleh koefisien regresi ( $b = 0,840$ ) dan konstanta ( $a = 2,298$ ). Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kepemimpinan transformasional (X1) akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja Kepala Sekolah (Y) sebesar 0,840. Sementara itu, konstanta 2,298 menunjukkan tingkat produktivitas kerja ketika Kepemimpinan transformasional berada pada titik nol. Persamaan regresi yang terbentuk, ( $Y = 2,298 + 0,840X1$ ), secara matematis menggambarkan hubungan langsung antara Kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja Kepala Sekolah.

Analisis korelasi sederhana antara variabel Kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja Kepala Sekolah menghasilkan koefisien korelasi ( $r = 0,646$ ). Untuk memastikan signifikansi dari koefisien ini, dilakukan uji "t". Hasil uji "t" menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,556 > 1,671$ ). Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan transformasional (X1) dan produktivitas kerja Kepala Sekolah (Y) adalah sangat signifikan, mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan bermakna antara kedua variabel tersebut.

**H<sub>1</sub>: Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah.**

Koefisien determinasi sebesar 0,417 menunjukkan bahwa 41,7% dari variasi dalam produktivitas kerja Kepala Sekolah (variabel Y) dapat dijelaskan oleh peran Kepemimpinan transformasional (variabel X1). Artinya, faktor kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah, namun masih ada 58,3% variasi yang disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar kepemimpinan transformasional yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana antara budaya organisasi dan produktivitas kerja diperoleh persamaan  $Y = -0,220 + 0,973X$ . Koefisien regresi sebesar 0,973 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel budaya organisasi diperkirakan akan meningkatkan produktivitas kerja Kepala Sekolah sebesar 0,973 satuan. Nilai konstanta  $a = -0,220$  menunjukkan nilai dasar produktivitas kerja ketika budaya organisasi bernilai nol, meskipun dalam konteks nyata, variabel budaya organisasi tidak mungkin bernilai nol. Persamaan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah, di mana produktivitas kerja cenderung meningkat seiring dengan peningkatan budaya organisasi yang diterapkan di sekolah.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dan produktivitas kerja Kepala Sekolah memiliki koefisien sebesar  $r = 0,735$ , yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Untuk memastikan signifikansi dari korelasi ini, dilakukan uji "t", yang menghasilkan nilai t hitung = 8,460 yang melebihi t tabel (1,671), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja Kepala Sekolah bersifat signifikan.

**H<sub>2</sub>: Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah.**

Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja Kepala Sekolah ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541. Artinya, budaya organisasi berkontribusi sebesar 54,1% terhadap variasi produktivitas kerja Kepala Sekolah. Dengan kata lain, lebih dari setengah perubahan dalam produktivitas kerja Kepala Sekolah dapat dijelaskan oleh pengaruh budaya organisasi, sementara sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis ini.

Analisis regresi linier sederhana yang dilakukan memperoleh persamaan regresi yang menghubungkan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah, yaitu:  $\hat{Y} = 0,573 + 0,926X_3$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja sesuai dengan nilai koefisien tersebut.

Hasil perhitungan korelasi sederhana antara motivasi kerja dan produktivitas kerja Kepala Sekolah menunjukkan koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,724. Untuk memastikan signifikansi koefisien korelasi tersebut, dilakukan uji "t" yang menghasilkan nilai thitung sebesar 8,129. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel (0,05) yang sebesar 1,671, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja Kepala Sekolah dinyatakan signifikan.

**H<sub>3</sub>: Hasil analisis tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah.**

Hubungan antara motivasi kerja (variabel  $X_3$ ) dan produktivitas kerja Kepala Sekolah (variabel  $Y$ ) dapat dianalisis melalui koefisien determinasi, yang menghasilkan nilai 0,524. Ini menunjukkan bahwa sekitar 52,4% variasi dalam produktivitas kerja Kepala Sekolah dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, mengindikasikan pengaruh yang cukup signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja tersebut.

Analisis regresi linier sederhana antara variabel Kompetensi dan produktivitas kerja Kepala Sekolah menghasilkan persamaan  $\hat{Y} = -5,932 + 1,232X_4$ . Selanjutnya, perhitungan korelasi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,686. Untuk menguji signifikansi korelasi ini, dilakukan uji "t", yang menghasilkan nilai thitung sebesar 7,312. Karena nilai thitung ini lebih besar dari ttabel (1,671), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompetensi ( $X_4$ ) dan produktivitas kerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) sangat signifikan.

**H<sub>4</sub>: Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah.**

Kekuatan hubungan antara Kompetensi (variabel  $X_4$ ) dan produktivitas kerja Kepala Sekolah (variabel  $Y$ ) dapat dilihat melalui koefisien determinasi, yang menghasilkan nilai sebesar 0,471. Ini menunjukkan bahwa sekitar 47,1% variasi dalam produktivitas kerja Kepala Sekolah dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi. Namun, variabel yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variasi produktivitas kerja Kepala Sekolah adalah budaya organisasi, yang mampu menjelaskan 54,1% variasi tersebut.

### **Pembahasan**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima dengan signifikan. Pengujian ini mengungkapkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel-variabel independen, yaitu Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan Kompetensi ( $X_4$ ), terhadap produktivitas kerja Kepala Sekolah ( $Y$ ). Hal ini terbukti dengan nilai Fhitung sebesar 30,627, yang jauh melebihi nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yakni 2,54. Dengan demikian, hubungan antar variabel ini dijelaskan melalui persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -9,643 + 0,357X_1 + 0,328X_2 + 0,167X_3 + 0,597X_4$ , yang menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel independen akan berpengaruh pada produktivitas kerja Kepala Sekolah.

Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,826, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan Kompetensi ( $X_4$ ) dengan produktivitas kerja Kepala Sekolah. Kontribusi gabungan dari keempat variabel tersebut tercermin dalam nilai koefisien determinasi sebesar 0,682, yang berarti sekitar 68,2% variasi dalam produktivitas kerja Kepala Sekolah dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut secara bersamaan. Hal ini diilustrasikan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = -9,643 + 0,357X_1 + 0,328X_2 + 0,167X_3 + 0,597X_4$ . Dengan demikian, jika seluruh Kepala Sekolah di Dinas Pendidikan Kota Batam dianalisis terkait Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan Kompetensi, sekitar 68,2% variasi dalam produktivitas kerja mereka dapat diprediksi dengan menggunakan persamaan regresi ini.

Jika dihitung untuk setiap variabel, variabel yang memberikan pengaruh terbesar adalah budaya organisasi, dengan koefisien determinasi sebesar 54,1%. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja Kepala Sekolah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang mencakup lima variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kompetensi (X4), dan Produktivitas Kerja (Y) pada Sekolah Dasar Negeri di bidang pembinaan sekolah dasar Dinas Pendidikan Kota Batam, kelima hipotesis dalam penelitian ini terbukti benar secara empiris sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kota Batam tergolong sangat baik. Diharapkan, kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan produktivitas kerja di sekolah yang dipimpin, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan menghasilkan mutu pendidikan yang unggul.

Motivasi kepala sekolah di Sekolah Dasar sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan adanya motivasi dan pembinaan yang dilakukan secara rutin di sekolah yang dipimpin, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja di Sekolah Dasar Negeri yang berada di bawah binaan Dinas Pendidikan Kota Batam, sehingga tercapai pendidikan yang berkualitas.

Kompetensi kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kota Batam telah masuk dalam kategori sangat baik. Setiap kepala sekolah diharuskan memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar pengajaran dan kepemimpinan yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Batam. Hal ini bertujuan untuk mendukung keberhasilan guru dalam proses mengajar, sehingga pendidikan berkualitas dapat terwujud.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri kota Batam. Ketika keduanya berjalan dengan baik, Produktifitas kerja Sekolah meningkat, sebaliknya jika tidak, bisa terjadi penurunan. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam memimpin secara transformasional dan memengaruhi budaya organisasi untuk mendukung produktifitas kerja Sekolah Dasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ginanjar, F. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. Universitas Lampung.
- Elfina, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Bisnis Modern*, 20(12), 41–52.
- Infijaru, N. (2022). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas*. Uin Prof. Kh Saifuddin Zuhri.
- Mardizal, J., Anggriawan, F., Al Haddar, G., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Murni, T., & Sulasmi, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [Jmp-Dmt]*, 2(3), 119–136.
- Muslim, B., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 149–158.
- Norman, E., Dzulfikar, D., & Sarta, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Produktivitas Sekolah: Studi Kasus di SMPI Nuurushshibyan (Yapin) Cileungsi. *At-Tadris: Journal Of Islamic Education*, 2(1), 57–68.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41–54.
- Sitorus, G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Promosi Jabatan, terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PD Pasar Jaya. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 39–47.
- Suryani, N. K., Se, S. I., Laksemini, K. D. I. S., Se, M. M., & Mateus Ximenes, S. E. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra.
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). Pemanfaatan Teknologi Augmented Reality dengan Metode Multiple Marker pada Pengenalan Komponen Komputer. *Jurnal Informatika dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(3), 278–285.
- Wahyudin, W. (2018). Optimalisasi Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 249–265.
- Widodo, R. A., & Haryani, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(2), 33–44.
- Wijaya, A. R. H., Nasution, A. F., & Marpaung, S. F. (2024). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern di SMK Tritech Informatika Medan. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(6), 222–243.

---

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

---