



Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Jaisah^{1✉}, Tin Agustina Karnawati², Dany Moenindyah Handarini³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

✉Korespondensi Penulis

Jaisah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

zaiszahro@gmail.com

doi: 10.56972/jikm.v4i2.202

Submit: 2 Agustus 2024 | Revisi: 2 Oktober 2024 | Diterima: 10 Oktober 2024

Dipublikasikan: 28 Oktober 2024 | Periode Terbit: Oktober 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah yang inklusif, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa di Sekolah Dasar Islam Mumtaz. Melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, penelitian ini melibatkan seluruh guru sebagai responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memfasilitasi, dan memberdayakan guru, serta budaya sekolah yang inklusif yang mendukung kolaborasi dan inovasi, berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik guru. Hal ini pada gilirannya berdampak positif pada kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan kepala sekolah, membangun budaya sekolah yang positif, dan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan potensi mereka.

Kata Kunci: budaya sekolah, hasil belajar siswa, kepemimpinan transformasional, kinerja guru

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu sektor yang memiliki peran krusial dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kinerja guru yang merupakan ujung tombak dalam

proses belajar mengajar. Menurut Mahmudah et al., (2016), guru mempunyai pengaruh besar dan mempunyai peran sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dalam sistem mutu Pendidikan.

Kinerja guru didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Mangkunegara dalam Wasito, (2023), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru yang optimal tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga mempengaruhi kepuasan siswa dan orang tua. Hery, (2020) mengatakan kinerja merupakan tanggungjawab individu terhadap pekerjaannya

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi sangat relevan, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap proses pembelajaran. Menurut Mardiyoko et al dalam Nurwiyanto et al., (2022), kinerja yang belum optimal bisa ditandai antara lain; 1) suka mangkir kerja, 2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) malas bekerja, 4) banyak keluhan guru, 5) rendahnya prestasi kerja, 6) rendahnya kualitas pengajaran, 7) Indisipliner dan gejala negatif lainnya.

Mulyana dalam Maqsudi et al., (2021) mengatakan, kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi 1)Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik,mental maupun sosial dalam proses pembelajaran.Disamping itu dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada

waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri.2)Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Menurut Mulyono dalam (Minar, 2020) kepemimpinan kepala sekolah merupakan pusat asal mula gerak organisasi untuk menggapai tujuan ditingkatkan waktu agar melaksanakan hubungan yang baik dengan guru pada suasana kontribusi. Menurut Mulyasa dalam (Maharani, 2020) kepala sekolah merupakan salah satu struktur terpenting dalam organisasi kependidikan formal. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan dampak positif dan perubahan yang baik dalam sistem Pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan efektif dapat menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan memotivasi guru untuk berkinerja optimal

Budaya sekolah mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh warga sekolah. Menurut Zamroni, (2013:59) budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi, dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama, dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Budaya sekolah yang kondusif akan berpengaruh pada kinerja guru di sekolah tersebut. Budaya sekolah yang positif akan mendorong semua warga sekolah untuk

bekerja sama berdasarkan saling percaya, mengundang partisipasi seluruh warga, mendorong munculnya gagasan-gagasan baru, dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah yang semuanya ini bermuara pada pencapaian hasil terbaik (Daud & Don dalam (Nurwiyanto et al., 2022; Adhisa et al., 2020)

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak. Menurut Mc Clelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Menurut teori motivasi Herzberg yang dikutip oleh Robbins & Judge (2013), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor-faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja dan hubungan antar rekan kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Ansari et al., 2022; Setyorini & Ningrum, 2021).

Dari beberapa penelitian terdahulu, ada penelitian yang menemukan bahwa tidak semua variabel selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Misalnya, penelitian Nurwiyanto, et al (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap

Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang” menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan adanya variasi dalam pengaruh masing-masing variabel di berbagai konteks yang berbeda, yang menandakan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks yang spesifik.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini. Data yang digunakan harus terbaru, mencakup semua aspek yang relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini melibatkan empat variabel: kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya sekolah (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja guru (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Pendidikan Dasar Islam Mumtaz, yang terletak di Desa Kepatihan, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. Penelitian berlangsung dari Maret hingga Juni 2024. Durasi pengumpulan data dan analisis hasil penelitian adalah satu bulan, mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Islam Mumtaz yang berjumlah 30 orang, semua berstatus

sebagai guru tetap yayasan. Berikut adalah rincian populasi berdasarkan jabatan:

Tabel 1. Guru berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Guru Kelas	15
2	Guru Mapel PJOK	2
3	Guru Mapel PAI	2
4	Guru Mapel Bhs Inggris	2
5	Guru Mapel Bhs Arab	2
6	Guru Mapel TIK	2
7	Guru Pendamping Kelas	3
8	Guru Mapel PLH	2
Total		30

Sumber: Dokumen Tata Usaha Satuan Pendidikan Islam Az-Zahro.

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 30 guru dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang diperlukan oleh peneliti dalam menguji hipotesis penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data secara mendalam untuk membuktikan hipotesis secara empiris. Proses pengumpulan data ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Data dikumpulkan dari satu sumber, yaitu data primer:

a. Data Primer

Jenis dan sumber data primer dalam melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Mumtaz, peneliti mengambil jenis sumber data sebagai berikut:

1) Survey, lapangan

Dalam penelitian ini, survei lapangan dilakukan dengan mendatangi objek penelitian, yaitu para guru di Sekolah Dasar Islam Mumtaz. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang mencakup data identitas responden seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja, serta pernyataan-pernyataan yang mengukur persepsi responden.

Kuesioner ini disusun dengan pilihan jawaban berskala Likert lima poin untuk memudahkan responden dalam mengekspresikan persepsi mereka terhadap setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian.

Adapun skala likert diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1
- b) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- c) Netral (N) diberi nilai 3
- d) Setuju (S) diberi nilai 4
- e) Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

2) Wawancara

Dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara lisan disaat pra survey untuk mendapatkan informasi awal berkaitan dengan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja

Operasionalisasi variabel ini diperlukan untuk mengidentifikasi jenis dan indikator dari variabel-variabel yang relevan dalam penelitian. Selain itu, juga penting untuk menentukan skala pengukuran setiap variabel. Dengan demikian, pengujian hipotesis menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 4.2

b. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Tabel 2. Devinisi Operasional variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Kemampuan mengambil keputusan	1. Mempertimbangkan alternatif
			2. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan
			3. Berani mengambil keputusan sulit
		Kemampuan memotivasi	1. Memberikan apresiasi atas prestasi
			2. Memberikan bimbingan
			3. Memberikan teladan yang baik
		Kemampuan komunikasi	1. Menyampaikan informasi dengan jelas
			2. Menggunakan bahasa yang sopan
			3. Menjadi pendengar yang baik
			4. Menjalin komunikasi baik dengan orang tua
		Kemampuan mengendalikan bawahan	1. Mendelegasikan tugas dan tanggung jawab
			2. Menangani konflik
3. Menerapkan disiplin			
Tanggung jawab	1. Merancang dan mengelola kegiatan sekolah		
	2. Menyusun anggaran		
	3. Meningkatkan mutu pembelajaran		
Kemampuan mengendalikan emosional	1. Tenang dalam situasi sulit		
	2. Berpikir positif		
	3. Menyelesaikan masalah dengan rasional		

Variabel-variabel lainnya diukur dengan indikator yang serupa, sesuai dengan tujuan penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data diolah menggunakan teknik statistik untuk menghasilkan informasi yang objektif.

c. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mencerminkan apa yang seharusnya diukur (Suryono et al., 2022). Proses ini digunakan untuk mengevaluasi kecocokan butir-butir dalam daftar

pertanyaan atau kuisisioner. Dengan uji validitas, peneliti dapat menentukan apakah kuisisioner tersebut sah atau valid. Suatu kuisisioner dianggap valid jika pertanyaan yang terkandung di dalamnya dapat secara tepat mengungkapkan informasi yang hendak diukur oleh kuisisioner tersebut (Almubarak et al., 2024).

Pengujian validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana kuisisioner yang digunakan merupakan alat yang sah atau valid (Susilawati et al., 2023). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode Produk Moment Pearson. Proses pengujian dilakukan dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Signifikansi dari uji ini ditentukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung dengan nilai kritis (r tabel). Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka

indikator tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) (Ghozali, 2016; Jayanti et al., 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Kualitas data

Berdasarkan uji validitas hasil nilai sig terlihat bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat karena nilai sig $< 0,05$ artinya seluruh item memenuhi kriteria valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70, yaitu 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

b. Hasil uji Asumsi klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.5367832
	Absolute	.230
Most Extreme Differences	Positive	.220
	Negative	-.067
	Kolmogorov-Smirnov Z	.250
Asymp. Sig. (2-tailed)		.272*
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas pada residual data diperoleh hasil signifikansi

$0,272 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data sudah terdistribusi normal

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,637	1,169
Budaya Sekolah (X2)	0,592	1,264
Motivasi Kerja (X3)	0,573	1,642
Kinerja Guru (Y1)	0,619	1,200

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y1)

Berdasarkan table 5.13 hasil output data dari multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan VIF masing-masing adalah sebagai berikut: kepemimpinan kepala sekolah memiliki Tolerance sebesar 0,637 dengan VIF sebesar 1,169. Budaya Sekolah

memiliki Tolerance sebesar 0,592 dengan VIF sebesar 1,264. Motivasi Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,573 dengan VIF sebesar 1,642. Kinerja Guru memiliki Tolerance sebesar 0,619 dengan VIF sebesar 1,200.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			5,807	0,000
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,07		1,157	0,214
Budaya Sekolah (X2)	0,01		1,634	0,294
Motivasi Kerja (X3)	0,23		1,822	0,501

a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y1)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari variabel terikat terhadap semua variabel bebas dalam model regresi (Fatihatussa'adah et al., 2023; Mandasari et al., 2021).

Berdasarkan hasil output menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai sig Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,214, sig Budaya Sekolah sebesar 0,294, dan sig Motivasi Kerja sebesar 0,501.

a) Hasil Uji Regresi Linear berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.459	1.387		1,934	0,078
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	7.190	3.525	0,215	1,344	0,012
	Budaya Sekolah (X2)	8.354	9.736	2,058	0,772	0,015
	Motivasi Kerja (X3)	9.031	0.534	0,262	2,048	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y1)

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel 5.15 di atas didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 9,459 + 7,190X_1 + 8,354X_2 + 9,031X_3 + 1,387$$

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas dapat dikatakan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,459 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) akan sebesar 9,459 apabila nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, motivasi kerja sama dengan 0
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 7,190. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 1 skor maka dapat mengakibatkan perubahan pada variabel kinerja guru (Y) sebesar 7,190 dengan asumsi nilai koefisien budaya sekolah (X2) dan motivasi kerja (X3) konstan.
3. Nilai koefisien regresi budaya sekolah (X2) sebesar 8,354. Hal ini

- menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya sekolah (X2) sebesar 1 skor maka dapat mengakibatkan perubahan pada variabel kinerja guru (Y) sebesar 8,354 dengan asumsi nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X3) konstan
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 9,031. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X3) sebesar 1 skor maka akan dapat mengakibatkan perubahan pada variabel kinerja guru (Y) sebesar 9,031 dengan asumsi nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) konstan.

Tabel 6. Koefisien Koefisien Daterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	0.763	0.678	9.53629

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,763 sehingga dinyatakan bahwa sekitar 76,3% dari total keseluruhan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya yakni 23,7% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

b) Hasil Uji Hipotesis

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y1)

Untuk menyimpulkan apakah variabel independen (X1, X2, X3) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y1), kita perlu membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. jumlah sampel (n) adalah 30 dan jumlah variabel independen (k) adalah 3, maka $df = 30 - 3 - 1 = 26$.

Berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel untuk $df = 26$ dan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) adalah sekitar 2,055.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa:

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1):

- Nilai t hitung = 1.344
- Nilai t tabel = 2.055
- Nilai signifikansi = 0.012
- **Kesimpulan:** Karena t hitung < t tabel dan nilai signifikansi < 0.05,

maka variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y1).

2) Budaya Sekolah (X2):

- Nilai t hitung = 0.772
- Nilai t tabel = 2.055
- Nilai signifikansi = 0.015
- **Kesimpulan:** Karena t hitung < t tabel dan nilai signifikansi < 0.05, maka variabel Budaya Sekolah (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y1).

3) Motivasi Kerja (X3):

- Nilai t hitung = 2.048
- Nilai t tabel = 2.055
- Nilai signifikansi = 0.014
- **Kesimpulan:** Karena t hitung < t tabel dan nilai signifikansi < 0.05, maka variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y1).

Jadi, berdasarkan hasil perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel serta nilai signifikansi, semua variabel independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

Diketahui bahwa nilai F hitung adalah 7.148 dengan tingkat signifikansi 0.000. Untuk menentukan apakah F hitung ini signifikan, perlu dibandingkan dengan

F tabel. Untuk menemukan nilai F tabel, dibutuhkan nilai df untuk pembilang (numerator) dan penyebut (denominator). Dalam penelitian ini:

- df pembilang (df1) = jumlah variabel bebas = 3 (Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja)
- df penyebut (df2) = jumlah sampel - jumlah variabel bebas - 1 = 149 - 3 - 1 = 145

Dengan menggunakan tabel distribusi F pada tingkat signifikansi 0.05, dapat ditemukan nilai F tabel untuk df1 = 3 dan df2 = 145. Berdasarkan tabel distribusi F, nilai F tabel untuk df1 = 3 dan df2 = 145 pada tingkat signifikansi 0.05 adalah sekitar 2.67. Karena nilai F hitung (7.148) lebih besar daripada nilai F tabel (2.67), kita dapat menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil perbandingan antara F hitung dan F tabel, diketahui bahwa F hitung sebesar 7.148 lebih besar daripada F tabel sebesar 2.67. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya sekolah (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dengan menciptakan lingkungan belajar yang

konduif, menyediakan sumber daya yang memadai, dan memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad (2021), Titin Damayani et al. (2020), Anadya Alfrida Retnodiani et al. (2023), Ika Nursita et al. (2023), Imam Sigit Widiyanto et al. (2023), Fanny Eldiana Harahap et al. (2023), Mukaromah et al. (2023), Nurul Purniasari et al. (2023), dan Nurwiyanto et al. (2022) kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, yang melibatkan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

d. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan koef Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 2,058. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru dengan menciptakan rasa saling menghormati dan kerjasama antara guru, staf, dan siswa..

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2021), Ika Nursita et al. (2023), Imam Sigit Widiyanto et al. (2023), Fanny Eldiana Harahap et al. (2023), Mukaromah et al.

(2023), Nurul Purniasari et al. (2023), dan Nurwiyanto et al. (2022) yang menemukan bahwa budaya sekolah yang suportif, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,262. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dengan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun, kreatif, dan inovatif.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad (2021), Titin Damayani et al. (2020), Anadya Alfrida Retnodiani et al. (2023), Fanny Eldiana Harahap et al. (2023), Mukaromah et al. (2023), Nurul Purniasari et al. (2023), dan Nurwiyanto et al. (2022) yang menemukan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar

f. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan saling memperkuat satu

sama lain. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan budaya sekolah yang positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan ultimately meningkatkan kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad (2021), Titin Et al (2020), Anadaya et al (2023), Ika nursita et al (2023), Imam Sigi et al (2023), Fanny Eldiana et al (2023), Mukaromah et al (2023), Sukanto et al (2023), Nur Purniasari et al (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru.

4. Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Mumtaz. Ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru, sementara budaya sekolah yang positif memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik. Motivasi kerja yang tinggi, pada gilirannya, mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan, penguatan budaya

sekolah, dan peningkatan motivasi kerja guru.

5. Daftar Pustaka

- Adhisa, R. R., Arfian, M., Purnomo, G. C., Virginia, V. F., Azhar, L., Kusumawati, W., ... & Handayani, F. T. (2020). Pengembangan bimbingan belajar berbasis lingkungan di MIM Juwiran, Juwiring, Klaten. *Buletin KKN Pendidikan*, 2(1), 19-23.
- Almubarak, A., Nahadi, N., Yuliani, G., Talib, C. A., & Arini, D. N. (2024). Steinbuch's Epistemological Model and the Reality of Particles: A Philosophical Perspective for Chemistry Education. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 7(1), 37-51.
- Anoraga. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Ansari, R., Pohan, H. M., Elisa, E., Lubis, M., Sormin, A. S., Mora, J. L., & Harahap, H. J. (2022). Workshop Calistung Berbasis Pictures Themes bagi Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 1-7.
- Bush, T. (2008). *Leadership And Management Development Education*. Howker Brownlow Education.
- Daryanto. (2008). *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Gava Media.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Kemendikbud.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.
- Fatihatussa'adah, I., Yamtinah, S., Ariani, S. R. D., Wiyarsi, A., Widarti, H. R., Shidiq, A. S., & Abrori, F. M. Fostering Collaboration and Enhancing Student Learning Achievement through the Integration of Ethnoscience in the Common Knowledge Construction Model with Podcast Media. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(3), 295-314.
- Gani, D., Noor, M., Salamah, U., & Latifah, H. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian Di Mts. Persis Tarogong Kecamatan Tarogong Kidul-Garut)*. www.jurnal.pps.uniga.ac.id
- Gery, & Yukl. (2010). *Leadership In Organizations (7th Ed.)*. Prentice Hall.
- Haidar Nawawi. (1988). *Administrasi Pendidikan*. Haji Masagung.
- Hery, H. C. (2020). *Manajemen Kinerja (Turi, Ed.; 1st Ed., Vol. 1)*. Gava Media.
- Inu Kencana Syafie. (2019). *Ilmu Manajemen (Amin, Ed.; 2nd Ed., Vol. 2)*. Pustaka Reka Cipta. <https://books.google.co.id/books?Id=Q3vzzweacaaj>
- Jayanti, D., Septiani, J. I., Sayekti, I. C., Prasojo, I., & Yuliana, I. (2021). Pengenalan Game Edukasi sebagai Digital Learning Culture pada Pembelajaran Sekolah Dasar. *Buletin KKN Pendidikan*, 3(2), 184-193.
- Joen, S. (2022). *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru (1st Ed.)*. Magama (Anggota Ikapi).

- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Lailatussaadah. (2015). *Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Januari-Juni 2015, Vol. 3)*. Intelektualita.
- Maharani, S. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Ideal*.
- Mahmudah, Ai Noer M, & Sarino. (2016). *Organizational Culture And Motivation As Predictors Of Teacher Performance At Vocational High School*. Business And Management Research, 15(1).
- Majid, A. (2013). *Strategi Pembelajaran*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mandasari, Y., Ahmad, A., Yulianti, N., Sufanti, M., & Rahmawati, L. E. (2021). Penguatan Pendidikan Karakter Profetik melalui Optimalisasi Peran Taman Pendidikan Al-Quran di Sumberjatipohon, Grobogan. *Buletin KKN Pendidikan*, 3(1), 100-106.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Pt. Remaja Rosda Karya.
- Maqsudi, A., Kurniawati, R., Yapan, S., Abstrak, S., Kunci, K., Transformasional, K., Insentif, P., Profesionalitas, P., Kerja, D., & Guru Smk Ma, K. (2021). *Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Smk Ma'arif Di Surabaya*. 18(2), 232. <https://doi.org/10.60031/jeksekutif.V18i2.294>
- Mathis, R. L. , Dan J. J. H. (2009). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Muhaimin. (2012). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Kencana.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Nurrochmah, S. , & Sontani, U. T. (2020). *Kontribusi Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(No.1.22).
- Nurwiyanto, Ghufron, A., & Ngurah, Ayu, Nyoman. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dikecamatan Pulosari Kabupaten Pematang*. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory Issues And Application*. Scot, Foresmen.
- Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya.
- Purniasari, N., Ayu, N., & Bunyamin. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Se Kecamatan Batang*. *Jurnal Ilmiah Pgsd Fkip Universitas Mandiri*, 09, 1260-1273. <https://doi.org/10.36989/didaktik.V9i2.764>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition (15th Ed.)*. Pierson Education.
- S.M, W. (2008). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Setyorini, W. U., & Ningrum, D. W. (2021). Efektivitas Peserta Didik dalam Proses Pembelajaran di SMA Negeri 1 Ngemplak Boyolali. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 51-61.
- Shapier, J., & King, M. (1985). *Good Seeds Grow In Strong Culture*. *Educational Leadership*, 42(6), 67-74.
- Suharsaputra, U. (2010a). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditana.

- Suharsaputra, U. (2010b). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama.
- Sukamto, Egar, N., & Nurkolis. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se Kabupaten Kudus*. *Jurnal Ilmiah Pgsd Fkip Universitas Mandiri*, 9(3), 927-941. <https://doi.org/10.36989/Didaktik.V9i3.1348>
- Supardi. (2014a). *Kinerja Guru* (1st Ed., Vol. 1). Rajawali Pers.
- Suryana, A., & Faturrahman, P. (2012). *Guru Profesional*. Pt. Refika Aditama.
- Suryono, J. M., Muslim, R. I., & Primadoni, A. B. (2022). Gerak Lokomotor untuk Meningkatkan Kemampuan Motorik Siswa Kelas Rendah di SDN Mintaragen 1 Tegal. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 137-144.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi Dan Implementasinya*. Kencana.
- Susilawati, S., Halim, N., Dwigustini, R., & Alakhali, S. R. A. Enhancing ESP Learning: Investigating Students' Perspectives on Real-Time Written Corrective Feedback Delivery via Google Docs. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(2), 196-213.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, & Juni Priansa, D. (2013). *Manajemen Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suyanto, Hisyam, & Djihad. (2000). *Refleksi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia Milenium Iii*. Adi Cipta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi Dan Manajemen*. Alfabeta.
- Triyono. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Divisi Card And Digital Lending Jakarta* Tesis Oleh: Triyono 21121118 N Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang 2023. Institut Teknologi Dan Bisnis Asia.
- Uno, B. H. (2014). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Uno, H., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Wasito Adi. (N.D.). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk*.
- Wasito. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk*. Institut Teknologi Asia.
- Yunus. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan*. Unigals.
- Zamroni. (2013a). *Pendidikan Demokrasi* (1st Ed., Vol. 1). Ombak.