

**ANALISIS KINERJA GURU DITINJAU DARI URGENSI BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA PADA GURU
SMK SE KECAMATAN CISEENG (STUDI EMPIRIS MENGGUNAKAN
METODE KORELASI)**

Fitria Muaropah¹, Estiningsih Trihandayani², Akhirudin³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹fitripipit724@gmail.com, ²estiningsih.th@gmail.com, ³dosen01754@unpam.ac

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, principal leadership, and work motivation on teacher performance in vocational high schools throughout Ciseeng District. The study employed a quantitative approach using a correlational method. The research population consisted of 140 teachers, with a sample of 104 teachers selected through probability sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had met validity and reliability requirements. Data analysis included normality, linearity, and homogeneity tests, followed by simple linear regression, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on teacher performance ($\beta = 0.596$; $t = 10.718$; $p < 0.05$). Principal leadership also had a positive and significant effect ($\beta = 0.294$; $t = 6.856$; $p < 0.05$), as did work motivation ($\beta = 0.376$; $t = 6.758$; $p < 0.05$). Simultaneously, organizational culture, principal leadership, and work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.853, indicating that the three variables explained 85.3% of the variance in teacher performance. Organizational culture was identified as the most dominant predictor of teacher performance. These findings emphasize the importance of strengthening organizational culture, enhancing effective principal leadership, and improving teachers' work motivation to achieve better teacher performance.

Keywords: organizational culture, principal leadership, work motivation, teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK se-Kecamatan Ciseeng. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian berjumlah 140 guru dengan sampel sebanyak 104 guru yang dipilih menggunakan teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji

homogenitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,596$; $t = 10,718$; $p < 0,05$). Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,294$; $t = 6,856$; $p < 0,05$), demikian pula motivasi kerja ($\beta = 0,376$; $t = 6,758$; $p < 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,853, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 85,3% variasi kinerja guru. Budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dan peningkatan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru.

A. Pendahuluan

Salah satu aspek yang memegang peranan sangat penting adalah kinerja guru. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 Huruf a mengamanatkan bahwa guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa guru dituntut memiliki kinerja yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Munawir,dkk (2022)

bahwa kinerja guru yang profesional mempunyai arti keberhasilan seseorang yang mempunyai kemampuan serta keahlian spesifik pada bidang keguruan. Keberhasilan tersebut menghasilkan pelaksanaan tugas guru terlaksana dengan baik, serta menghasilkan pencapaian-pencapaian hasil kerja yang berkualitas baik. Kinerja guru profesional artinya persepsi guru yang memiliki kemampuan serta keahlian yang spesifik dibidang keguruan terhadap prestasi kerja guru yang ada kaitannya dengan kualitas kerja guru, tanggung jawab guru, sikap jujur, mampu bekerjasama serta Prakarsa.

Sedangkan menurut Cahyo, Rini (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi

menjadi dua kategori utama, yaitu: Faktor Internal yang meliputi motivasi semangat dan keinginan guru untuk mengajar dengan baik. emosi positif & negatif guru dengan emosi positif lebih bersemangat, sementara emosi negatif bisa menurunkan kinerja. tanggung jawab terhadap tugas guru yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan lebih optimal dalam pekerjaannya. disiplin dalam menyelesaikan tugas kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja. kepedulian terhadap anak didik guru yang peduli terhadap muridnya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. kepuasan kerja guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki kewajiban yang besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah yang dipimpin. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 54 ayat 1 yang berbunyi "beban kerja kepala satuan pendidikan sepenuhnya untuk

melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan". Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan kinerja guru guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif."

Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah menurut pakar dalam bidang psikologi dapat memberikan peningkatan kinerja untuk bawahannya. Menurut Eko Suprayitno (2025) Motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan dalam lingkungan pendidikan, karena tingkat motivasi yang tinggi akan berpengaruh langsung pada kualitas pengajaran dan pembelajaran yang terjadi. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu memberikan kontribusi yang lebih baik, menunjukkan dedikasi yang lebih besar, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di sekolah untuk menciptakan atmosfer yang mendukung dan memotivasi para guru.

Motivasi pada dasarnya dapat berasal dari diri sendiri atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada seorang kinerja guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik.

Selain motivasi, diperlukan penerapan budaya organisasi dalam lembaga tersebut. Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, disiplin, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan dapat menghambat terbentuknya budaya organisasi yang positif sehingga berdampak pada rendahnya komitmen dan kinerja warga sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja (budaya organisasi) yang kondusif, kolaboratif, dan inovatif bagi seluruh

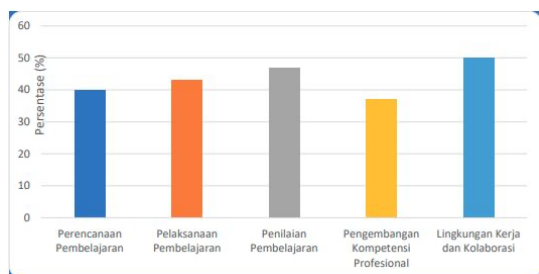
stakeholder sekolah (Tatak, dkk. 2025).

Menurut Putri, Yulianti & Anshori, (2024) budaya organisasi bagaikan fondasi yang menopang keharmonisan dan kesuksesan suatu organisasi. Ia terdiri dari set prinsip, keyakinan, dan kebiasaan yang dipercayai oleh semua orang di organisasi. Penelitian oleh Tiara Indy Cahyani (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMK An-Nurmaniyah Ciledug Kota Tangerang. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Mengingat cukup beratnya kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam berkegiatan. Hal ini penting, karena guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kegiatan yang cukup. Kinerja yang baik akan memberikan pelayanan pendidikan

yang baik pula bagi seluruh elemen sekolah yang ada.

Dengan diberikan motivasi dari atasan atau kepala sekolah diharapkan semua bagian dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat dalam berkarya. Seorang guru yang mampu meningkatkan semangat akan mampu berkarya dengan baik. Kepala sekolah juga akan menjadi bagian yang akan memberikan motivasi kepada guru agar mampu berkarya.

Untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur dapat dilihat pada gambar yang menyajikan capaian kinerja guru di SMK Kecamatan Ciseeng.



Gambar 1. Diagram Kinerja Guru

Berdasarkan gambar 1. hasil survei awal penilaian kinerja guru SMK Kecamatan Ciseeng, dapat diketahui bahwa capaian kinerja pada setiap aspek masih menunjukkan variasi. Aspek Perencanaan Pembelajaran memperoleh persentase sebesar 40% dengan

kategori kurang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian guru telah menyusun perangkat pembelajaran, modul ajar, dan administrasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, kualitas perencanaan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam menyesuaikan pembelajaran dengan karakteristik, kebutuhan, dan kemampuan peserta didik.

Pada aspek Pelaksanaan Pembelajaran, diperoleh persentase sebesar 43% dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran telah berlangsung sesuai tahapan yang direncanakan dan guru telah menguasai materi pembelajaran. Namun demikian, penerapan strategi, model, dan metode pembelajaran yang kreatif, inovatif, serta berpusat pada peserta didik masih belum dilakukan secara konsisten oleh seluruh guru sehingga efektivitas pembelajaran masih perlu ditingkatkan.

Aspek Penilaian Pembelajaran memperoleh persentase sebesar 47% dengan kategori cukup. Guru telah melaksanakan penyusunan instrumen penilaian dan evaluasi hasil belajar secara berkala, namun hasil penilaian tersebut belum dimanfaatkan secara

optimal sebagai dasar dalam merancang program tindak lanjut maupun perbaikan proses pembelajaran.

Selanjutnya, aspek Pengembangan Kompetensi Profesional memperoleh persentase sebesar 37% dengan kategori kurang, sehingga menjadi aspek dengan capaian terendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan ilmiah lainnya, masih belum optimal. Selain itu, kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional juga belum diperoleh secara merata oleh seluruh guru.

Sementara itu, aspek Lingkungan Kerja dan Kolaborasi memperoleh persentase sebesar 50% dengan kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan kerja, komunikasi profesional, serta kerja sama antar guru telah terjalin dengan cukup baik. Meskipun demikian, kolaborasi dalam pengembangan pembelajaran, berbagi praktik baik, dan pelaksanaan program sekolah masih perlu ditingkatkan agar tercipta budaya kerja yang lebih produktif dan

berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja guru masih berada pada kategori cukup, namun beberapa aspek masih memerlukan perhatian, terutama pada perencanaan pembelajaran dan pengembangan kompetensi profesional. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya upaya peningkatan kinerja guru melalui perbaikan kualitas perencanaan pembelajaran, penguatan inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran, optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi, serta pemerataan kesempatan mengikuti program pengembangan profesional. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang efektif, terarah, dan berkesinambungan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru berdasarkan data yang dianalisis secara statistik. Metode korelasional digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel serta menguji besarnya kontribusi masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara simultan terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) se-Kecamatan Ciseeng yang berjumlah 140 guru. Sampel penelitian sebanyak 104 guru ditentukan menggunakan teknik probability sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden sesuai dengan prosedur pengambilan sampel yang telah ditetapkan.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas budaya organisasi (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2), dan motivasi kerja guru

(X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Definisi operasional masing-masing variabel disusun berdasarkan teori yang relevan dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta didukung oleh studi dokumentasi dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi dalam mengukur setiap variabel penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas

untuk mengetahui distribusi data, uji linearitas untuk memastikan hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen, serta uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians data.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial. Selanjutnya digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama. Besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear berganda budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,596 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,596 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, J (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antar guru, menumbuhkan komitmen terhadap organisasi, serta mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal

sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear berganda kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,294 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,294 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putriani, P (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, pembinaan, dan dukungan kepada guru sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan

profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear berganda motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,376 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,376 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama, B R (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, memiliki kreativitas dalam pembelajaran, disiplin dalam bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan sehingga

berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear berganda masing-masing variabel yaitu $\beta_{yx1} = 0,596$, $\beta_{yx2} = 0,294$, dan $\beta_{yx3} = 0,376$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresi linear berganda : $Y = 0,596X_1 + 0,294X_2 + 0,376X_3$.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru adalah budaya organisasi dengan nilai beta sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang

konduusif, meningkatkan kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun besarnya pengaruhnya lebih kecil dibandingkan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putriani, P (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui peningkatan partisipasi, pembinaan, dan pemberian motivasi kepada guru. Penelitian Abdullah, J (2022) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja guru karena menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Selain itu, penelitian Pratama, B R (2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan demikian, hasil penelitian ini

memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK se Kecamatan Ciseeng.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan $\beta_{yx1} = 0,596$ Hasil pengujian keberartian koefisien diperoleh thitung sebesar 10,718 dan ttabel sebesar 1,983 Karena thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan $\beta_{yx2} = 0,294$. Hasil pengujian keberartian koefisien diperoleh thitung sebesar 6,856 dan ttabel sebesar 1,983 Karena thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) dengan $\beta_{yx3} = 0,376$. Hasil pengujian keberartian koefisien guru (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). diperoleh thitung sebesar 6,758 dan ttabel sebesar 1,983. Karena thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian motivasi kerja
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dengan $\beta_{yx1} = 0,596$, $\beta_{yx2} = 0,294$, dan $\beta_{yx3} = 0,376$. Dengan ttabel sebesar 1,983. Hasil dari thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,853 menunjukkan bahwa sebesar 85,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru, sedangkan sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

model penelitian. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,596, diikuti oleh motivasi kerja guru (X3) sebesar 0,376 dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) sebesar 0,294.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026-4032.
- Agustin, R. D., Ulya, W. U., Selfiana, F., Reyhan, M. S., & Mu'alimin. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 132-139.
- Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 164-177.
- Alexander, F. Y. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 23- 34.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.
- Ananda, N., Ramadani, R., & Dewi, D. E. C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru: Sebuah telaah literatur. *Journal of Education, Teaching and Learning Research*, 1(1), 34-42.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen kinerja guru: Melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja*. Yayasan Barcode.
- Basri, T. S., & Kuncoro, A. W. (2026). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan beban kerja guru terhadap kinerja guru: Studi kasus pada guru MTs Al Munawwaroh Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 910-927.
- Cahyani, T. I. (2023). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMK An-Nurmaniyah Ciledug Kota Tangerang [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Dapodik Kemendikdasmen. (2026). *Data pokok pendidikan: Pencarian data sekolah SMK Kecamatan Ciseeng*. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Erowati, H. (2023). Peran kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 801-805.

- Fauziana, N. A., Fauzan, A., & Ayu, S. M. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pelaksanaan pendidikan: Narrative literature review. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(3), 725-734.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru: Literature review. *Journal of Student Research*, 2(4), 141-155.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Komitmen organisasional: Budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(1).
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Bintang Pustaka Madani.
- Harahap, R. R., Lapis, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226-231.
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). Peran motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di era pendidikan 4.0. *Profesor: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(1).
- Hasana, L., Anggraini, W., & Sari, T. A. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah. *Pragmatik: Jurnal Rumpun Ilmu Bahasa dan Pendidikan*, 3(1), 274-281.
- Havira, P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja guru Rumah Tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(1), 10-18.
- Hermawan, D. Y., Miyono, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(2), 276-281.
- Hidayah, S. N., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2023). Pengaruh minat belajar, motivasi belajar, dan kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran akuntansi keuangan di SMK Negeri 46 Jakarta. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 10, 13220.
- IBM Corp. (2020). IBM SPSS Statistics for Windows (Version 27.0) [Computer software]. IBM Corp.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja guru: Pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
- Magama. Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194-201.
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194-201.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007).

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Khasanah, M. (2021). Pengaruh promosi dan kualitas pelayanan terhadap minat menabung masyarakat di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Longkutoy, Y. A., Gagaramusu, Y. B. M., Rahmawati, D., Nashrullah, & Purnamasari, D. I. (2026). Analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres 3 Tondo. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia*, 6(2), 1588-1603.
- Makahinda, T. (2025). Statistika: Penelitian pendidikan. Tahta Media Group.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8–14
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
- Ningsih, S., & Suryaman, M. (2025). Pemaknaan pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat. *Jurnal Tahsinia*, 6(2), 261-277.
- Noorsanti, N., Zamroni, Z., & Salehudin, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 84-99.
- Novalianti, S., Setyaningsih, S., & Laihad, G. H. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 112-117.
- Nurhaswinda, N., Egistin, D. P., Rauza, M. Y., Rahma, R., Ramadhan, R. H., Ramadani, S., & Wahyuni, W. (2025). Analisis regresi linier sederhana dan penerapannya. *Jurnal Cahaya Nusantara*, 1(2), 69-78.
- Perdana, A. R., Arafat, Y., & Furkan, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Piranggada, T. H., Triyoso, M., Yuliani, Aslamiah, & Cinantya, C. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap budaya organisasi di sekolah. *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, 6(2), 270–285.

- Pratama, B. R., Wahidmurni, W., & Harini, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja, quality of work life, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MAN Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1483–1494. .
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Putriani, P. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan selfefficacy guru di SMK Negeri 2 Palopo [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Republik Indonesia. (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Rismawati, R., & Nugraha, M. S. (2025). Peran kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 10(1), 1-32.
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.
- Simbolon, C. L., Damanik, A. T. N., Pakpahan, E. V., & Pasaribu, A. G. (2026). Hubungan pengajaran penulisan karya ilmiah dengan kesesuaian kemampuan menuliskan metodologi penelitian berbasis JTP (jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian & populasi dan sampel) Program Studi Pendidikan Agama Kristen Semester 3 IAKN Tarutung Tahun Ajar 2025/2026. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 2(4).
- Srimawati, N., Widayatsih, T., & Mahasir. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 2208– 2218.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suprayitno, E., & Rindaningsih, I. (2025). Peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA IT. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2792–2797.
- Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7317-7326.
- Sutrisno, E. (2010). Budaya organisasi. Jakarta : Kencana.
- Tiftazani, S., Trihantoyo, S., Roesminingsih, E., & Khamidi, A. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 7(1), 1-15.
- Uyun, F., & Annur, A. F. (2026). Strategi kepemimpinan kepala

- sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 4(2), 28-42.
- Wartini. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penerbit Lakeisha.
- Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970-7977.
- Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). Analisis penilaian kinerja guru sekolah dasar. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 4(5).
- Yunizar, Y., Yuliawati, I., Muftalifah, I. A., Suryani, N., & Hanafi, M. S. (2026). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. *AtTasyrih: Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam*, 12(1), 47-51.