



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA SWASTA DI KECAMATAN PALMERAH

Mohammad Radjib¹, Yulita Pujilestari², Ruknan³

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Indonesia

Email : adjibadjib13@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1581>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 17 January 2026

Accepted: 15 February 2026

Published: 18 February 2026

Keywords:

Leadership

Organizational Culture

Work Motivation

Teacher Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Principal Leadership, Organizational Culture, and Work Motivation on Senior High School Teachers' Performance in Palmerah District, West Jakarta. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all senior high school teachers in Palmerah District, with a sample of 126 teachers selected through proportional sampling techniques. Data were collected using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale. The data were analyzed using descriptive and inferential statistical techniques, including classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results indicate that Principal Leadership, Organizational Culture, and Work Motivation each have a positive and significant effect on Teachers' Performance. Simultaneously, the three independent variables significantly influence teachers' performance, with an R Square value of 0.653, indicating that 65.3% of the variation in teachers' performance can be explained by principal leadership, organizational culture, and work motivation, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that improving teachers' performance requires a comprehensive and integrated approach by strengthening principal leadership, fostering a supportive organizational culture, and enhancing teachers' work motivation in a sustainable manner.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA di Kecamatan Palmerah, dengan jumlah sampel sebanyak 126 guru yang ditentukan menggunakan teknik sampling proporsional. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert lima tingkat. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial yang meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai R Square sebesar 0,653, yang berarti bahwa 65,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, dengan memperkuat kepemimpinan kepala sekolah, membangun budaya organisasi yang kondusif, serta meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kepala sekolah memiliki tanggung jawab penting dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menekankan peran kepala sekolah dalam memimpin, mengelola, dan mengembangkan sekolah secara efektif dan efisien. Di sisi lain, Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah mengatur persyaratan dan proses pengangkatan kepala sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Guru memegang peranan penting dalam membentuk pertumbuhan akademik dan pribadi siswa, karena mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif, membimbing siswa, dan menjadi panutan. Namun, kinerja guru, khususnya di sekolah menengah, dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Selain itu, Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan menjabarkan standar kinerja guru, termasuk kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, membimbing, mendorong, dan menggerakkan guru, staf, peserta didik, orang tua peserta didik, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah (Mansyur, 2022). Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dianut bersama di lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi pola pikir, perilaku, dan kinerja guru (Mansyur, 2022). Lebih lanjut, menurut teori transformasional, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat memotivasi dan memberdayakan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan budaya organisasi yang positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Motivasi kerja yang tinggi pada diri guru akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan guru memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Studi oleh Spillane et al. (Mansyur, 2022) menemukan bahwa kepemimpinan guru yang efektif dapat membangun komunikasi dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan pendidikan, seperti orang tua dan masyarakat, untuk mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis yang mendorong keterbukaan dan kolaborasi antara guru dan siswa juga terbukti dapat meningkatkan harmonisasi dan keakraban di lingkungan sekolah (Mansyur, 2022).

Budaya organisasi dapat mendorong dan menghambat upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru (Burhanudin, 2020). Motivasi kerja guru adalah dorongan yang timbul dari diri guru itu sendiri maupun dari luar diri guru untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan (Burhanudin, 2020). Motivasi kerja yang kuat akan mendorong guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan kontribusi yang

maksimal bagi pencapaian tujuan sekolah (Burhanudin, 2020).

Di kecamatan palmerah terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain faktor internal guru mulai dari kompetensi pedagogik, profesionalitas, motivasi kerja dan kesehatan fisik dan mental. Adapun faktor eksternal meliputi lingkungan sekolah, keluarga kebijakan pemerintah setempat serta kondisi masyarakat sekitar kecamatan palmerah. Penelitian lain menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah secara parsial telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan budaya sekolah yang dibuktikan telah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti pun mengasumsikan bahwa jika kedua variabel tersebut dilakukan pengujian secara bersamaan maka akan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru. Begitu juga dengan hasil kajian lainnya yang mengungkapkan bahwa budaya sekolah yang dibangun secara positif akan mampu mengoptimalkan kinerja guru (Mabruroh & Suryapermana, 2021). Oleh karena itu, sepatutnya setiap orang yang berada di sekolah bertanggungjawab untuk membangun budaya sekolah yang positif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini memiliki tujuan yang sangat penting untuk dilakukan. Yaitu, menganalisis lebih mendalam bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru SMA di Kecamatan Palmerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga, baik secara teoritis maupun praktis, terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para guru.

Dari sisi teoritis, penelitian ini akan memperkaya dan memperluas pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja saling berinteraksi dan memberikan dampak pada kinerja guru. Kita akan mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan komprehensif mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkonfirmasi atau memperluas temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di konteks yang berbeda, sehingga dapat memperkuat landasan teoritis dalam memahami isu-isu terkait kinerja guru.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru-guru mereka. Sekolah dapat menggunakan temuan-temuan penelitian ini sebagai panduan dalam melakukan upaya-upaya perbaikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi seorang guru dan peningkatan motivasi kerja, sehingga pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja guru-guru SMA di Kecamatan Palmerah.

Kesimpulan penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA di Kecamatan Palmerah. Dengan mengelola kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara efektif. Sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat profesional guru, serta mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik di wilayah tersebut.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara

objektif serta memfasilitasi pengujian hipotesis secara statistik.

Desain penelitian ini bersifat korelasional dan eksplanatori, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Desain eksplanatori digunakan untuk mengidentifikasi besarnya kontribusi masing-masing prediktor – kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja – terhadap kinerja guru.

Model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Dengan ketentuan:

- Y = Kinerja Guru
- X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
- e = Error term

Model ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru sekolah menengah atas yang berada di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat, dengan jumlah total 180 guru dari sekolah negeri maupun swasta. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sehingga diperoleh ukuran sampel sebanyak 126 guru. Sampel tersebut diambil dengan teknik proportionate stratified random sampling, sehingga setiap sekolah memperoleh jumlah sampel secara proporsional berdasarkan jumlah guru yang dimilikinya.

Tabel 1. Tabel Sebaran Sampel

No	Nama Sekolah	BP	Status	Jumlah Guru	Penarikan Sampel	Jumlah Sampel
1	SMAN 16 JAKARTA	SMA	Negeri	40	$(40/185) \times 12$ 6	27
2	SMAN 78 JAKARTA	SMA	Negeri	63	$(63/185) \times 12$ 6	43
3	SMAS 1 BARUNAWATI	SMA	Swasta	21	$(21/185) \times 12$ 6	14
4	SMAS JOSUA	SMA	Swasta	14	$(14/185) \times 12$ 6	10
5	SMAS MUHAMMADIYAH 15	SMA	Swasta	28	$(28/185) \times 12$ 6	19
6	SMAS REGINA PACIS	SMA	Swasta	19	$(19/185) \times 12$ 6	13
Jumlah				185		126

Sumber: Data Hasil Pengolahan

Instrumen Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dengan

lima kategori respons: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Setiap variabel diukur melalui sejumlah indikator teruji, yaitu:

- Kepemimpinan kepala sekolah (X_1): Mempengaruhi, Mengarahkan, Membimbing, dan Menggerakkan (39 butir).
- Budaya Organisasi (X_2): Nilai, Norma, Keyakinan, dan Sikap (39 butir).
- Motivasi Kerja (X_3): Dorongan, Intensitas, Ketekunan, dan Tanggung Jawab (39 butir).
- Kinerja Guru (Y): Kompetensi, Kedisiplinan, Hasil Kerja, dan Kreativitas (39 butir).

Sebelum disebarkan secara penuh, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya pada sampel uji coba (pilot sample) sebanyak 30 guru. Seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai corrected item-total correlation di atas 0.30 dan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.90, yang menegaskan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal dan reliabilitas yang sangat baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5 per butir pertanyaan dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 126 guru dari beberapa SMA di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Berikut deskripsi statistik masing-masing variabel penelitian:

Tabel 2. Tabel Deskripsi Statistik

Variabel	N	Skor Minimum	Skor Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	126	151	161	156,10	1,857
Budaya Organisasi (X_2)	126	151	160	155,95	2,003
Motivasi Kerja (X_3)	126	151	162	155,84	1,835
Kinerja Guru (Y)	126	121	195	156,14	10,531

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Untuk menentukan kategori hasil rata-rata, digunakan pendekatan skor idel maksimum =

195 yang terdiri dari 39 butir pertanyaan dari setiap variabelnya, sehingga skor total minimum dan maksimum untuk setiap responden adalah: Skor Minimum = $1 \times 39 = 39$ dan Skor Maksimum = $5 \times 39 = 195$ Dengan demikian, rentang (*Range*) skor dihitung sebagai berikut: $Range = 195 - 39 = 156$

Untuk menentukan kategori interpretasi, rentang tersebut dibagi menjadi 5 kelas interval yang mewakili kategori: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Rumus yang digunakan adalah: Panjang Interval = $\frac{Range}{Jumlah\ Kategori} = \frac{156}{5} = 31,2$

Sehingga diperoleh batas kategori sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Interval Kategori

Kategori	Rentang Skor	Interpretasi
1	39 – 70	Sangat Rendah
2	71 – 101	Rendah

3	102 – 132	Sedang
4	133 – 163	Tinggi
5	164 – 195	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari 126 responden, diperoleh rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Interpretasi Deskripsi Statistik

Variabel	Mean	Kategori
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)	158,56	Tinggi
Budaya Organisasi (X₂)	170,42	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X₃)	166,29	Sangat Tinggi
Kinerja Guru (Y)	172,90	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Pembahasan

Pembahasan ini menguraikan secara teoretis dan empiris hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA di Kecamatan Palmerah. Uraian pembahasan didasarkan pada hasil analisis statistik yang telah disajikan, meliputi uji regresi parsial (uji t), uji regresi simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R²).

1. Hipotesis Statistik

a. Hipotesis antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 serta koefisien regresi yang bernilai positif. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru diterima.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menempatkan kepala sekolah sebagai aktor strategis dalam mengelola sumber daya sekolah. Kepala sekolah yang mampu mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi guru secara efektif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran nyata dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, meskipun pengaruhnya tidak berdiri sendiri dan perlu didukung oleh faktor lain.

b. Hipotesis antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Pengaruh ini dibuktikan melalui nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien beta standar yang paling besar dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru diterima.

Secara teoretis, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang

mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi sekolah yang kuat, positif, dan partisipatif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru. Secara empiris, temuan ini menegaskan bahwa guru yang bekerja dalam budaya organisasi yang kondusif cenderung memiliki komitmen tinggi, semangat kerja yang baik, serta kesediaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja guru.

c. Hipotesis antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diterima.

Secara teoretis, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Secara empiris, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar.

d. Hipotesis antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Kedua variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan memperkuat budaya organisasi sekolah, dan sebaliknya budaya organisasi yang baik akan mendukung efektivitas kepemimpinan.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru diterima.

e. Hipotesis antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian dukungan, penghargaan, dan arahan yang jelas.

Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa guru yang dipimpin oleh kepala sekolah yang efektif cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga kinerjanya juga meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diterima.

f. Hipotesis antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Budaya organisasi yang

positif dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara teoretis, budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerja sama, dan penghargaan terhadap prestasi akan memperkuat motivasi kerja guru. Secara empiris, hasil penelitian ini membuktikan bahwa sinergi antara budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis ini diterima.

g. Hipotesis antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh ketiga variabel independen terhadap Kinerja Guru diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan, faktor organisasi, dan faktor motivasional.

2. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan individu. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk merancang strategi peningkatan kinerja guru yang komprehensif, melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah, pembentukan budaya organisasi yang positif, serta peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

KESEMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan yang jelas, membimbing guru secara berkelanjutan, serta menggerakkan seluruh sumber daya sekolah secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja guru.

2. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, bahkan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan kondusif menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, serta mendorong guru untuk bekerja lebih

optimal. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan sekolah sangat menentukan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

3. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, ketekunan, serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji simultan dan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan, faktor organisasi, dan faktor individu, sehingga peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif dan terintegrasi.

REFERENSI

- Ali, M M. (2020, June 25). Fungsi Manajerial Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Program Keagamaan. , 2(1), 51-74.
<https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v2i1.4158>
- Arifandi, A S D. (2020, July 21). Peran Penting Budaya Dan Iklim Sekolah Dalam Proses Belajar Mengajar. , 4(1), 11-19.
<https://doi.org/10.36835/edukais.2020.4.1.11-19>
- Astuti, D. (2021, July 4). MODEL KINERJA KARYAWAN: KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI (PENDEKATAN KONSEP MANAJEMEN STRATEGIK). , 2(5), 605-618.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.587>
- Burhanudin, B. (2020, January 20). DIMENSI MORAL DAN ETIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH. , 1(1).
<https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i1.67>
- Kurniawan, L Y., & Sabandi, A. (2023, August 31). Persepsi Guru Sekolah Dasar Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. , 3(3), 277-281.
<https://doi.org/10.58737/jpled.v3i3.213>
- Mansyur, A R. (2022, July 26). Wawasan Kepemimpinan Guru (Teacher Leadership) dan Konsep Guru Penggerak. , 2(2), 101-101.
<https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.131>
- Muliati, A. (2022, June 15). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan. , 2(1), 25-30. <https://doi.org/10.57251/ie.v2i1.368>
- Ningsih, A., Asrin, A., & Saputra, H H. (2021, December 26). Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu Pembelajaran Pada SDN 1 Aikdewa. , 6(4), 675-679.
<https://doi.org/10.29303/jipp.v6i4.302>
- Rafid, R., & Tinus, A. (2019, September 28). Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. State University of Yogyakarta, 7(2).
<https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.28012>
- Sabrina, S M., & Aslam, A. (2022, May 22). Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru di Sekolah Dasar. Universitas Pahlawan Tuanku

Tambusai, 6(4), 6265-6271. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3220>

Wisman, Y. (2022, July 28). IMPLEMENTASI KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 PALANGKARAYA. , 13(2), 25-34. <https://doi.org/10.37304/jikt.v13i2.16>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA