



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

Yuni Rahmawati¹, Eli Masnawati², Didit Darmawan³

Institut Sunan Giri Surabaya^{1,2,3}

yuniasifin1985@gmail.com, elimasnawati@unsuri.ac.id,

dr.diditdarmawan@gmail.com

Abstrak: Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui penyebaran angket kepada guru. Penelitian ini berfokus pada populasi guru MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi untuk menilai sejauh mana motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya. Motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Implikasi dari temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Hal ini menekankan pentingnya peningkatan motivasi kerja dan penguatan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya dan dapat menjadi dasar upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di tingkat institusi.

Kata kunci: Motivasi Belajar, Prinsip Kepemimpinan, Penilaian Kinerja Guru

Abstract: *The research method used is a quantitative approach through distributing questionnaires to teachers. This research focuses on the teacher population at MI At Taufiq Lakarsantri, Surabaya. The collected data was analysis using regression analysis to assess the extent to which the*

school principal's work motivation and leadership influenced teacher performance. The research results show that high work motivation and effective principal leadership have a significant influence on teacher performance at MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya. High work motivation and effective leadership of the school principal contribute positively to improving teacher performance. The implications of these findings provide valuable insights for the development of human resource management strategies in educational institutions. This emphasizes the importance of increasing work motivation and strengthening the leadership role of school principals in supporting the achievement of educational goals. This research provides an important contribution to understanding the factors that influence teacher performance at MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya and can be the basis for efforts to improve and increase the quality of learning at the institutional level.

Keywords: *Learning Motivation; Principal Leadership; Teacher Performance.*

Pendahuluan

Motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta budaya organisasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Implikasi dari temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Hal ini menekankan pentingnya peningkatan motivasi kerja dan penguatan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya dan dapat menjadi dasar upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di tingkat institusi.

Motivasi kerja seorang guru memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Seorang guru yang termotivasi akan melihat setiap kekurangan di lingkungan sekolah sebagai suatu tantangan yang dapat diatasi.¹

Kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam membimbing sekolah menuju pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan seorang kepala sekolah yang efektif menciptakan suasana sekolah yang positif, mendukung, dan inspiratif. Hal ini

¹ Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34.

berkontribusi langsung pada kinerja guru, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya, membawa dampak positif pada hasil belajar siswa.²

Budaya organisasi bukan hanya sebatas norma, nilai, dan praktik-praktik yang dianut oleh anggota sekolah, tetapi juga menjadi fondasi yang dapat memotivasi dan membentuk perilaku serta sikap positif dalam mencapai tujuan bersama.³

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan total sampling, hal ini bertujuan untuk mencapai representasi yang baik dari seluruh populasi guru di MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya. Sampel penelitian terdiri 42 guru yang dipilih dengan menggunakan metode total sampling untuk memastikan representasi yang baik dari seluruh populasi.

Analisis data adalah sebuah prosedur penelitian setelah semua informasi sudah diperoleh untuk memecahkan masalah yang diteliti.⁴ Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk menguji keabsahan data kuantitatif, yang selanjutnya digunakan untuk mengevaluasi daftar pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner yang dipenuhi oleh responden dalam hal ini guru di MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya apakah telah digunakan atau belum untuk mengumpulkan data. Uji validitas akan diterapkan untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan memiliki kemampuan untuk mengukur dengan akurat. Hal ini menjamin keabsahan hasil penelitian dan keyakinan terhadap hasil yang dicapai. Selain itu, uji reliabilitas akan digunakan untuk mengevaluasi keandalan instrumen dan untuk memperoleh hasil yang konsisten bila diulang untuk menjamin stabilitas dan keandalan data.

Metode Informasi atau data dikumpulkan selama penelitian atau investigasi melalui teknik pengumpulan data. Pemilihan metode

² Erika, E., Yuniior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905-914.

³ Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332-339.

⁴ Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Tehnik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 79-91.

pengumpulan data memiliki dampak signifikan terhadap kualitas dan validitas hasil penelitian di MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya. Salah satu tahap penting dalam proses mengumpulkan informasi yakni menguji coba terhadap perangkat yang akan digunakan.⁵

Pembahasan

Uji Validitas

Analisis hasil penelitian mencakup uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan secara akurat mengukur variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi. Uji validitas dilakukan dengan mengukur nilai corrected item total correlation pada masing-masing pernyataan dari kuesioner, dengan standar bahwa validitas dianggap memadai jika nilai korelasi item total yang telah disesuaikan melebihi batas 0,3.

Gambar dan Tabel

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Bebas

Variabel		Indikator	Corrected Item Total Correlation	Status
Motivasi Kerja	(X1)	X1.1	0.769	Valid
		X1.2	0.734	Valid
		X1.3	0.811	Valid
		X1.4	0.781	Valid
		X1.5	0.853	Valid
		X1.6	0.879	Valid
		X1.7	0.762	Valid
		X1.8	0.603	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah	(X2)	X2.1	0.808	Valid
		X2.2	0.750	Valid
		X2.3	0.777	Valid
		X2.4	0.754	Valid
		X2.5	0.757	Valid
		X2.6	0.453	Valid

⁵ Waruwu, M. (2024). Metode penelitian dan pengembangan (R&D): konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220-1230.

		X2.7	0.583	Valid
		X2.8	0.763	Valid
		X2.9	0.661	Valid
		X2.10	0.453	Valid
		X2.11	0.658	Valid
		X2.12	0.980	Valid
Budaya Organisasi	(X3)	X3.1	0.758	Valid
		X3.2	0.683	Valid
		X3.3	0.575	Valid
		X3.4	0.611	Valid
		X3.5	0.773	Valid
		X3.6	0.733	Valid
		X3.7	0.846	Valid
		X3.8	0.846	Valid
		X3.9	0.745	Valid
		X3.10	0.780	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Hasil uji validitas variabel bebas terlihat pada Tabel 4.5, yang memuat indikator-indikator untuk Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

1. Motivasi Kerja (X1)

X1.1 hingga X1.8 menunjukkan nilai corrected item total correlation masing-masing sebesar 0.769, 0.734, 0.811, 0.781, 0.853, 0.879, 0.762, dan 0.603. Semua nilai korelasi item total melebihi ambang batas 0,3, menunjukkan bahwa semua pernyataan Motivasi Kerja valid.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

X2.1 hingga X2.12 menunjukkan nilai corrected item total correlation masing-masing sebesar 0.808, 0.750, 0.777, 0.754, 0.757, 0.453, 0.583, 0.763, 0.661, 0.453, 0.658, dan 0.980. Semua nilai korelasi item total melebihi ambang batas 0,3, menunjukkan bahwa semua pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah valid.

3. Budaya Organisasi (X3)

X3.1 hingga X3.10 menunjukkan nilai corrected item total correlation masing-masing sebesar 0.758, 0.683, 0.575, 0.611, 0.773,

0.733, 0.846, 0.846, 0.745, dan 0.780. Semua nilai korelasi item total melebihi ambang batas 0,3, menunjukkan bahwa semua pernyataan Budaya Organisasi valid.

Dengan demikian, hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Interpretasi ini memberikan keyakinan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memang memiliki akurasi yang memadai dalam mengumpulkan data terkait variabel-variabel tersebut.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Terikat

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Status	
Kinerja Guru	(Y)	Y.1	0.666	Valid
		Y.2	0.351	Valid
		Y.3	0.657	Valid
		Y.4	0.765	Valid
		Y.5	0.748	Valid
		Y.6	0.630	Valid
		Y.7	0.768	Valid
		Y.8	0.568	Valid
		Y.9	0.678	Valid
		Y.10	0.445	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Tabel 4.6 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y). Y.1 hingga Y.10 menunjukkan nilai corrected item total correlation masing-masing sebesar 0.666, 0.351, 0.657, 0.765, 0.748, 0.630, 0.768, 0.568, 0.678, dan 0.445. Secara keseluruhan, semua nilai korelasi item total melebihi ambang batas 0,3, menunjukkan bahwa semua indikator Kinerja Guru (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengukur kestabilan atau konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha, di mana nilai yang dianggap reliabel jika lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

No	Variabel		Alpha Cronbach	Status
1	Motivasi Kerja	(X1)	0,927	Reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	(X2)	0,904	Reliabel
3	Budaya Organisasi	(X3)	0,932	Reliabel
4	Kinerja Guru	(Y)	0,847	Reliabel

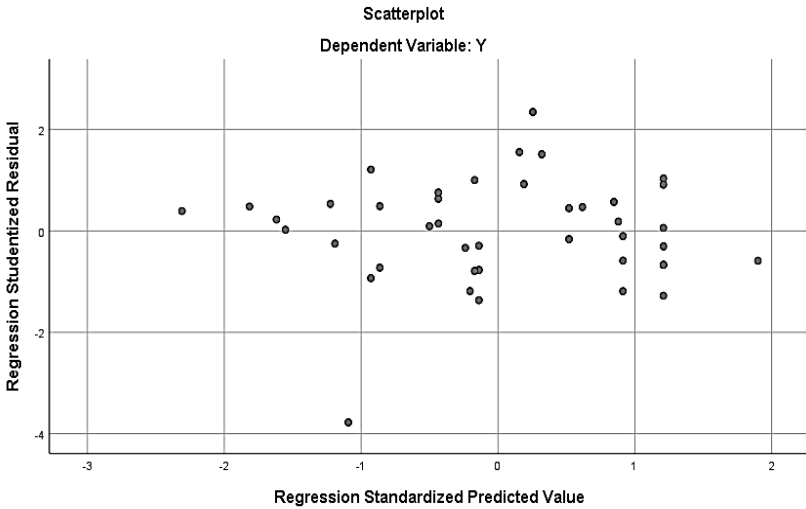
Sumber: Output SPSS 26

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Guru (Y), memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dengan konsistensi dan kestabilan yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik, khususnya uji heteroskedastisitas, merupakan langkah yang sangat penting dalam proses analisis model regresi linear berganda. Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas dari kesalahan model tidak merata di sepanjang nilai-nilai independen. Untuk mengevaluasi apakah fenomena ini terjadi, penelitian ini dengan menggunakan grafik scatterplot seperti yang digambarkan pada Gambar 4.1. Pada grafik ini, pola penyebaran titik-titik pada sumbu Y diobservasi. Jika terdapat ketidakberaturan dan sebaran yang tidak merata di sekitar angka 0, itu dapat menjadi indikasi adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.1
Uji Heteroakedastisitas
Sumber: Output SPSS 26

Tidak terdapat pola yang jelas pada titik data dalam diagram sebar, seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.1, yang terdistribusi secara seragam di atas nilai sumbu Y dan di bawahnya sebesar 0. Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini didukung oleh hasil uji yang ditunjukkan pada Gambar 4.1.

Uji Multikolinearitas

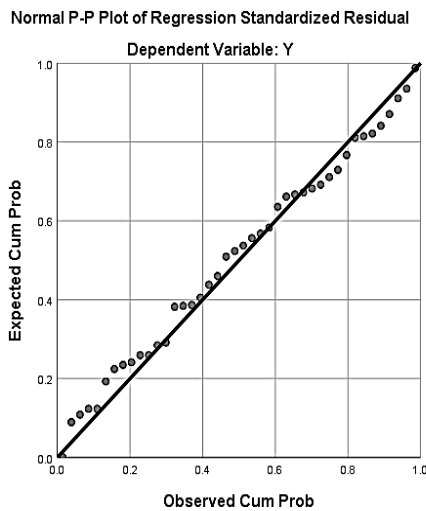
Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa model regresi linear berganda yang dimanfaatkan dalam studi ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas pada variabel bebas, yang mencakup kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Tolerance yang tinggi pada variabel motivasi kerja (0,839), kepemimpinan kepala sekolah (0,839), dan budaya organisasi (0,995) menandakan bahwa setiap variabel memiliki kontribusi yang unik dan tidak terlalu berkorelasi kuat dengan variabel lain. Nilai di atas batas

ambang 0,1 dan dipastikan tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi. Oleh sebab itu, dapat diungkapkan bahwa asumsi multikolinieritas terpenuhi, dan ada kemungkinan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas..

Uji Normalitas

Asumsi normalitas adalah predikat bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal atau berbentuk kurva lonceng. Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji normalitas yang dievaluasi melalui grafik P-Plot pada output SPSS 26.



Gambar 4.2
Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS 26

Gambar 4.1 menggambarkan hasil tes kenormalan, yang membuktikan bahwa setiap penyebaran data variabel sesuai dengan garis diagonal yang ditemukan pada grafik P-Plot. Oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data normal.

Uji Autokorelasi

Analisis autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson (DW) untuk menilai keberadaan autokorelasi. Tidak adanya autokorelasi ditunjukkan dengan nilai DW yang berada di antara -2 sampai 2. Nilai DW sebesar 1,790 menekankan bahwa model regresi ini tidak memiliki autokorelasi positif, Dalam hal ini, nilai DW yang berada di atas 1,790 menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi ke arah nilai 2, mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi positif yang signifikan.

Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda ini menunjukkan bahwa interaksi antara tiga variabel bebas dan variabel terikat, yang merupakan salah satu indikator (motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi) dijelaskan melalui persamaan regresi $y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$.

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics		
					B	Std. Error	Beta
1 (Constan t)	19.24 1	14.438		1.33 3	.19 1		
X1	3.236	1.008	.384	3.21 1	.00 3	.839	1.19 2
X2	6.169	1.591	.464	3.87 8	.00 0	.839	1.19 2
X3	2.648	1.517	.192	2.94 5	.01 9	.995	1.00 5

Sumber: Output SPSS 26

Menurut persamaan regresi $Y = 19,241 + 3,236X1 + 6,169X2 + 2,648X3$, dapat dikatakan bahwa variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi

secara signifikan oleh variabel motivasi kerja (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3). Koefisien regresi masing-masing variabel bebas menunjukkan kontribusinya terhadap perubahan dalam kinerja guru. Peningkatan satu unit dalam motivasi kerja (X1) diikuti dengan peningkatan sebanyak 3,236 unit dalam kinerja guru. Begitu juga, peningkatan satu unit dalam kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan budaya organisasi (X3) menyebabkan peningkatan masing-masing sebesar 6,169 dan 2,648 unit dalam kinerja guru. Konstanta 19,241 memberikan nilai kinerja guru ketika ketiga variabel bebas bernilai nol. Oleh karena itu, persamaan regresi ini menunjukkan gambaran komprehensif tentang bagaimana ketiga faktor motivasi kerja, kepemimpinan dari kepala sekolah, dan budaya dalam organisasi mempengaruhi kualitas kerja guru dalam penelitian ini.

Uji t

Menurut hasil uji t yang disajikan pada Tabel 4.8, dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3) secara signifikan mempengaruhi kinerja guru secara parsial. Variabel motivasi dalam bekerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, menandakan ada dampak yang signifikan terhadap kualitas guru. Artinya, peningkatan motivasi kerja siswa secara spesifik berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Variabel kepemimpinan seorang kepala sekolah (X2) juga memiliki tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja guru dapat dicapai melalui peran kepala sekolah yang ditunjuk. Selanjutnya, variabel budaya organisasi (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019, menegaskan bahwa budaya dalam organisasi siswa juga berkontribusi pada pengaruh kualitas kerja guru. Oleh karena itu, dari hasil analisis ini, Ada kesimpulan bahwa budaya dalam organisasi, kepemimpinan dari sekolah, dan motivasi kerja memengaruhi kualitas kerja guru.

Uji F

Uji F merupakan alat statistik yang kuat untuk mengukur signifikansi perbedaan antara kelompok-kelompok yang dibandingkan. Dalam penelitian ini, uji F diterapkan untuk mengevaluasi dampak motivasi kerja (X1), kepemimpinan seorang kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.9
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3277.115	3	1092.372	15.084	.000 ^b
	Residual	2751.861	38	72.417		
	Total	6028.976	41			

Sumber: Output SPSS 26

Sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F, kombinasi ketiga variabel yakni motivasi kerja (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berdampak besar pada kualitas kerja guru. Nilai p-value yang sangat rendah, yaitu 0,000, menandakan bahwa temuan penelitian ini sangat signifikan secara statistik, sementara nilai F yang tinggi sebesar 15,084 menggambarkan bahwa perbedaan dalam data kualitas kerja guru dapat dijelaskan dengan jelas oleh motivasi kerja (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3).

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yang tinggi dapat memberikan indikasi bahwa model statistik yang digunakan serta variabel yang dimasukkan yakni motivasi kerja (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru Adjusted R-squared mengukur sejauh mana variasi dalam Variabel dependen dapat dijelaskan melalui variasi variabel independen dalam model.

Tabel 4.10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.544	.508	8.50984	1.790

Sumber: Output SPSS 26

Analisis koefisien determinasi yang tinggi, terutama nilai adjusted R-squared yang mencapai 0,508 pada tabel 4.10, memberikan indikasi kuat bahwa sebagian besar perbedaan dalam kinerja guru dapat dijelaskan melalui model statistik yang digunakan. Dalam konteks ini, variabel motivasi kerja (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan budaya organisasi (X3) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru siswa. Nilai R-squared yang tinggi, yaitu 0,544, menunjukkan sejauh mana variabilitas dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel independen tersebut. Variabel-variabel ini memiliki korelasi yang sangat positif dan kinerja guru menandakan bahwa pemahaman dan peningkatan pada motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi dapat menghasilkan dampak positif pada hasil belajar siswa.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang di dapat, koefisien determinasi yang tinggi memberikan keandalan model, namun sekitar 49,2% dari variabilitas sisanya dilengkapi dengan variabel yang tidak dimasukkan dalam penyelidikan ini. Variable lain yang tidak dilakukan penelitian mungkin berperan dalam memengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, penelitian lebih lanjut dapat diperlukan untuk mengidentifikasi variable-variabel tambahan yang memengaruhi kinerja guru. Meskipun demikian, Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang komponen yang memengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Para peneliti terdahulu juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak atau efek positif dan signifikan pada kualitas kerja guru disekolah tersebut.⁶ Penelitian yang di lakukan di MI. At-Taufiq Lakarsantri Surabaya, menunjukkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras

⁶ Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*.

untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaan kerjanya sehingga memberikan hasil kinerja kerja yang lebih baik.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam membimbing sekolah menuju tercapainya tujuan yang efektif dan efisien terhadap kinerja guru.⁷ Seorang kepala sekolah yang baik akan mampu membimbing, memberi arahan yang jelas, dan memunculkan semangat kerja para guru di sekolahnya. Seorang kepala sekolah yang baik tidak hanya sebagai administrator melainkan juga menjadi pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi stafnya.

Seperti halnya yang ada di MI. At-Taufiq Lakarsantri Surabaya, kepemimpinan kepala sekolah sebagai contoh bagi para guru yang patut diteladani. Dengan kerja keras, pantang menyerah, memberikan dukungan, memberi penghargaan kepada guru yang kompeten, semangat, produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik dari sebelumnya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi yang tercipta di lingkungan sekolah memegang peran kunci dalam memberikan dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerja guru.⁸ Budaya dalam organisasi bukan hanya sebatas norma, nilai, dan praktik-praktik yang dianut oleh anggota sekolah, tetapi juga menjadi fondasi yang dapat memotivasi dan membentuk perilaku serta sikap positif dalam mencapai tujuan bersama.⁹

⁷ Arif, M., & Nurnaningsih, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpunua Kabupaten Wajo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 1052-1065.

⁸ 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.

⁹ Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urvatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1-14.

Penelitian yang di lakukan di MI. At-Taufiq Lakarsantri Surabaya, menunjukkan bahwa guru yang memiliki budaya organisasi menciptakan suatu lingkungan di mana nilai-nilai seperti kerjasama, saling penghargaan, dan komitmen terhadap visi bersama lebih ditekankan. Dan suatu budaya yang mengintegrasikan kebersamaan dan saling mendukung akan berpengaruh positif terhadap semangat bekerja dan kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terkait pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja, Semangat dan dorongan untuk memberikan kontribusi maksimal, serta kepuasan dalam mencapai tujuan pendidikan, merupakan faktor-faktor kunci yang membentuk kinerja guru. Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada stafnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dinamis, dan produktif. Kemudian untuk budaya organisasi yang dijunjung tinggi di MI At Taufiq Lakarsantri Surabaya berperan dalam membentuk kinerja guru. Norma, nilai, dan praktik-praktik yang mendukung kerjasama, komunikasi terbuka, dan saling penghargaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini dapat membentuk lingkungan kinerja guru yang profesional dan kompeten dibidang masing-masing guru.

REFERENSI

- Adi, Y., & A. Irwan. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437-452.
- 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.
- Arif, M., & Nurnaningsih, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan

- Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 1052-1065.
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905-914.
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332-339.
- Fatoni, M. (2017). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresak Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 168-182.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research In Humanities, Social Sciences, And Business*, 1(1), 29-34.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314.
- Harmendi, M., B. Lian, & R. Wardarita. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 93-107.
- Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Tehnik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 79-91.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1-14.
- Manik, E., & K. Bustomi. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.
- Manik, E., & K. Bustomi. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja

- guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.
- Maolana, I., A. Darmiyanti, & J. Abidin. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 83-94.
- Martono, Nanang. (2010). "Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)". Jakarta: Raja Grafindo. Hlm. 9
- Masruri, H. M. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru terhadap budaya organisasi serta implikasinya pada kinerja guru. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 55-67.
- Nurpuspitasari, D., S. Sumardi, R. Hidayat, & S. Harijanto. (2019). Efektivitas pembelajaran ditinjau dari supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 762-769.
- Octavia, S. A. (2020). Etika Profesi Guru. Deepublish.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi kerja peserta didik. *Jurnal kependidikan*, 5(2), 216-232.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256.
- Riyadi, S., & A. Mulyapradana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 2503-0728
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Soekarno. (2006). *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Available At SSRN 3864629*.
- Sudirman, A.M. (2005). *Interaksi & Motivasi kerja Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sulistiya, M. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2), 370-67.
- Sumar, W. T. (2018). *Strategi Pemimpin dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal: (Budaya Huyula)*. Deepublish.
- Surani, D., & M. Mifthahudin. (2018). Kompetensi Guru Dan Motivasi Mengajar Guru Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pembelajaran Di Smk Negeri 3 Kota Serang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(02), 149-158.
- Susmiyati, S., & Z. Zurqoni. (2020). Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education*, 2(2), 143-169.
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian Dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220-1230.
- Yulianto, A. & D. Darmawan. (2024). Effective Implementation Of Teaching Skills And Religious Activities To Enhance The Quality Of Learning In Islamic Religious Education At Mtsn 2 Surabaya. *Educan: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 68–85.
- Yusutria, M. A. (2017). Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Curricula: Journal Of Teaching And Learning*, 2(1), 38-46.
- Yusutria, M. A. (2017). Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Curricula: Journal Of Teaching And Learning*, 2(1), 38-46.