

# Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Suparti<sup>1✉</sup>, Yatim Riyanto<sup>2</sup>, Muhamad Sholeh<sup>3</sup>, Nunuk Hariyati<sup>4</sup>, Karwanto<sup>5</sup>  
(1,2,3,4,5) Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

✉ Corresponding author

[[suparti.23045@mhs.unesa.ac.id](mailto:suparti.23045@mhs.unesa.ac.id)]

## Abstrak

Sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, pendidik profesional menjadi kebutuhan esensial di institusi pendidikan. Guru, memiliki peran kunci dalam proses pembelajaran, baik itu dalam konteks pendidikan formal maupun nonformal. Oleh karena itu, guru diharapkan terus meningkatkan kualitas kerjanya agar mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatif untuk menjelaskan pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magetan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel independen berupa budaya sekolah dan motivasi kerja. Variabel dependennya adalah kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP di Kabupaten Magetan sebanyak 39 SMP Negeri dengan jumlah guru 1006 orang. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari Guru SMPN Kabupaten Magetan. Penelitian ini menggunakan dua jenis teknik pengambilan sampel, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner/angket dan dokumentasi. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (p-value) dari uji F sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti ada pengaruh antara budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Budaya Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja*

## Abstract

As an integral part of the education system, professional educators are an essential need in educational institutions. Teachers have a key role in the learning process, both in the context of formal and non-formal education. Therefore, teachers are expected to continue to improve the quality of their work in order to achieve better learning goals. This study uses a quantitative approach with a correlational research type. This study adopts a quantitative approach with an explanatory type to explain the influence of school culture and work motivation on the performance of junior high school teachers in Magetan Regency. In this study, the researcher used 2 types of variables, namely independent variables in the form of school culture and work motivation. The dependent variable is teacher performance. The population in this study were junior high school teachers in Magetan Regency, totaling 39 state junior high schools with a total of 1006 teachers. In this study, the sample consisted of junior high school teachers in Magetan Regency. This study used two types of sampling techniques, namely probability sampling and non-probability sampling. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Based on the results of the multiple linear regression test conducted, the significance value (p-value) of the F test was 0.000, which is smaller than 0.05, which means that there is an influence between school culture and work motivation on teacher performance.

**Keywords:** *School Culture, Work Motivation, and Performance*

## PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi pondasi yang vital dalam sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu negara sangat tergantung pada efektivitas sistem pendidikan yang diterapkan oleh pemerintah. Jumlah individu berkualitas akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas hidup baik secara personal maupun kolektif (Sinambela, 2021). Kemajuan kualitas hidup masyarakat juga turut memajukan negara tempat mereka tinggal. Mutu pendidikan, yang mencakup masukan (*input*), proses pembelajaran, dan hasil (*output*), menjadi parameter yang dirasakan oleh masyarakat dalam proses pendidikan (Handayani & Muliastri, 2021). Pentingnya standar tenaga pendidik menjadi salah satu aspek utama dalam usaha meningkatkan tingkat pendidikan di Indonesia. Realisasi peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kinerja semua pihak yang terlibat dalam sistem pendidikan (Zahroh, 2017). Oleh karena itu, setiap komponen dalam sistem pendidikan, baik manusia maupun non-manusia seperti alat atau peraturan, harus beroperasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya agar sistem pendidikan dapat berjalan optimal dan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.

Sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, pendidik profesional menjadi kebutuhan esensial di institusi pendidikan. Pendidik, atau guru, memiliki peran kunci dalam proses pembelajaran, baik itu dalam konteks pendidikan formal maupun nonformal. Tanggung jawab utama mereka melibatkan pendidikan, pengajaran, bimbingan, arahan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi (Efendi & Sholeh, 2023). Tingkat profesionalisme seorang guru sangat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas utamanya. Profesionalisme guru tercermin dalam empat kompetensi utama, yaitu kompetensi profesi, sosial, kepribadian, dan pedagogik. Untuk mencapai proses pembelajaran yang berkualitas dan menghasilkan output yang unggul, guru diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Pandiangan, 2019). Standar kerja guru, sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terdiri dari lima aspek. Pasal 35 ayat (1) UU No. 14/2005 menyebutkan bahwa beban kerja guru mencakup merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Tugas dan tanggung jawab guru yang komprehensif ini mencakup seluruh proses pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Implikasi dari penekanan pada aspek tatap muka menjadi ukuran rasio waktu dalam Pasal 35 ayat (1) menegaskan bahwa keberhasilan kegiatan pembelajaran bergantung pada kemampuan guru dalam menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran, dan mengaplikasikan keterampilan mengajar yang beragam. Oleh karena itu, guru diharapkan terus meningkatkan kualitas kerjanya agar mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik.

Kinerja guru merupakan aspek yang krusial dalam sistem pendidikan, memainkan peran sentral dalam membentuk dan mengarahkan perkembangan generasi muda (Volta & Nahdiyah, 2023). Secara esensial, kinerja guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran di kelas, melainkan juga mencakup aspek-aspek seperti pembinaan moral, pengembangan keterampilan sosial, dan membentuk karakter siswa (Qurtubi et al., 2023). Dengan demikian, kinerja guru memiliki dampak yang signifikan pada kualitas pendidikan serta pertumbuhan pribadi dan sosial siswa. Pentingnya kinerja guru terletak pada perannya sebagai agen perubahan di dalam kelas dan di lingkungan sekolah. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya mampu menginspirasi dan memberikan pengetahuan kepada siswa, tetapi juga mampu membentuk sikap, nilai-nilai, dan kepribadian yang positif pada generasi muda. Guru yang berkualitas juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong kreativitas dan inovasi, serta membantu siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Namun, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kemampuan profesional, dan kompetensi pedagogic (Munawir et al., 2023). Motivasi yang tinggi mendorong seorang guru untuk terus meningkatkan diri, mengeksplorasi metode pengajaran yang baru, dan memberikan yang terbaik bagi siswa. Kemampuan profesional yang kuat, seperti penguasaan materi pelajaran yang mendalam dan kemampuan mengelola kelas dengan efektif, juga merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru. Selain itu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan. Di sisi lain, terdapat juga faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kondisi sosial ekonomi siswa,

dukungan orang tua, dan kebijakan pendidikan (Ahmad & Syukur, 2021). Lingkungan sosial dan ekonomi yang kurang mendukung, terutama di daerah pedesaan atau kawasan miskin, dapat menjadi hambatan bagi kinerja guru. Kurangnya fasilitas dan sumber daya pendidikan yang memadai juga dapat mempengaruhi kualitas pengajaran (Habsyi, 2020). Selain itu, kurangnya dukungan dan partisipasi orang tua dalam pendidikan anak juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.

Magetan, sebagai contoh, merupakan salah satu kabupaten di Indonesia yang menghadapi tantangan dalam hal kinerja guru dan pengumpulan data kinerja guru. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, terutama di daerah pedesaan. Kurangnya sumber daya dan fasilitas pendidikan yang memadai juga dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, pengumpulan dan analisis data kinerja guru di Magetan mungkin masih terbatas atau tidak dilakukan secara teratur sehingga sulit untuk melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Langkah-langkah konkret seperti penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkualitas, peningkatan infrastruktur pendidikan, serta perbaikan sistem pengumpulan dan analisis data kinerja guru dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di Magetan. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan pendidikan yang lebih baik dan mendukung perkembangan optimal bagi generasi muda di daerah tersebut.

Budaya organisasi dalam konteks pendidikan merupakan kumpulan norma, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang secara kolektif membentuk identitas sebuah sekolah atau lembaga pendidikan. Dalam konteks kinerja guru, budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting. Budaya organisasi yang positif dapat memberikan landasan yang kokoh bagi pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Salah satu cara budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru adalah melalui penciptaan lingkungan yang mendukung. Di lingkungan yang mempromosikan kerjasama, kolaborasi, dan dukungan timbal balik antara staf dan manajemen, guru cenderung merasa lebih termotivasi dan bersemangat (Fatchurrohman & Aisyanti, 2022). Mereka merasa dihargai dan didukung dalam usaha mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Sebaliknya, di lingkungan yang toksik atau tidak mendukung, guru mungkin merasa terisolasi, tidak termotivasi, dan bahkan merasa frustrasi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga menciptakan ekspektasi yang jelas dan konsisten terhadap kinerja guru. Ketika semua anggota staf memiliki pemahaman yang sama tentang harapan dan standar yang harus dipenuhi, guru memiliki panduan yang jelas untuk mengukur dan meningkatkan kinerja mereka (Anggal et al., 2020). Ini membantu mendorong akuntabilitas dan tanggung jawab profesional di antara staf pendidikan. Tidak kalah pentingnya adalah dampak budaya sekolah yang positif terhadap iklim pembelajaran. Budaya positif menciptakan lingkungan yang aman, inklusif, dan memotivasi bagi siswa. Guru yang bekerja dalam lingkungan seperti ini cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan membantu siswa mencapai potensi penuh mereka (Rahmiati & Azis, 2023). Selain itu, budaya positif juga memfasilitasi kolaborasi antara guru, siswa, orang tua, dan administrator, menciptakan iklim di mana semua pihak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan pembelajaran yang bersama-sama ditetapkan.

Budaya memiliki pengaruh penting terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat diatribusikan pada kekuatan budayanya, yang membuat organisasi tersebut lebih percaya diri dan pada akhirnya menjadi lebih efektif. Di dalam era globalisasi yang penuh dengan perubahan cepat dan sulit diprediksi, namun memiliki dampak besar pada masa depan organisasi, keberadaan budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan (Istianda & Anthony, 2022). Strategi untuk menghadapi perubahan dalam organisasi juga harus mempertimbangkan aspek budaya yang sudah ada, untuk memastikan bahwa strategi tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang ada atau justru tidak akan menjadi kontraproduktif bagi perjalanan organisasi ke depan. Manajer, khususnya yang berada di tingkat puncak, harus menyadari betapa pentingnya memahami budaya organisasi karena pengaruhnya yang besar terhadap perilaku anggota. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai

konsep dalam merancang strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya (Henriyani, 2018; Sutrisno, 2019).

Aspek-aspek kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi melibatkan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan kemantapan (Syam, 2017). Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan lingkungan internal suatu organisasi karena setiap individu di dalamnya akan memberikan kontribusi terhadap keragaman budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi akan memiliki keunikan budaya sendiri. Dengan demikian, peningkatan kualitas budaya organisasi di lingkungan sekolah akan berdampak positif secara signifikan pada peningkatan kinerja guru.

Motivasi juga terkait dengan kepuasan individu dalam interaksinya dengan orang lain yang berpengaruh pada dirinya. Terdapat beberapa perilaku yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti cara berinteraksi yang baik, menjadi pendengar aktif, menetapkan tujuan yang menantang, mengadopsi pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku daripada pada pribadi, serta memberikan informasi dengan menggunakan teknik penguatan. Motivasi seseorang dalam bekerja memiliki dampak signifikan pada kinerja dan efisiensi pekerjaannya. Anggota organisasi perlu memiliki kesadaran terhadap tujuan organisasi dan bersedia menerimanya. Selain itu, mereka harus mampu memahami harapan organisasi dan bersedia menjalankannya sebagai anggota tim. Organisasi berharap agar anggota-anggotanya bekerja dengan dedikasi, mematuhi peraturan yang berlaku, disiplin, dan mencapai kinerja yang baik, karena hal tersebut merupakan kunci kesuksesan organisasi. Pentingnya menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi menjadi aspek yang harus diperhatikan, karena hal ini menciptakan kerjasama saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada semua pihak (Wildan et al., 2021). Sebuah organisasi perlu mencapai keseimbangan antara tujuannya dan tujuan individu anggotanya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang penuh motivasi karena setiap pihak merasa terwakili. Dalam konteks pembelajaran, kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar menjadi sangat krusial, terutama dalam meningkatkan kreativitas dan minat belajar siswa. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru memiliki korelasi yang erat dengan tingkat motivasi kerja. Tingkat motivasi kerja guru tercermin dalam cara mereka mengelola kegiatan pembelajaran, yang pada gilirannya mempengaruhi kondisi belajar siswa secara keseluruhan (Juliani et al., 2024).

Adapun fenomena yang terjadi di lapangan terutama di SMPN Kabupaten Magetan bahwasanya profil guru dengan motivasi kerja rendah dapat diidentifikasi melalui beberapa ciri, seperti pengajaran yang monoton dan kurang persiapan yang matang. Guru masih mengandalkan persiapan mengajar yang sangat sederhana dan belum sepenuhnya mengikuti panduan kurikulum yang diwajibkan. Ketidakkonsistenan terlihat dalam implementasi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah disiapkan, dan metode ceramah masih mendominasi proses pembelajaran. Motivasi kerja guru juga tercermin dari minimnya persiapan sebelum proses pembelajaran. Sebelum mengajar, seharusnya seorang guru sudah memiliki perangkat pembelajaran yang komprehensif. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel atau menentukan apakah suatu variabel terkait dengan variabel lain. Selain itu, metode ini juga diterapkan untuk mengetahui apakah suatu variabel dipicu atau dipengaruhi oleh variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatif untuk menjelaskan pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magetan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis variabel, yaitu peneliti menggunakan variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini memiliki total tiga variabel, yakni dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah budaya sekolah dan motivasi kerja. Variabel dependennya adalah kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP di Kabupaten Magetan sebanyak 39 SMP Negeri dengan jumlah guru 1006. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari Guru SMPN Kabupaten Magetan. Penelitian ini menggunakan dua jenis teknik pengambilan

sampel, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner/angket dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar dapat mengukur konstruk atau variabel yang diteliti dengan akurat dan konsisten, memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut benar-benar mencerminkan apa yang ingin diukur oleh peneliti.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Budaya Sekolah**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
B1	0.234	0.000
B2	0.314	0.000
B3	0.460	0.000
B4	0.530	0.000
B5	0.59.	0.000
B6	0.558	0.000
B7	0.567	0.000
B8	0.629	0.000
B9	0.689	0.000
B10	0.666	0.000
B11	0.714	0.000
B12	0.650	0.000
B13	0.678	0.000
B14	0.639	0.000
B15	0.649	0.000
B16	0.684	0.000
B17	0.561	0.000
B18	0.596	0.000
B19	0.551	0.000
B20	0.579	0.000

Berdasarkan hasil uji validitas untuk instrumen budaya sekolah yang ditampilkan pada pada tabel 1 dapat dijabarkan bahwa semua item pertanyaan menunjukkan nilai korelasi *pearson* yang positif dengan signifikansi (Sig. (2-tailed)) sebesar 0.000. Mengingat ketentuan bahwa pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , instrumen dinyatakan valid jika nilai *p* yang dihasilkan lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05), maka semua item pertanyaan dalam tabel ini dapat dikatakan valid. Hal ini karena nilai *p* yang dihasilkan untuk semua item adalah 0.000, yang jelas lebih kecil dari 0.05. Selain itu, nilai korelasi *pearson* yang berkisar dari 0.234 hingga 0.714 menunjukkan tingkat keterkaitan yang bervariasi

antara item pertanyaan dengan konstruk yang diukur, tetapi semuanya menunjukkan hubungan yang signifikan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam mengukur budaya sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
M1	0.322	0.000
M2	0.387	0.000
M3	0.371	0.000
M4	0.566	0.000
M5	0.590	0.000
M6	0.590	0.000
M7	0.655	0.000
M8	0.655	0.000
M9	0.632	0.000
M10	0.669	0.000
M11	0.701	0.000
M12	0.711	0.000
M13	0.699	0.000
M14	0.759	0.000
M15	0.663	0.000
M16	0.653	0.000
M17	0.718	0.000
M18	0.634	0.000
M19	0.648	0.000
M20	0.689	0.000

Berdasarkan ketentuan bahwa pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0.05), instrumen dinyatakan valid jika nilai  $p$  yang dihasilkan lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Dari tabel 2 yang menyajikan hasil uji validitas motivasi kerja, terlihat bahwa semua item pertanyaan (M1 hingga M20) memiliki nilai Signifikansi (Sig. atau  $p$ -value) sebesar 0.000, yang jelas lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen ini mampu mengukur motivasi kerja dengan baik, sehingga hasil yang diperoleh dari instrumen ini dapat dipercaya dan diandalkan untuk tujuan penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas, dilakukan pengujian menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengevaluasi reliabilitas sebuah variabel. Berikut tabel 3 menjelaskan hasil uji reliabilitas.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Sekolah	20	0.916	Reliabel
Motivasi Kerja	20	0.895	Reliabel

Berdasarkan ketentuan bahwa sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha minimal 0.6 maka hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu budaya sekolah dan motivasi kerja, memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah terdiri dari 20 item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.916, sedangkan variabel motivasi kerja juga terdiri dari 20 item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.895. Kedua nilai tersebut jauh melebihi batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0.6, yang mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran untuk kedua variabel tersebut sangat konsisten dan andal. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang kuat dan saling berkaitan dalam mengukur konsep yang sama. Oleh karena itu, instrumen untuk mengukur budaya sekolah dan motivasi kerja dianggap reliabel dan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten dan valid dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode untuk menilai apakah data yang dianalisis mengikuti distribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
n		286
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.07194595
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.047
	Positive	.045
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dilakukan pengujian terhadap residual yang tidak terstandarisasi dengan jumlah sampel (n) sebanyak 286. Parameter normal yang diuji menunjukkan mean sebesar 0,0000000 dan standar deviasi sebesar 5,07194595. Nilai perbedaan terbesar (*most extreme differences*) yang diamati adalah 0,047 secara absolut, dengan nilai positif sebesar 0,045 dan nilai negatif sebesar -0,047. Statistik uji yang diperoleh adalah 0,047 dengan nilai signifikansi asimtotik (*asympt. sig.*) sebesar 0,200. Karena nilai *p-value* yang dihasilkan adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas data dalam analisis ini terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

VIF mengukur seberapa banyak varians dari koefisien regresi yang meningkat karena kolinearitas, sementara Tolerance adalah kebalikan dari VIF yang menunjukkan proporsi variabilitas dari variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai VIF setiap variabel kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas yang signifikan.

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Sekolah	.687	1.456
Motivasi Kerja	.687	1.456

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan dalam tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel budaya sekolah dan motivasi kerja masing-masing adalah 0,687. Nilai ini lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan, yaitu 0,1. Selain itu, nilai vif untuk kedua variabel tersebut adalah 1,456, yang mana juga lebih kecil dari batas yang ditentukan, yaitu 10. Berdasarkan ketentuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, masing-masing variabel independen memiliki kontribusi yang unik dan independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Hal ini memungkinkan interpretasi dan analisis lebih lanjut dilakukan tanpa kekhawatiran terhadap dampak multikolinieritas, sehingga hasil analisis dapat dianggap lebih valid dan andal.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam metode ini, dilakukan pengujian dengan mengamati nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual. Jika nilai signifikansi tersebut di atas tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi.

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	5.250	.000
Budaya Sekolah	-1.713	.088
Motivasi Kerja	-1.362	.174

a. Dependent Variable: abs\_res

Berdasarkan tabel 6 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, koefisien model untuk konstanta adalah 5.250 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti nilai ini sangat signifikan. Namun, variabel independen budaya sekolah memiliki nilai t sebesar -1.713 dengan nilai signifikansi 0,088, dan variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar -1.362 dengan nilai signifikansi 0,174. Karena nilai signifikansi untuk kedua variabel independen ini (budaya sekolah dan motivasi kerja) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini. Ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi,

sehingga variabilitas error term tidak berubah-ubah dan model regresi yang digunakan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan antara satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Kesimpulan dari uji regresi linier sederhana ini didasarkan pada nilai signifikansi (p-value) dan perbandingan antara nilai t tabel dan t hitung, yang menentukan apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat signifikan atau tidak.

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	38.774	2.853	13.591	.000
	Budaya Sekolah	.246	.038	6.530	.000
	Motivasi Kerja	.318	.034	9.287	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, terdapat dua variabel independen yang diamati, yaitu budaya sekolah dan motivasi kerja, dengan kinerja guru sebagai variabel dependen. Pertama, untuk variabel budaya sekolah, nilai t hitung sebesar 6.530 melebihi nilai t tabel (1.650) dan memiliki nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0.05, yaitu 0.000. Oleh karena itu, hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya sekolah dengan kinerja guru. Kedua, untuk variabel motivasi kerja, nilai t hitung sebesar 9.287 juga melebihi nilai t tabel dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis diterima, berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian, berdasarkan analisis ini, baik budaya sekolah maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji linier berganda dijelaskan dalam tabel 8 berikut.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7422.465	2	3711.232	143.255	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7331.521	28	259.06		
	Total	14753.986	30			

- 
- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
  - b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Sekolah

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi ( $p$ -value) dari uji F sebesar 0.000, yang lebih kecil dari nilai alpha yang umumnya ditetapkan sebesar 0.05. Selain itu, nilai F hitung yang diperoleh sebesar 143.255 juga jauh lebih besar dari nilai F pada tabel (1.650) distribusi F untuk derajat kebebasan model dan derajat kebebasan residual yang terdapat dalam analisis tersebut. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedua variabel independen, yaitu budaya sekolah dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru dalam model regresi tersebut. Dengan demikian, keseluruhan model regresi linier berganda tersebut memiliki kemampuan yang signifikan untuk menjelaskan variasi dalam kinerja guru dengan mempertimbangkan kedua variabel independen secara bersama-sama.

## SIMPULAN

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting dalam mengoptimalkan partisipasi paguyuban kelas di SMPN 1 Magetan dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah mampu mempengaruhi, membimbing, dan menginspirasi komunitas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah memiliki visi yang jelas dan mampu menggerakkan seluruh anggota sekolah untuk berkolaborasi. Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan kepala sekolah mengartikulasikan visi dan tujuan kepada seluruh stakeholders. Kerja sama erat antara kepala sekolah dan paguyuban kelas tercermin dalam komunikasi yang terbuka dan transparan serta koordinasi yang efektif. Kepala sekolah mengajak anggota paguyuban kelas untuk terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan orang tua. Implementasi Kurikulum Merdeka di SMPN 1 Magetan berdampak positif dengan pengembangan inovasi dan program pendukung yang relevan serta penciptaan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan berorientasi pada hasil

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penelitian ini. Kepala sekolah, anggota paguyuban kelas, guru, siswa, dan orang tua murid dari SMPN 1 Magetan yang telah berpartisipasi aktif dalam penelitian ini. Terima kasih atas kesediaan untuk berbagi pengalaman, pandangan, dan wawasan yang sangat berharga. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data dan analisis. Tanpa kerja sama dan kontribusi dari semua pihak, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik. Terima kasih atas dorongan, dukungan, dan motivasi yang diberikan selama proses penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi pengembangan pendidikan di masa mendatang

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Syukur, Y. (2021). Faktor Mempengaruhi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor Memberikan Bimbingan Karier. *JAMBURA Guidance and Counseling Journal*, 2(1), 10–15.
- Anggal, N., Yuda, Y., & Amon, L. (2020). *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. CV. Gunawana Lestari.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85.
- Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement*, 2(2), 136–143.
- Habsyi, F. Y. (2020). Pengaruh fasilitas belajar terhadap prestasi belajar siswa SMA Nusantara Tauro. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 2(1), 13–22.
- Handayani, N. N. L., & Muliastri, N. K. E. (2021). Determinasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi. *PINTU: Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2).
- Henriyani, E. (2018). Pemimpin dan budaya organisasi di era perubahan. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 61–71.

- Istianda, M., & Anthony, S. (2022). Budaya Organisasi dalam Mendukung Merdeka Belajar-Kampus Merdeka. *JIAPI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Pemerintahan Indonesia*, 3(2), 136–147.
- Juliani, R., Santoso, G., Hana, Y. H. F., Ramadani, R. F., & Kusumadiniati, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar Yang Tinggi dalam Mengajar. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 3(2), 202–211.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634.
- Pandiangan, A. P. B. (2019). *Penelitian Tindakan Kelas: Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kompetensi Belajar Siswa*. Deepublish.
- Qurtubi, A., Rukiyanto, B. A., Rusmayani, N. G. A. L., Hita, I. P. A. D., Nurzaima, N., & Ismaya, R. (2023). Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 3051–3061.
- Rahmiati, R., & Azis, F. (2023). Peranan Guru Sebagai Motivator Terhadap Motivasi Belajar Siswa di SMPN 3 Kepulauan Selayar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 6007–6018.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010). Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Syam, A. R. (2017). Urgensi budaya organisasi untuk pengembangan lembaga pendidikan Islam. *Educan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- Volta, A. S., & Nahdiyah, A. C. F. (2023). Transformasi Pendidikan di Era 4.0: Intelektualitas Guru Tercipta Kualitas Sekolah Terjaga. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 143–151.
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Zahroh, M. N. (2017). *Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur*. Universitas Negeri Jakarta.