

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU,
BUDAYA SEKOLAH, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI
SMP KABUPATEN TEMANGGUNG**

Indriyanti Murbaningtyas¹, Suwito Eko Pramono², Sugi³

¹Universitas Negeri Semarang,

²Universitas Negeri Semarang,

³Universitas Negeri Semarang,

¹indriyanti171717@students.unnes.ac.id, ²suwitoekopramono@mail.unnes.ac.id,

³sugi@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of principal leadership, teacher competence, school culture, and work discipline on the performance of Islamic Education (PAI) teachers at Junior High Schools (SMP) in Temanggung Regency. The background of this research is based on the low achievement of teacher performance indicators, specifically in developing teaching modules and elaborating learning outcomes in the field, as well as the low education report card scores in the region. This research employs a quantitative approach with a hypothesis testing study design. The research population consists of all Junior High School PAI teachers in Temanggung Regency registered in the SIAGA account, with a sample size of 87 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires, and subsequently analyzed using descriptive and inferential statistical techniques assisted by SPSS software. The results indicate that, simultaneously, principal leadership, teacher competence, school culture, and work discipline have a significant influence on teacher performance, with an Adjusted R Square value of 84.6%. Partially, the hypothesis testing shows that: (1) Principal leadership has no significant influence on teacher performance (Sig. 0.913 > 0.05); (2) Teacher competence has a significant influence on teacher performance (Sig. 0.002 < 0.05); (3) School culture has a significant influence on teacher performance (Sig. 0.003 < 0.05); and (4) Work discipline has a significant influence on teacher performance (Sig. 0.025). These findings emphasize that internal teacher factors (competence and discipline) and the work environment (school culture) play a more dominant role in determining the performance of PAI teachers compared to the direct managerial role of the principal in this specific context.

Keywords: principal leadership, teacher competence, school culture, work discipline, PAI teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, budaya sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru

Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP di Kabupaten Temanggung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada rendahnya capaian indikator kinerja guru dalam penyusunan modul ajar dan penjabaran capaian pembelajaran di lapangan, serta rendahnya skor rapor pendidikan di wilayah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi pengujian hipotesis (hypothesis study). Populasi penelitian adalah seluruh Guru PAI SMP di Kabupaten Temanggung yang terdaftar di akun SIAGA, dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, budaya sekolah, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 84,6%. Secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. 0,913 > 0,05); (2) Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. 0,002 < 0,05); (3) Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. 0,003 < 0,05); dan (4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. 0,025). Temuan ini menegaskan bahwa faktor internal guru (kompetensi dan disiplin) serta lingkungan kerja (budaya sekolah) memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja guru PAI dibandingkan peran manajerial langsung kepala sekolah dalam konteks penelitian ini.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, budaya sekolah, disiplin kerja, kinerja guru PAI

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Dalam ekosistem sekolah, guru memegang peranan sentral sebagai penggerak utama proses pembelajaran. Khusus bagi Guru Pendidikan Agama Islam (PAI), tanggung jawab yang diemban tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan (kognitif), tetapi juga

pada pembentukan karakter dan moralitas siswa di tengah degradasi etika remaja saat ini. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja guru PAI menjadi sebuah keharusan demi tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru yang maksimal tidak tumbuh dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial dan lingkungan. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor determinan pertama. Sebagai manajer dan edukator,

kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan visi, memberikan motivasi, serta melakukan supervisi klinis yang mampu mendorong guru untuk terus berinovasi dalam mengajar. Kepemimpinan yang transformatif terbukti mampu menggerakkan potensi guru melampaui standar minimal yang ditetapkan.

Selain faktor kepemimpinan, kompetensi guru merupakan prasyarat mutlak. Guru dituntut memiliki penguasaan materi yang mendalam (pedagogis dan profesional) serta kepribadian dan sosial yang luhur. Tanpa kompetensi yang memadai, sulit bagi guru untuk mengelola kelas secara efektif atau menjadi teladan bagi peserta didik. Di sisi lain, budaya sekolah juga turut membentuk perilaku kerja. Lingkungan sekolah yang religius, disiplin, dan kolaboratif akan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, sehingga guru merasa didukung untuk memberikan performa terbaiknya.

Namun, realitas di lapangan Menurut survey dari PERC (Politic and Economic Risk Consultan), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu

urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Salah satu yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Hasil dari UKG tahun 2021 sampai 2024, sekitar 81% guru di Indonesia bahkan tidak mencapai nilai minimum.

Berdasarkan data laporan rapor pendidikan Kabupaten Temanggung jenjang satuan pendidikan Sekolah Menengah Pertama, guru SMP di Kabupaten Temanggung belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal tersebut dibuktikan dari hasil laporan rapor pendidikan yang masih rendah.

Berdasarkan laporan kepengawasan pengawas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Temanggung, hasil supervisi dan observasi kepala sekolah, hasil pra penelitian yang dilakukan dari tanggal 26 Agustus 2025 sampai 21 September 2025 melalui observasi dan wawancara terhadap 40 guru Pendidikan Agama Islam jenjang SMP di Kabupaten Temanggung diperoleh data 10 dari 40 guru belum menjabarkan Capaian Pembelajaran kedalam Tujuan Pembelajaran. Ini artinya masih terdapat 25 % guru yang belum

berkinerja sesuai yang diharapkan. Begitu juga ditemukan angka 12 guru dari 40 guru masih belum menyusun modul ajar sesuai dengan karakteristik siswa dan sekolah. Modul ajar yang dimiliki masih copy paste milik teman lain atau mengunduh dari internet tanpa disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan sekolah. Itu berarti bahwa masih terdapat 30% guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya dalam bidang administrasi pendidikan serta dapat memberi kontribusi dan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan Teori Resource-Based View yang dipelopori oleh Wernerfelt (1984) yang memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan merupakan hal yang penting dalam memperoleh kinerja perusahaan yang unggul. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan teori mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, dan lingkungan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian studi pengujian hipotesis (hypothesis study). Menurut Cresweel (2010, hlm. 24) menyatakan bahwa, "pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka".

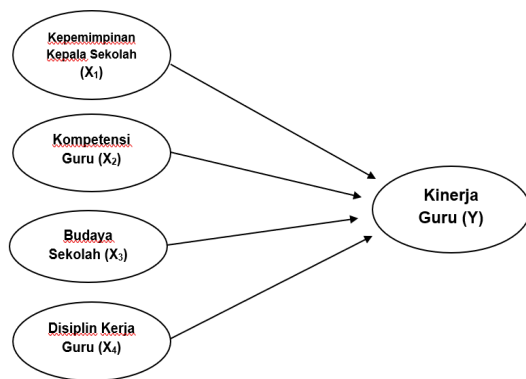
Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika.

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah guru mata pelajaran pendidikan agama Islam SMP di Kabupaten Temanggung. Terdapat 83 SMP di Kabupaten Temanggung yaitu 42 SMP Negeri dan 41 SMP Swasta. Jumlah guru mata Pelajaran PAI SMP di Kabupaten Temanggung yang tercatat dalam akun SIAGA kementerian agama Kabupaten Temanggung berjumlah 111 guru. Untuk menentukan jumlah sample penelitian, penulis menggunakan

rumus slovin. Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 87 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik sampling random sederhana dan pengambilan anggota sampel dengan cara melakukan pengundian pada semua anggota populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data observasi, wawancara, dan teknik angket atau kuesioner. Data penelitian ini dianalisis dengan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y). Dalam buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D oleh Sugiyono, variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Budaya Sekolah, dan Disiplin Kerja Guru. Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah Kinerja Guru.



Gambar 1 Model Penelitian

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggungjawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan mengupayakan peningkatan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya (Supardi, 2016:54). Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan engevaluasi hasil belajar.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk menggerakkan sumber daya yang ada pada suatu sekolah yang digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi sekolah yang diinginkan (Ekosiswoyo, 2016). Indikator kepemimpinan kepala

sekolah meliputi kepala sekolah bertindak sebagai pendidik; melaksanakan fungsi manajerial yaitu mulai dari planning, organizing, actuating, and controlling; menguasai administrasi sekolah yang meliputi administrasi kurikulum, kesiswaan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, keuangan, dan hubungan masyarakat; melaksanakan kegiatan supervisi; pemimpin bagi guru, tenaga kependidikan, dan siswa; kepala sekolah merupakan pembaharu untuk sekolah; mampu memotivasi para bawahannya agar bekerja lebih baik lagi.

3. Kompetensi Guru

Menurut Kunandar (2011:55), kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

4. Budaya Sekolah

Menurut Robbins dalam Syahril dan Tya Ayu Ningrum (2021:68) mendefinisikan budaya organisasi sebagai, “*Refers to a system of shared meaning held by members that*

distinguishes the organization from other organizations". Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya sekolah dapat disimpulkan sebagai keyakinan, nilai-nilai, tradisi, norma-norma yang melandasi perilaku dari warga sekolah yang mengakar kuat dan menjadi kebiasaan bagi warga sekolah. Indikator budaya sekolah meliputi nilai-nilai dasar yang mengakar pada organisasi, komunikasi, toleransi, kerja sama antar warga sekolah, dan bangga terhadap instansi atau organisasi.

5. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja menurut Sumadhinata (2018) adalah alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan mematuhi peraturan serta norma sosial. Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja yaitu patuh dan taat pada ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama, kemampuan mengendalikan diri, patuh terhadap tugas pokok guru, menciptakan suasana harmonis terhadap rekan

kerja dan atasan, memiliki sikap kreatif dan inovasi, dan memiliki loyalitas terhadap profesinya.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Peneliti membagi responden ke dalam beberapa karakteristik, yaitu unit kerja dan status kepegawaian. Responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai satuan pendidikan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Temanggung. Komposisi unit kerja menunjukkan bahwa sampel tersebar secara merata di banyak sekolah, baik sekolah negeri maupun swasta. Setiap sekolah pada umumnya menyumbang 1 responden atau sebesar 1,15%, sehingga memberikan gambaran representatif terhadap kondisi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di wilayah Kabupaten Temanggung.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari tiga kategori status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Non-ASN. Komposisi ini menunjukkan keberagaman latar belakang kepegawaian guru yang terlibat dalam penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	45	51,72%
Non ASN	15	17,24%
PPPK	27	31,04%
Jumlah	87	100%

2. Hasil Analisis

Pada tahap ini dilakukan serangkaian uji statistik untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi, serta untuk menguji validitas model yang digunakan. Pengujian meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Adapun rangkaian uji yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F (simultan), uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Budaya Sekolah, dan Disiplin Kerja Guru memiliki nilai validitas di atas 0,30. Nilai validitas terkecil adalah 0,541, sedangkan nilai terbesar mencapai 0,769, yang

menunjukkan bahwa semua item memiliki korelasi yang memadai hingga kuat terhadap skor total variabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada tiap variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan reliabel untuk digunakan.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0,978	Reliabel
Kompetensi Guru (X ₂)	0,965	Reliabel
Budaya Sekolah (X ₃)	0,973	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₄)	0,971	Reliabel

Kinerja Guru (Y)	0,957	Reliabel
------------------	-------	----------

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan kecenderungan nilai yang relatif tinggi. Variabel kinerja guru (Y) yang diukur melalui 87 responden memiliki rentang skor antara 30 hingga 150, dengan nilai rata-rata sebesar 122,18 dan standar deviasi 15,61. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru cenderung berada pada kategori baik, dengan variasi jawaban yang tidak terlalu besar. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki nilai minimum 40 dan maksimum 200, dengan rata-rata sebesar 163,98 dan standar deviasi 22,52, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat yang tinggi. Variabel kompetensi guru (X_2) memiliki rentang skor antara 28 hingga 140, dengan nilai rata-rata 114,97 dan standar deviasi 15,02, menunjukkan bahwa kompetensi guru dinilai baik oleh para responden.

Selanjutnya, variabel budaya sekolah (X_3) menunjukkan nilai minimum 30 dan maksimum 150, dengan rata-rata sebesar 124,51 dan standar deviasi 17,03. Nilai ini

menggambarkan bahwa budaya sekolah dinilai positif dan cukup kuat menurut persepsi responden. Variabel disiplin kerja (X_4) memiliki rentang skor yang sama, yaitu 30 hingga 150, dengan nilai rata-rata sebesar 124,39 dan standar deviasi 16,75, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja guru berada dalam kategori baik. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki rata-rata yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa guru memberikan persepsi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, budaya sekolah, disiplin kerja, serta kinerja mereka sendiri.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, yang menjadi salah satu syarat penggunaan analisis regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau melalui grafik P-P Plot. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan grafik P-P Plot memperlihatkan titik yang mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi

normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel X_1 sebesar 0,594, variabel X_2 sebesar 0,877, variabel X_3 sebesar 0,399, dan variabel X_4 sebesar 0,619. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas batas 0,05, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, budaya sekolah, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil

pengujian, nilai adjusted r square yang didapatkan adalah 0,846, yang artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2), budaya sekolah (X_3), dan disiplin kerja (X_4) mempengaruhi kinerja guru (Y) sebesar 84,6%. Sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan nilai t-statistic dan nilai signifikansi (Sig.) pada output regresi. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (pengaruh signifikan).
- b. Jika Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (pengaruh tidak signifikan).

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Keterangan
X_1	-	0,913	Tidak
	0,110		Signifikan
X_2	3,142	0,002	Signifikan
X_3	3,043	0,003	Signifikan
X_4	2,278	0,025	Signifikan

Berdasarkan hasil regresi:

- 1) Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki nilai

signifikansi 0,913, sehingga dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, rumusan masalah pertama ditolak.

- 2) Variabel kompetensi guru (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,002, lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, rumusan masalah kedua diterima.
- 3) Variabel budaya sekolah (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,003, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, rumusan masalah ketiga juga diterima.
- 4) Variabel disiplin kerja (X_4) memiliki nilai signifikansi 0,084, yang juga lebih kecil dari 0,025, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, rumusan masalah keempat diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,913 (>

0,05). Dengan demikian, rumusan masalah pertama ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa baik atau kurangnya kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru.

Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan. Pertama, guru telah bekerja berdasarkan standar operasional dan regulasi yang baku sehingga kualitas kinerja mereka tidak terlalu bergantung pada gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan temuan Supovitz dan Tognatta (2018) yang menegaskan bahwa kepemimpinan tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja guru, melainkan melalui mekanisme tidak langsung seperti dukungan instruksional atau budaya kolaboratif.

Kedua, kepemimpinan kepala sekolah mungkin tidak dirasakan secara langsung oleh guru dalam aktivitas sehari-hari, terutama jika kepala sekolah lebih berfokus pada tugas administratif daripada supervisi akademik. Darling-Hammond et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan baru memberikan dampak nyata apabila kepala sekolah hadir secara konsisten dalam

pembinaan instruksional, observasi kelas, dan pemberian umpan balik..

2. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi guru (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Dengan demikian, rumusan masalah kedua diterima. Artinya, semakin tinggi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Temuan ini konsisten dengan literatur terkini, misalnya penelitian Chen, Lee, dan Lin (2023) yang menegaskan bahwa kompetensi profesional guru merupakan prediktor terkuat dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Demikian pula, studi oleh Widodo dan Riandi (2020) menekankan bahwa kompetensi yang baik berkontribusi langsung pada kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

3. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah (X_3) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,003. Rumusan masalah ketiga diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya sekolah yang positif—misalnya kolaboratif, disiplin, suportif, dan berorientasi mutu—berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Penelitian Thapa et al. (2019) menegaskan bahwa sekolah dengan budaya yang sehat mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan interaksi profesional, serta memperkuat rasa memiliki di antara guru. Kondisi tersebut berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,084 yang lebih kecil dari batas signifikansi penelitian (0,025). Dengan demikian, rumusan masalah keempat diterima. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan guru dalam mematuhi aturan, kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas profesional, semakin meningkat pula kinerjanya.

Temuan ini selaras dengan penelitian Khan et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai pendorong utama peningkatan produktivitas. Dalam konteks sekolah, disiplin kerja memastikan guru menjalankan pembelajaran secara konsisten dan terstruktur sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, serta keseluruhan rangkaian penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, budaya sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi sebesar 0,913 menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, kinerja guru tidak banyak ditentukan oleh gaya

kepemimpinan, arahan, maupun peran manajerial kepala sekolah.

2. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi 0,002, kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru terbukti berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas profesional.
3. Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0,003, sehingga budaya sekolah yang positif, suportif, dan kolaboratif terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja guru.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi 0,084 yang berada di bawah batas signifikansi penelitian (0,025), disiplin kerja terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). *"Metode Penelitian Komunikasi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi"*. Pustaka Setia, Bandung.
- Ahmad Susanto. (2016). *"Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya"*, Cet. 1. Jakarta: Kencana. Hlm: 193
- Amtu Onisimus. (2020). "Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance". *International Journal of Instruction*. Vol.13 No.4
- Alzoraiki Mohammed, et all.(2024). "The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools". *Frontiers in Education*. Vol.9
- E. Mulyasa. (2013). *"Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm.25
- Ghozali, Imam. 2005. *"Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS"*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Iskamto Dedi, dkk. (2021). "The Effect of Discipline on Performance Employee in Educational Institutions in Indonesia". *Proceedings of the Second Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Surakarta*, Indonesia, September 14-16, 2021.
- Muhaimin. (2002). *"Paradigma pendidikan islam (Upaya Mengefektivkan Pendidikan Agama di Sekolah)"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pardosi J, Utari TI. (2021). "Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievemen"t. *F1000Res*. 2021 Jun 14;10:465. doi:10.12688/f1000research.51549 .2. PMID: 35685686; PMCID: PMC9168782.
- Raharjo, Tri Joko. (2023). *"Landasan Kependidikan di Era Disrupsi"*. UNNES Pres, Semarang.
- Sri Rumanti, Aslamiah, Ahmad Muhyani Rizalie. (2022). "The Effect of Principal Transformational Leadership, School Culture, and Organizational Commitment on the Performance of State MTS Teachers in Balangan Regency". *International Journal of Social Science And Human Research*, Volume 05, Nomor 06 .
- Supardi. (2015). *"Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya"*. Jakarta: Raja Grafinda Persada,2015. hal 221
- Wahyudin, Agus. (2015). *"Metodologi Penelitian"*. UNNES Press, Semarang
- Wenni Meliana, Aslamiah, Sulaiman. (2023). "The Influence of Madrasah Head Transformational Leadership, Teacher Work Discipline, Teacher Work Motivation on Aliyah Madrasah Teacher Performance in Banjarmasin". *International Journal of Social Science And Human Research*, Volume 06, Nomor 05.