

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI UPTD SMA NEGERI 1 TINAMBUNG**

*The Influence of School Principal Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Teacher Performance at UPTD SMA Negeri 1 Tinambung*

**Muhlis**

*Universitas Negeri Makassar*

\*Corresponding Author: [zulfikarapriansyah@gmail.com](mailto:zulfikarapriansyah@gmail.com)

*Article Submission:*  
10 June 2025

*Article Revised:*  
20 June 2025

*Article Accepted:*  
24 June 2025

*Article Published:*  
26 June 2025

**ABSTRACT**

*This study aims to empirically examine the influence of principal leadership, organizational culture, and motivation on teacher performance at UPTD SMA Negeri 1 Tinambung, Polewali Mandar Regency. The research employs a quantitative approach with an ex post facto design and survey techniques. Data were collected through questionnaires distributed to the entire population of 63 teachers using a saturated sampling technique. The research instruments were validated through content validity tests and internal reliability using Cronbach's Alpha. Data analysis was conducted using SPSS version 25, which included descriptive analysis, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and multiple linear regression analysis to determine both partial and simultaneous effects among variables. The results indicate that all three independent variables—principal leadership, organizational culture, and motivation—have a positive and significant influence on teacher performance, both individually and collectively. Simultaneously, these three variables account for 55.1% of the variance in teacher performance ( $R^2 = 0.551$ ). Teacher motivation was identified as the most dominant factor influencing performance. The findings highlight the importance of transformative leadership, a supportive organizational culture, and effective motivation strategies in enhancing teacher professionalism and the quality of learning at the secondary school level.*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Organizational Culture, Teacher Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru di UPTD SMA Negeri 1 Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto dan teknik survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang terdiri dari 63 orang guru, dengan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian divalidasi menggunakan uji validitas isi dan reliabilitas internal melalui perhitungan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, dengan

tahapan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara individual maupun bersama-sama. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan 55,1% variasi dalam kinerja guru ( $R^2 = 0,551$ ). Motivasi guru teridentifikasi sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang transformatif, budaya organisasi yang mendukung, serta strategi penguatan motivasi guru untuk mendorong peningkatan profesionalisme dan mutu pembelajaran di tingkat sekolah menengah.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Guru, Motivasi

## PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Negara-negara maju yang minim sumber daya alam sekalipun mampu menunjukkan kemajuan pesat karena ditopang oleh SDM yang terdidik, terampil, dan memiliki etos kerja tinggi. Oleh karena itu, penguatan kualitas SDM menjadi fokus utama pembangunan, termasuk dalam sektor pendidikan (Azmiati, 2022).

Dalam konteks pendidikan, peran guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran menjadi sangat strategis. Namun, kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Di antaranya, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan performa guru di sekolah. Senada dengan itu, Widagdo (2022) dalam penelitiannya terhadap guru SMP swasta di Yogyakarta, juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan penghargaan ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Masing-masing faktor tersebut secara parsial juga terbukti meningkatkan profesionalisme secara nyata, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam menentukan arah dan kualitas pengelolaan pendidikan. Undang-undang dan regulasi seperti UU No. 20 Tahun 2003, PP No. 19 Tahun 2005, serta Permendiknas No. 13 Tahun 2007, menegaskan tanggung jawab kepala sekolah dalam menjamin mutu pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional yang diterapkan kepala sekolah diyakini mampu mendorong guru untuk mencapai kinerja optimal (wijayanto et al, 2022).

Selain itu, budaya organisasi di sekolah juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Budaya yang mencakup nilai, norma, dan tradisi akan membentuk perilaku kolektif yang mencerminkan identitas sekolah. Menurut saragih dan suhendro (2020), budaya

organisasi yang kuat mendorong kolaborasi guru dan memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama. Hal ini tercermin dalam semangat kerja tim yang tinggi, saling mendukung antar rekan kerja, serta kesediaan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman demi peningkatan kualitas pembelajaran.

Motivasi guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor personal yang menentukan kesediaan dan semangat dalam menjalankan tugas. lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan, dan kesempatan berkembang merupakan faktor motivasional yang penting dalam kinerja pegawai. Seperti yang dinyatakan Yuka (2020), yang meneliti guru di sekolah alam Bekasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kreativitas guru, yang merupakan indikator penting dari kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kreativitas secara langsung, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik para guru.

Fenomena kinerja guru yang belum mencapai tingkat optimal juga teridentifikasi di UPTD SMA Negeri 1 Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Beberapa guru masih menunjukkan indikator kinerja yang kurang baik, seperti rendahnya disiplin, keterlambatan dalam menjalankan tugas, serta kelemahan dalam menyusun rencana pembelajaran yang efektif. Situasi ini menegaskan pentingnya dilakukan kajian empiris untuk mengevaluasi sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut sebagai dasar perumusan rekomendasi strategis guna memperkuat praktik manajemen pendidikan di tingkat sekolah. Berbeda dari sejumlah studi sebelumnya yang cenderung mengkaji faktor-faktor ini secara terpisah, penelitian ini mencoba menyajikan pendekatan komprehensif dengan melibatkan ketiga aspek secara simultan, serta berfokus pada konteks satuan pendidikan di wilayah nonperkotaan yang belum banyak mendapat sorotan dalam literatur.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang bertujuan menelaah hubungan sebab-akibat antar variabel tanpa adanya manipulasi dari peneliti terhadap variabel-variabel tersebut (Samsu, 2017). Pendekatan ini sejalan dengan paradigma positivisme yang memandang gejala sosial sebagai sesuatu yang dapat diukur secara objektif, teramati, dan bersifat kausal (Sugiyono, 2013). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di UPTD SMA Negeri 1 Tinambung yang berjumlah 63 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka digunakan teknik *sampling* jenuh. Artinya, seluruh

anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan empat variabel, terdiri atas tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (Y) (Martono, 2011).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu angket, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen utama berupa angket tertutup dengan skala Likert 1–5 yang disusun untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel (Arikunto, 2005). Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah dan beberapa guru guna memperoleh data tambahan yang bersifat kualitatif dan memperkuat temuan dari kuesioner. Sedangkan teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data administratif dan informasi pendukung lainnya yang relevan dengan objek penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal antar item dalam instrumen (Bawono, 2015).

Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi data variabel, seperti nilai rata-rata, median, modus, simpangan baku, dan varian (Sugiyono, 2019). Sementara itu, statistik inferensial dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilengkapi dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kekuatan pengaruh masing-masing variabel (Bawono, 2006). Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik, khususnya uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, guna memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 guna menjamin keakuratan dan efisiensi pengolahan data.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan terhadap data 63 guru di UPTD SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, diketahui bahwa ketiga variabel independen kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi—memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang berarti bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru

secara signifikan.

Tabel 1. uji simultan (uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	643.016	3	214.339	24.942	0.0
Residual	505.778	59	8.573	nan	nan
Total	1148.794	62	nan	nan	nan

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa sebesar 55,1% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 44,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,742 memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi dengan kinerja guru.

Tabel 2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.0	0.741	0.551	0.528	2.928

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai koefisien sebesar 0,252 ( $p = 0,023$ ), budaya organisasi sebesar 0,348 ( $p = 0,014$ ), dan motivasi sebesar 0,466 ( $p = 0,001$ ). Dari ketiga variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru.

Instrumen penelitian juga telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Semua indikator pada masing-masing variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimal 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Nilai alpha tertinggi terdapat pada variabel kinerja guru (0,805), diikuti oleh kepemimpinan (0,791), motivasi (0,766), dan budaya organisasi (0,757).

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin strategis terbukti memainkan peran penting dalam mendorong guru mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan inspiratif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pertumbuhan profesional guru.

Dalam penelitian oleh Zulkarnaen et al (2020), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap kinerja guru SMK di Lombok (62,2%) dan juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja (67,1%). Selain itu, budaya sekolah memiliki

dampak langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan performa guru. Penelitian serupa oleh Munawar et al (2020) di Kabupaten Bireuen juga membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara langsung memengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Bahkan, motivasi kerja guru itu sendiri terbukti memberikan dampak langsung positif terhadap kinerja mereka, yang memperkuat peran faktor internal dan kepemimpinan dalam mendongkrak kualitas kerja guru di sekolah.

Budaya organisasi juga terbukti berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang dihiasi dengan nilai-nilai positif seperti kerja sama, kejujuran, dan integritas membantu guru merasa dihargai dan termotivasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nugraheni dan Rahmayanti (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan temuan Huang dan Liu (2016), yang menegaskan pentingnya komunikasi terbuka dan partisipasi dalam membentuk budaya organisasi yang produktif

Motivasi merupakan variabel paling dominan dalam penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan teori motivasi Herzberg, yang menyebutkan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan pertumbuhan personal sangat berpengaruh terhadap kinerja. Guru yang merasa dihargai dan memiliki ruang untuk mengembangkan potensi cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. Penelitian oleh Iba et al (2021) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 14,54% terhadap kinerja guru SMA di Kota Juang. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja turut memperkuat pengaruh motivasi terhadap performa, dengan total kontribusi dari semua faktor mencapai 70,4%.

Penelitian serupa dilakukan oleh Penawan (2022), yang meneliti guru tidak tetap di Sragen dan menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja mereka. Bersama dengan disiplin kerja dan kompensasi, motivasi menjelaskan sebesar 71,7% variasi dalam performa guru, menegaskan bahwa faktor motivasional sangat kuat, terutama dalam konteks penghargaan dan pengakuan kerja.

Selain itu, Rahmaniah (2021) dalam studinya di SMA Negeri 1 Makassar juga menemukan bahwa motivasi kerja, baik secara individu maupun dalam kombinasi dengan supervisi pendidikan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini semakin memperkuat argumen bahwa guru yang merasa dihargai dan didukung secara profesional cenderung menunjukkan komitmen dan hasil kerja yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, bukti empiris mendukung bahwa motivasi, khususnya motivasi intrinsik sebagaimana dijelaskan dalam teori Herzberg, merupakan kunci utama dalam menciptakan

kinerja guru yang tinggi dan berkelanjutan.

Meskipun model yang dibangun sudah cukup kuat untuk menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja guru, masih ada ruang untuk peningkatan. Variabel lain seperti beban kerja, kesejahteraan, serta lingkungan fisik sekolah mungkin juga mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengintegrasikan faktor-faktor tambahan tersebut demi memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

Dengan demikian, hasil dan pembahasan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah perlu membangun visi kolektif, mendorong kolaborasi tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi agar kualitas pembelajaran di sekolah terus meningkat.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMA Negeri 1 Tinambung. Model regresi menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,551, yang mengindikasikan bahwa 55,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Secara parsial, masing-masing variabel juga memberikan kontribusi yang signifikan, dengan motivasi menunjukkan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini memperkuat posisi motivasi sebagai determinan utama dalam pencapaian kinerja optimal guru, serta menegaskan pentingnya dukungan kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung.

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru harus dilakukan melalui pendekatan terpadu yang mencakup penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif, dan pengembangan strategi peningkatan motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan untuk merancang intervensi yang lebih strategis, berkelanjutan, dan berbasis bukti dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Azmiati. (2022). *Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan*.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Bawono, A. (2015). *Statistik pendidikan: Teori dan aplikasi dalam penelitian*. Kencana.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Martono, N. (2011). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan studi kasus*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nugraheni, I., & Rahmayanti, D. (2016). Budaya organisasi dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 22(3), 273–283
- Penawan, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. *Buana Ilmu*, 201–211.
- Samsu. (2017). *Metode penelitian: Teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, dan mixed methods*. Kencana.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Soetjipto, E. (2012). *Kepemimpinan kepala sekolah: Konsep dan implementasi*. Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sudrajat, T. (2006). *Hukum birokrasi pemerintah: Kewenangan dan jabatan*. Sinar Grafika.
- Widagdo, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan penghargaan ekstrinsik langsung terhadap profesionalisme guru SMP swasta. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(2), 311–325. <https://doi.org/10.30738/mmp.v4i2.10063>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Yuka, M. O., Martin, M., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kreativitas guru sekolah alam di Bekasi. *Visipena*, 11(2), 461–473. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i2.1303>