JIRAM
Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol 3 No 3 Tahun 2025 E-ISSN: 3031-2973
Diterima Redaksi: 23-10-2025 | Revisi: 06-11-2025 | Diterbitkan: 28-11-2025

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Inpres Atsj, Kabupaten Asmat

Damaris Lolo[1*], Mohammad Bukhori [2], Tin Agustina Karnawati [3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
[1*]dmrslolo06@gmail.com, [2]m.bukhori@asia.ac.id, [3]agustina@asia.ac.id

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Hal ini menujukan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan kompetensi guru dalam mengaktualisasikan perannya. Berdasarkan pemahaman ini maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi dari seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: faktor kepemimpinan dimana kualitas dalam memberi dorongan, semangat, arahan dan dukungan manajerial serta menjadi *team leader*; faktor budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan norma-norma yang diterima serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran; dan faktor lingkungan kerja yang melingkupi situasi dan suasana aman, nyaman dan tenteram. Ketiga faktor tersebut ternyata memberikan pengaruh yang signifikan pula pada kinerja guru di SD Inpres Atsj, Kabupaten Asmat.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya sekolah, lingkungan kerja, kinerja guru .

ABSTRACT

Teacher performance is a picture of the quality of work that teachers have and is manifested through mastery and application of teacher competencies. This indicates that performance is basically a description of the mastery and competence of the teacher in actualizing his role. Based on this understanding, it can be concluded that teacher performance is the result of work or achievement of a teacher based on the ability to manage teaching and learning activities, which include lesson planning, lesson implementation, lesson evaluation, and fostering interpersonal relationships with students. Factors that affect teacher performance include: leadership factors where the quality in providing encouragement, enthusiasm, direction and managerial support as well as being a team leader; school culture factors refer to a system of values, beliefs norms that are accepted and implemented with full awareness; and work environment factors that cover the situation and atmosphere of safety, comfort and tranquility. These three factors also have a significant influence on teacher performance at SD Inpres Atsj, Asmat Regency.

Keywords: *Leadership, school culture, work environment, performance teachers.*

1. PENDAHULUAN

[1] Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya sekolah.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus

merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan [2].Kepala sekolah adalah pemimpin sebuah lembaga persekolahan yang mempunyai tugas penting dalam keberhasilan suatu lembaga sekolah. Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengelola sekolah yang bersifat kompleks dan unik, serta dapat melakukan tugasnya sebagai kepala sekolah juga dapat mempertanggungjawabkan hal-hal yang berkaitan dalam kepemimpinannya.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sangat penting untuk dimiliki di setiap sekolah [3].Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas [4], [5]. Budaya sekolah merupakan perilaku, nilai, kepercayaan, dan sikap yang merupakan komponen-komponen esensial yang membentuk karakter di dalam pendidikan [6], [7].

Seorang guru menginginkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram selain dari faktor kepemimpinan dan budaya sekolah. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada pengerjaan tugas tugas yang diberikan merupakan pengaruh yang melekat dalam lingkungan kerja menurut [8]. Terdapat beberapa faktor yang membentuk perilaku karyawan serta terkait dengan keadaan lingkungan kerja. Dua kategori yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain : lingkungan kerja secara fisik dan kondisi lingkungan kerja secara secara psikis. Dari dua aspek ini dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang aman nyaman dan tentram mampu membuat karyawan menjadi betah untuk bekerja di tempat tersebut. Hal ini juga terkait dengan relasi sesama rekan kerja serta sarana dan prasarana dalam upaya pemenuhan target kinerjanya. Kualitas pendidikan di SD Inpres Atsj sangat menurun, ini disebabkan karena kinerja guru yang kurang baik. Setelah ditinjau, penyebab menurunya kinerja guru dikarenakan cara kepemimpinan yang kurang menunjang kreatifitas guru, budaya sekolah yang monoton dan tidak ada perubahan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung semangat guru.

Beberapa penelitian mengenai kinerja guru yang telah dilakukan diantaranya penelitian [9] hasil penelitiannya adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, selanjutnya penelitian dari [10] kepemimpinan kerja dan komunikasi yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja kayawan. Penelitian dari [11] menghasilkan kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan perubahan, kepemimpinan spiritual, budaya sekolah, dan etika profesi sangat berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, Penelitian berikutnya dari [12] menghasilkan kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian dari [13] menghasilkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri kabupaten Gunung Kidul.

2. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

[14]mendefenisikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. [15] merangkumkan arti kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain untuk dapat diarahkan ke tujuan yang ingin di capai. [16] mengemukakan, Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi prilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui prilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan. Pendapat [17] gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanankan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Pelaksanaan tugas - tugas kepemimpinan yang baik akan mendatangkan loyalitas atau kesetiaan dari kelompok orang yang menjadi bawahannya. Loyalitas bawahan merupakan keuntungan berharga yang tak dapat dinilai dengan materi, karena bersumber dari keikhlasan, ketaatan dan kemauan dari setiap pribadi itu sendiri. Dengan demikian kepemimpinan yang baik sangat berdampak positif terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. Selanjutnya [18] mengemukakan defenisi kepemimpinan yaitu : “Kepemimpinan adalah masalah administrasi karena merupakan proses pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau antar orang dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang telah terarah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari pemaparan diatas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan sangat diperlukan. Pemimpin menjadi motor dari semua sumber penggerak dan pengarah pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan mempengaruhi proses tindakan, kepercayaan, perbuatan, pemikiran maupun perasaan individu-individu karyawan agar berkesesuaian dengan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh yang membangun kepada karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Kepemimpinan

Ada tiga dimensi perilaku kepemimpinan menurut [19], dimana terdapat tiga faktor yang mempengaruhi dimensi-dimensi tersebut, yaitu:

1. "Perilaku tugas (*task behaviour*)" adalah suatu upaya pemimpin untuk memberikan petunjuk kepada anak buah dengan penjelasan, sesuatu yang harus dikerjakan, bila mana dan dan bagaimna prtoses pengerjaannya serta pengawasan yang ketat terhadap anak buah.
2. "Perilaku (*relationship behavior*)" adalah upaya pemimpin untuk mengajak anak buah berkomunikasi secara 2 arah dengan cara mendengarkan dan melibatkan anak buah untuk menyelesaikan suatu permasalahan.
3. "Kematangan (*maturity*)" merupakan kematangan anak buah dalam kemampuan dan kemauan untuk dapat meempertanggungjawabkan segala tugas dan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan nilai-nilai terpenting yang diusung sekolah atau filosofinya pedoman sekolah di seluruh bidang dan bagian sekolah, termasuk yang berkaitan dengan pendidikan, seperti cara bekerja di sekolah dan gagasan pokok atau keyakinan staf sekolah. Budaya sekolah mengacu pada seperangkat nilai, keyakinan dan nilai-nilai yang diterima dan diperhitungkan sebagai praktik alami, lingkungan yang menciptakan pemahaman bersama antara segala sesuatu dan staf sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staff, siswa dan bila perlu membentuk opini publik yang sama dengan pihak sekolah [20]. [20]menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang paling mendukung organisasi atau filosofi yang memandu kebijakan organisasi terhadap seluruh elemen dan bagian organisasi, termasuk para aktor.

Budaya organisasi yang baik, yang dipahami tertanam dalam seluruh tindakan para staf sekolah, akan menjadi kekuatan pendorong yang kuat dalam menciptakan suasana yang baik di seluruh bagian organisasi. [21] mengatakan budaya organisasi merupakan "nilai, keyakinan, sikap, dan filosofi organisasi." Saat ini budaya organisasi adalah prinsip gagasan pokok yang diidentifikasi atau diciptakan oleh suatu kelompok untuk belajar mengatasi permasalahan kelompok yang dihasilkan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik [22]. Sedangkan [23] mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem prinsip, keyakinan, gagasan atau asas yang bekerja dalam jangka waktu lama, mendukung dan menjadi peserta suatu organisasi. Organisasi menjadi acuan tindakan organisasi dan penyelesaian masalah. [24] berpendapat bahwa budaya organisasi adalah persetetujuan dan tindakan para warga organisasi yang selalu berupaya mewujudkan kreatifitas, efisiensi, meminimalisir kekeliruan serta berfokus pada pencapaian. Budaya organisasi ini merupakan budaya perusahaan, yang didalamnya memiliki prinsip-prinsip atau nilai-nilai yang sejak lama berlaku, dan diikuti oleh para warga organisasi dan etika yang memecahkan masalah organisasi.

Indikator Budaya Sekolah

Indikator budaya organisasi [25] mengemukakan indikator yang secara keseluruhan mencakup budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi pengambilan risiko, yaitu sampai sejauhmana inovasi dan pengambilan risiko diterapkan oleh para guru
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sampai sejauh mana kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal rinci (detail) diterapkan oleh para guru
3. Orientasi pada hasil, terkait pada keberhasilan sekolah dalam memusatkan kualitas yang diperoleh sesuai tujuan.
4. Orientasi kepada manusia, yaitu dengan pengelolaan manajemen menghasilkan keputusan yang juga mmperhatikan efek kepada para guru di sekolah.

5. Orientasi dalam kelompok, yaitu memperhatikan kinerja para guru sebagai pribadi didalam kelompok kerjanya.
6. Keagresifan, yaitu sifat agresif dan berdaya saing dalam melakukan pekerjaan para guru.
7. Stabilitas, yaitu cara yang digunakan untuk menjaga kestabilan suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut [26], lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut [27], lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan pengaruh terhadap Prestasi organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan kepada karyawan. Berangkat dari pengertian di atas, dapat di pahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan landasan keseluruhan dan mengoperasikan infrastruktur di sekitar karyawan melakukan pekerjaan mereka pelaksanaan proyek mungkin terpengaruh. Lingkungan kerja meliputi kantor, Meliputi utilitas dan utilitas, kebersihan, penerangan, kenyamanan hubungan antara orang-orang yang tinggal di sini. Tempat kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Tempat kerja membantu memberikan rasa aman dan memberdayakan pengguna bekerja dengan baik [28]. Perspektif lain juga merinci seperti [29], Lingkungan hidup kerja adalah seperangkat alat dan benda yang bertemu dengan lingkungan lingkungan di mana orang bekerja, proses kerja dan pengaturan kerja mereka baik secara individu maupun kelompok. Dalam [30], Untuk menciptakan tempat kerja yang baik, banyak hal yang harus diperhatikan yaitu: Bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah dan tersedianya sarana angkutan pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut [31] indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Susunan kerja
   Susunan kerja adalah lingkungan tempat guru bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, sarana dan perlengkapannya, kebersihannya, penerangannya, ketentramannya, termasuk hubungan kerja antar manusia di tempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
   Hubungan kerja merupakan hubungan yang berkualitas tanpa munculnya konflik antar sesame pekerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja
   Ketersediaan fasilitas kerja sarana dan prasarana pendukung menjadi wajib demi terlaksananya kinerja yang maksimal.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kualitas guru melakukan proses mengajar dalam kelas bersesuaian dengan visi dan misi dimana kualitas ini meliputi beberapa aspek antara lain pembuatan program mengajar, tahap pelaksanaan belajar mengajar, pengelolaan kelas yang maksimal, pengendalian konsi pembelajaran yang maksimal, serta pemberian nilai belajar. Kualitas kerja guru menjadi sangat penting dalam kaitan variable kinerja. Menurut [32], kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan untuk mecapai hasil kerja yang maksimal secara kualitas, efektif, dan efisien. Kinerja ini dapay dipertanggungjawabkan secara moril maupun materil, sehingga karyawan dapat dipromosikan karena dapat memanfaatkan waktu dan sarana prasarana dengan baik.

Menurut [16], kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut yang dimaksud dengan kinerja yaitu gabungan dari kemampuan dan minat dari seseorang pekerja disamping

kemampuan dan minat bekerja, peran pelatihan bagi seorang pegawai juga menentukan prestasi kerjanya, semangkin tinggi ketiga faktor tersebut maka semangkin besarlah kinerja pegawai.

Indikator Kinerja Guru

Dalam Penelitian ini, Indikator kinerja guru digunakan menurut, [33] sebagai berikut :

a. Motivasi
Semakin besar motivasi yang di berikan atas kinerja karyawan, maka semakin tinggi kinerjanya. Hal ini terkait dalam hubungan kinerja orgnisasi. Motivasi yang diberikan ini berperan sangat penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinernya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sehingga seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka memiliki kinerja yang semakin tinggi juga

b. Kepuasan Kerja
Aspek ini adalah faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

c. Stres
Stes akibat pekerjaan yang dialami oleh karyawan dapat merugikan organisasi yang bersangkutan, karena akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja, tingginya tingkat absensi, dan *turnover* yang tinggi.

d. Kondisi Fisik Pekerjaan
Kondisi fisik ruang atau tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat dibutuhkan bagi setiap karyawan, dengan demikian kondisi kerja seorang karyawan dapat dengan tenang untuk bekerja. Alhasil produktifitas kerja dapat memenuhi standar yang diharapkan.

e. Sistem Kompensasi
Pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong perilaku atau kinerja karyawan sesuai yang diharapkan organisasi, pemberian kompensasi ini harus diatur sedemikian rupa sesuai dengan sistem yang belaku dalam organisasi.

f. Desain Pekerjaan
Rancangan pekerjaan yangdilakukan dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kerja yang meningkat menjadfi indikator keberhasilan suatu konsep dan tolok ukur struktur desain pekerjaan.

[34] mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

a) Faktor personal/ individual
b) Faktor kepemimpinan
c) Faktor tim
d) Faktor sistem
e) Faktor kontekstual (situasional).

Dalam penelitian ini, indikator kinerja guru mengacu pada beberapa indicator dari [35] diantaranya:

a) Kuantitas pekerjaan
a. Mutu pekerjaan
b. Kemandirian
c. Inisiatif
d. Kemampuan beradaptasi
e. Kerjasama

3. MATERI DAN METODE

Jenis dan Sumber Data

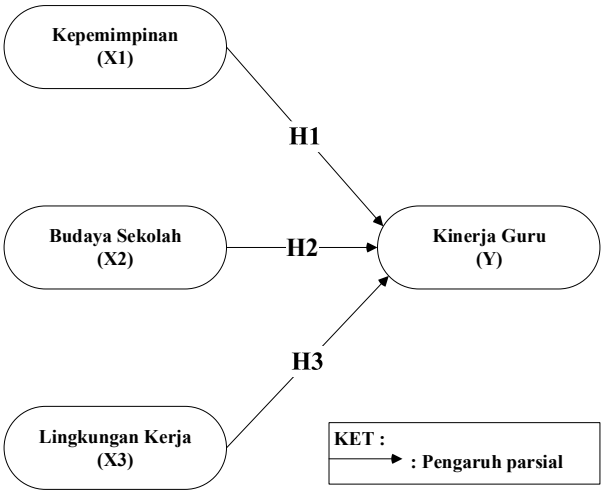
Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang didapat dari Kuesioner dan data sekunder dari jurnal dan kajian literatur.

Metode analisis data

Program pertama, Microsoft Excel digunakan untuk mengolah data awal dari jawaban responden dalam bentuk tabel skor. Pada program ini juga digunakan untuk mencari hasil uji instrument dan uji

reabilitas. Program kedua, penulis menggunakan SPSS Versi 25 untuk mengolah uji asumsi klasik dan analisa uji hipotesis.

Kerangka Konseptual



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penulisan ini, penulis memfokuskan hasil penelitian berdasarkan analisa uji hipotesis. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 43 responden yang merupakan para guru di SD Inpres Atsj, Kabupaten Asmat. Ada empat variabel pernyataan dalam kuisioner yang diberikan, antara lain: pertama, variabel kepemimpinan (X1) dimana variabel ini menyangkut kualitas pemimpin dalam memberi dorongan, semangat, arahan dan dukungan manajerial serta menjadi *team leader*; kedua, variabel budaya sekolah (X2) merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan norma-norma yang diterima serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran; dan ketiga, variabel lingkungan kerja (X3) yang terkait dengan situasi dan suasana aman, nyaman dan tenteram. Ketiga variabel ini berpengaruh dengan variabel kinerja (Y).

Analisa Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Nilai Koefisien Beta Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant)	14.658	8.840
	Kepemimpinan	.155	.203
	Budaya Sekolah	.435	.216
	Lingkungan Kerja	1.631	.385

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 4.1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3$

Y : Kinerja guru
α : konstanta (14.658)
$\beta1, \beta2, \beta3$: Koefisien Beta
X1 : Kepemimpinan
X2 : Budaya Sekolah
X3 : Lingkungan Kerja

Sehingga persamaan resgresi menjadi:
Y = 14.658+ 0,155 Kepemimpinan + 0,435 Budaya Sekolah + 1,631 Lingkungan Kerja
Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas dalam persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Besaran konstanta 14.658; berarti bahwa jika X1 dan X2 akan bernilai tetap terhadap X3, dengan demikian Y memiliki nilai 14.658.
b. X1 yang bernilai + 0,155 diartikan bahwa variabel bebas lain nilainya bersifat tetap dan motivasi melonjak 1 poin, dengan demikian Y akan memperoleh kenaikan dengan jumlah 0,155 poin. Koefisien yang bernilai tambah mengartikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja, meningkatnya kepemimpinan maka meningkat pula kinerja karyawan.
c. Koefisiensi X2 dengan jumlah 0,435 diartikan bahwa variabel bebas lain akan bersifat tetap dan budaya sekolah ini meningkat 1 poin, maka Y akan meningkat sebesar 0,435 poin. Koefisiensi yang menunjukan nilai negatif berarti bahwa terdapat hubungan negatif diantara budaya sekolah dengan kinerja karyawan, meningkatnya budaya sekolah justru merendahkan kinerja karyawan.
d. Koefisiensi regresi variabel X3 dengan nilai 1,631 mengindikasikan bahwa variabel bebas lainnya bernilai tetap, sedangkan lingkunagn sekolah mengalami lonjakan sebesar 1 poin maka Y akan mengalami lonjakan 1,631 poin. Koefisiensi positif menindikasikan adanya hubungan positif antara lingkungan sekolah dengan kinerja, semakin tinggi lingkungan sekolah maka semakin tinggi kinerja.

2. Koefisien Determinasi

Hasil nilai koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715[a]	.511	.473	4.50329

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Sekolah
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari hasil tabel 4.2 tanpak bahwa nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,511 sehingga kesimpulan yang diperoleh bahwa variabel kepemimpinan, variable budaya sekolah, dan veriabel lingkungan kerja berpengaruh pada variabel kinerja guru dengan persentase 51,1%. Sisanya 48,9% dikarenakan variabel bebas lain yang tidak diamati.

3. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.513	3	275.171	13.569	.000[b]
	Residual	790.906	39	20.280		
	Total	1616.419	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Sekolah

Sumber: Data Olahan, 2023

Pada Tabel 4.3 menunjukan bahwa nilai F hitung 13.569 > F tabel 2,83 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan (X1), budaya sekolah (X2) dan lingkungan sekolah (X3) terhadap kinerja (Y).

4. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Uji Parsial (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.658	8.840		1.658	.105
	Kepemimpinan	.155	.203	.089	.764	.449
	Budaya Sekolah	.435	.216	.255	2.017	.051
	Lingkungan Kerja	1.631	.385	.535	4.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2023

1. Pembuktian hipotesis: terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan t table (df=43) sebesar 2,017, pada tabel 5.4 diamati bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung 0,764 yang lebih kecil dari pada t table (2,017), dan signifikansi 0,449 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru karena ditandai dengan tanda (+) pada nilai t hitung variabel kepemimpinan.
2. Pembuktian hipotesis: terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan t table (df=43) sebesar 2,017, pada tabel dapat dilihat bahwa variabel budaya sekolah memiliki nilai t hitung 2,017 yang sama dengan t table (2,017), dan signifikansi 0,051 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Pembuktian hipotesis: terdapat pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan t table (df=43) sebesar 2,017, pada tabel dapat dilihat bahwa variabel lingkungan sekolah memiliki nilai t hitung 4,234 yang lebih besar daripada t table (2,017), dan signifikansi 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada nilai t hitung variabel lingkungan kerja.

Hasil pembuktian hipotesis dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Pembuktian Hipotesis

Hipotesis	T	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan kinerja	.764	.449	Diterima
Budaya Sekolah kinerja	2.017	.051	Diterima
Lingkungan Sekolah kinerja	4.234	.000	Diterima

Sumber: Data Olahan, 2023

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung 0,764 yang lebih kecil dari pada t table (2,017), signifikansi 0,449 > 0,05 dan variabel kepemimpinan (X1) sebesar (+) 0,315 artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di sebuah sekolah yang berhasil, kepemimpinan yang kuat dan berpengaruh positif menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan memajukan kinerja guru. Seorang pemimpin pendidikan yang visioner tidak hanya berfokus pada tujuan akademis, tetapi juga memahami dan mengakui pentingnya peran guru dalam mewujudkan visi tersebut. Kepemimpinan yang efektif juga terlihat dalam kemampuan pemimpin untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi pengembangan profesional guru. Pemimpin tidak hanya menilai kinerja, tetapi juga memberikan umpan balik konstruktif, memberikan pelatihan yang relevan, dan memfasilitasi kesempatan untuk pengembangan diri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathoni, Indrayani, Indrawan dan Sri Yanti (2021), Harahap, Khairinal dan Rosmiati (2023), Nariani (2016), Auliana (2021), Astutik (2023), Nurlaili, Apridar, Aiyub (2019), Lumenta, Sepang dan Tawas (2018), Purwoko (2018), Sriekaningsih (2017), Setiyati (2014), Keizer dan Pringgabayu (2017), Pratiwi, Negara dan Putra (2021), Widiyanto, Egar dan Rasiman (2023), Kusumaningrum, Sumarsono dan Gunawan (2020), Suhanta, Jufrizen dan Pasaribu (2022) dan Harum, Niha dan Manafe (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhdap kinerja.

Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel dapat dilihat bahwa variabel budaya sekolah memiliki nilai t hitung 2,017 yang sama dengan t table (2,017), dan signifikansi 0,051 > 0,05. Ditemukan bahwa budaya sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi atau semakin rendah budaya sekolah di SD INPRES ATSJ Kabupaten Asmat, dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hasil studi empiris ini menjelaskan bahwa budaya sekolah bukanlah menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru dikarenakan dari total responden di SD INPRES ATSJ Kabupaten Asmat mayoritas berada di usia 36 – 45 sehingga pola belajar yang tercipta sesuai dengan yang sudah berjalan, Hal ini ditegaskan responden dalam item pertanyaan "guru berhasil memotivasi siswa untuk mencapai hasil yang baik." dengan nilai validitas tertinggi yang menunjukkan sebesar 0,854 merupakan nilai tertinggi dari item pertanyaan lainnya. Penelitian ini melemahkan pernyataan [36], [12], [37] dan [9], bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel dapat dilihat bahwa variabel lingkungan sekolah memiliki nilai t hitung 4,234 yang lebih besar daripada t table (2,017), signifikansi 0,000 < 0,05 dan regresi variabel lingkungan sekolah (X3) sebesar (+) 4,234 yang berarti bahwa lingkungan sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan sekolah yang nyaman untuk karyawan, dengan cara menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini juga diperkuat dengan item pertanyaan " Guru merasa rekan kerja Anda mendukung satu sama lain dan berkolaborasi dengan baik." Dengan nilai validitas 0,873 Sehingga menunjukkan adanya hubungan yang baik antara guru di SD INPRES ATSJ Kabupaten Asmat.

Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan [8], lingkungan kerja memberikan dampak pada kinerja guru. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu segala hal yang berada diantara pekerja yang memberi pengaruh dalam dirinya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan. Hasil studi ini menguatakan penelitan yang dilakukan oleh [38] menunjukkan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di SD INPRES ATSJ Kabupaten Asmat, jadi semakin tinggi kepemimpinan (X1) maka semakin tinggi kinerja (Y).

Budaya sekolah (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di SD INPRES ATSJ Kabupaten Asmat, jadi budaya sekolah (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y).

Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di SD INPRES ATSJ Kabupaten Asmat kinerja (Y) di SD INPRES ATSJ Kabupaten Asmat, jadi semakin baik lingkungan kerja (X3) maka semakin tinggi kinerja (Y).

Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah Dasar INPRES ATSJ Kabupaten Asmat
   a. Variabel kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan, budaya di sekolah dan lingkungan kerja, maka disarankan agar sekolah fokus pada kepemimpinan sekolah yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja para guru di Sekolah Dasar INPRES ATSJ Kabupaten Asmat.
   b. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Disarankan kepada sekolah untuk mendorong pengembangan dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Lingkungan sekolah yang kondusif dan positif dapat meningkatkan motivasi guru. Suasana yang mendukung dan menyenangkan dapat memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya
   a. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variable, teori serta metode lainnya untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda sehingga penelitian tersebut akan memberikan tambahan saran bagi kampus.
   b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih memperbanyak jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil akan mendekati kondisi yang sebenarnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

[1] I. K. N. Darmasada, "Upaya Peningkatan Prestasi Kinerja Guru Melalui Teknik Meeting Kepala Sekolah," *Indonesian Journal Of Educational Research And Review*, vol. 3, no. 1, pp. 117–124s, 2020.

[2] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana, 2011.

[3] A. Adzkiya, "Sekolah dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma ' Arif Nu Kabupaten Banyumas)," *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 22, 2020.

[4] W. Rachmawati, "Budaya Sekolah Berbasis Ketarunaan Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, vol. 1, pp. 410–418, 2018.

[5] F. Silkyanti, "Analisis Peran Budaya Sekolah yang Religius dalam Pembentukan Karakter Siswa," *Indonesian Values and Character Education Journal*, vol. 2, no. 1, p. 36, 2019.

[6] A. Darmawan, "Pengaruh Penggunaan Kahoot Terhadap Hasil Belajar Materi Ruang Lingkup Biologi," *Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran*, vol. 1, no. 2, pp. 91–99, 2020.

[7] Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Gava Media, 2015.

[8] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, 2000.

[9] K. W. Harum, S. S. Niha, and H. A. Manafe, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 4, no. 1, 2022, [Online]. Available: https://dinastirev.org/JIMT

[10] B. Suhanta and Jufrizen, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja," *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, vol. 5, no. 2, 2022, [Online]. Available: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736

[11] D. E. Kusumaningrum, R. B. Sumarsono, and I. Gunawan, "Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru," *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 4, no. 3, 2020, [Online]. Available: http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/

[12] mam S. Widiyanto, N. Egar, and Rasiman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal," *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, vol. 9, no. 2, 2023.

[13] S. Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, vol. 22, no. 2, 2014.
[14] Wahjosumidjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka, 2014.
[15] M. Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
[16] Siagian and M. Daut, "Kemampuan Koneksi Matematik Dalam Pembelajaran Matematika," *Journal of Mathematics Education and Science*, 2016.
[17] Soekarso and I. Putong, *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Penerbit Erlangga, 2015.
[18] Hasibuan and M. SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. in 14. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
[19] Efendi and Nur, *Islamic Educational Leadership*. KALIMEDIA, 2015.
[20] Akhmad and Sudrajat, "Konsep Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Pendidikan," 2010. Accessed: Jan. 22, 2024. [Online]. Available: http://www.scribd.com
[21] Siswandi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Universitas Dian Uswantoro, Semarang*, 2012.
[22] Muchlas and Makmuri, *Perilaku Organisasi*. in 2. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
[23] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
[24] Tampubolon and Dr. Manahan P., *Manajemen Operasional (Operation Management)*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
[25] P. S. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2012.
[26] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2011.
[27] Rivai and Veitzel, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
[28] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta, 2011.
[29] T. A. Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar ManajemenPersonalia Masa Kini*. Bandung : Rafika Aditama, 2015.
[30] P. Afandi, *Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. in 1. Zanafa Publishing. Riau, 2016.
[31] S. N. Alex, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. in Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013.
[32] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*. in Jilid, 2. Prenhalindo, Jakarta, 2013.
[33] D. S. Handoko and M. F. Rambe, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 31–45, 2018.
[34] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UUP STIM YKPN. Yogyakarta, 2010.
[35] R. W. Mondy and J. J. Martocchio, *Human Reasource Management (Fourteenth)*. England : Pearson Education Limited, 2016.
[36] Nurwiyanto, Abdullah, and Nyoman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang," *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2022, [Online]. Available: https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1259
[37] I. Nurfasicha, M. M. Suhada, and Faizin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mi Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah," *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, vol. 1, no. 1, 2021.
[38] Nurlaili, Apridar, and Aiyub, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Guru Sma Di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara," *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, Vol. 4, No. 1, 2019.