

# Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Kemas Badaruddin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> UIN Raden Fatah Palembang; kbadarudin\_uin@radenfatah.ac.id

---

## INFO ARTIKEL

### *Kata Kunci:*

Kepemimpinan;  
Budaya Kerja;  
Kinerja Guru.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian kepala sekolah perlu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya begitu juga dengan guru agar kualitas pendidikan semakin meningkat. Selain itu, guru harus dapat membiasakan hal-hal yang positif seperti disiplin, berakhlak mulia, dan lainnya.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

Corresponding Author:

Kemas Badaruddin

UIN Raden Fatah Palembang; kbadarudin\_uin@radenfatah.ac.id

---

## 1. PENDAHULUAN

Guru berperan penting dan strategis dalam dunia pendidikan (Amin, 2017; Wibowo & Murniati, 2022). Guru sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah (Juhji, 2016). Dengan berbagai peran yang dimilikinya, guru menjadi tumpuan dan kepercayaan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru sebagai profesi tercermin dalam standar kompetensi yang harus dimiliki yaitu kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial sebagaimana amanat Undang-Undang (Penyusun, 2005). Keempat kompetensi harus dimiliki agar tugas sebagai guru dapat berjalan dengan baik dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Kualitas pendidikan yang baik juga dipengaruhi kinerja guru, sehingga menjadi elemen penting dalam pendidikan. Kinerja merupakan bentuk pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya agar tercapai tujuan organisasi dan capaian tersebut merupakan prestasi kerja (Setiyadi, 2020). Sementara kinerja guru merupakan prestasi seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan prestasi belajar. Oleh karenanya, kinerja guru juga disamakan dengan sebuah kondisi yang menunjukkan kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya dan terlihat hasilnya (Supardi, 2014). Kinerja guru bukan hal yang mudah untuk dicapai tetapi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lainnya.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang berperan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan (Handayani & Rasyid, 2015). Berbagai perkembangan di lingkungan sekolah baik dari sisi

sarana prasarana, input, guru juga sedikit dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai tugas dan fungsinya. Menurut Syarifudin (2011), kepemimpinan merupakan keahlian pemimpin untuk merayu dan meyakinkan orang sehingga mereka bersungguh-sungguh dan bersemangat mematuhi perintah pemimpinnya. Sedangkan menurut Kartono (2005; Trang, 2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru, faktor lainnya adalah budaya kerja. Menurut Darodjat (2015), budaya kerja merupakan kebiasaan dalam bekerja yang dibudayakan oleh kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin waktu, perilaku, dan kebiasaan yang tertanam pada dirinya. Budaya kerja guru merupakan kebiasaan yang meliputi nilai, keyakinan, akhlak, moral, aturan, dan etika yang dilaksanakan oleh guru dalam memenuhi kewajibannya sehingga menjadi yang melekat. Cerminan kebiasaan tersebut dapat diketahui dari cara guru memahami tentang profesi, sikap, dan perbuatan pada saat bekerja (Salam et al., 2017). Menurut Paramita, budaya kerja tercermin dalam dua hal yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku ketika bekerja (Ndraha, 2005).

Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja telah banyak diteliti di antaranya penelitian Lian (2021), Setiyati (2014), Putra (2014), Selfiati (2021), Salam (2017) bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, budaya sekolah, motivasi kerja, budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini akan fokus pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi guru dan kepala sekolah pentingnya kepemimpinan dan budaya kerja.

## 2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAI yang tersebar di 29 sekolah dasar negeri di kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Dengan simple random sampling, maka diambil sebanyak 58 sampel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dengan satu variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan bantuan Google Formulir yang disebar melalui WhatsApp. Masing-masing dari variabel tersebut diukur dengan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi oleh validator yang kompeten di bidangnya, dimana variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan 6 item pernyataan, budaya kerja diukur dengan 10 item pernyataan, dan kinerja guru diukur dengan 10 item pernyataan.

Teknik analisis yang adalah teknik analisis deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif perlu menggunakan analisis data. Analisis ini berkaitan dengan perhitungan menjawab rumusan masalah dalam pengujian hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang diambil untuk mengetahui bagaimana hubungan atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dengan mencari nilai kategori terlebih dahulu sebagaimana tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

Range	8
Minimum	10
Maximum	50

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai tertinggi sebesar 50, nilai terendah sebesar 10, dan jarak interval sebesar 8. Selanjutnya analisis kategorisasi kepemimpinan kepala sekolah yang disajikan dalam bentuk tabel 2:

Tabel 2. Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	22	38
2	Sedang	21	36
3	Rendah	15	26
Jumlah		58	100

Berdasarkan tabel 2 terdapat sebanyak 22 guru atau sebesar 38%, guru dengan skor kepemimpinan kepala sekolah termasuk kategori tinggi, 21 guru atau sebesar 36%, guru dengan kepemimpinan kepala sekolah termasuk kategori sedang, kemudian 15 guru atau sebesar 26% dengan kepemimpinan kepala sekolah termasuk kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sehingga  $H_a$  Diterima dan  $H_0$  ditolak. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 3,112 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,152, maka diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,112 > 2,152$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Dalam penelitian ini, distribusi kecenderungan variabel budaya kerja diperoleh dengan mencari nilai kategori terlebih dahulu sebagaimana tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Budaya Kerja

Range	10
Minimum	12
Maximum	54

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai tertinggi sebesar 54, nilai terendah sebesar 12, dan jarak interval sebesar 10. Selanjutnya analisis kategorisasi budaya kerja yang disajikan dalam bentuk tabel 4:

Tabel 4. Kategorisasi Budaya Kerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	21	36
2	Sedang	23	39
3	Rendah	14	24
Jumlah		58	100

Berdasarkan tabel 4 terdapat sebanyak 21 guru atau sebesar 36%, guru dengan skor budaya kerja termasuk kategori tinggi, 23 guru atau sebesar 39%, guru dengan budaya kerja termasuk kategori sedang, kemudian 14 guru atau sebesar 24% dengan budaya kerja termasuk kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sehingga  $H_a$  Diterima dan  $H_0$  ditolak. Budaya kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 4,425 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,104, maka diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,425 > 2,104$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Dalam penelitian ini, distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja diperoleh dengan mencari nilai kategori terlebih dahulu sebagaimana tabel 5.

Tabel 5. Statistik Deskriptif kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya Kerja

Range	11
Minimum	14
Maximum	60

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai tertinggi sebesar 60, nilai terendah sebesar 14, dan jarak interval sebesar 11. Selanjutnya analisis kategorisasi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja yang disajikan dalam bentuk tabel 6:

Tabel 6. Kategorisasi kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya Kerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	19	32
2	Sedang	26	44
3	Rendah	13	22
Jumlah		58	100

Berdasarkan tabel 6 terdapat sebanyak 19 guru atau sebesar 32%, guru dengan skor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja termasuk kategori tinggi, 26 guru atau sebesar 44%, guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja termasuk kategori sedang, kemudian 13 guru atau sebesar 22% dengan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja termasuk kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sehingga  $H_a$  Diterima dan  $H_0$  ditolak. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 16,102 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 3,15, maka diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $16,102 > 3,15$  dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh angka R Square sebesar 0,613 atau 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 61,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian penelitian Lian (2021), Setiyati (2014), Putra (2014), Selfiati (2021), Salam (2017) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga (Sulistiyah, 2013). Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru salah satunya dengan keteladanan, program, inovasi, dan supervisi.

Menurut Ndraha (2005), budaya kerja dapat dilihat dari dua aspek yaitu 1) sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap bekerja daripada kegiatan yang lain seperti bersantai, atau sikap semata-mata ingin memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau juga merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kebutuhan dan kelangsungan hidupnya; dan 2) perilaku ketika bekerja, yakni rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu rekan kerja atau sebaliknya.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Saran untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya terhadap kinerja guru seperti kompetensi guru, lingkungan kerja, dan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2017). Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai Kejujuran Pada Lembaga Pendidikan. *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 105–124.
- Darojat, O., & Sumiyati, S. (2015). Konsep-konsep Dasar Kewirausahaan/Entrepreneurship. In *Pendidikan Kewirausahaan* (pp. 1–53).
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
- Juhji, J. (2016). Peran Urgen Guru dalam Pendidikan. *Studia Didaktika*, 10(01), 51–62.
- Kartono, K. (2005). *Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Raja Grafindo Persada.
- Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–10.
- Ndraha, T. (2005). Teori budaya organisasi. *Jakarta: Rineka Cipta*, 248.
- Penyusun, T. (2005). *Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005*.
- Putra, E. T., & Yunita, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2(3), 143–152.
- Salam, B., Ma'ufur, M., & Laeli, S. (2017). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di Madrasah Aliyah. *Tadbir Muwahhid*, 1(1), 32–41.
- Selfiati, F., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–10.
- Setiyadi, B. (2020). Supervisi dalam pendidikan. *Purwodadi: Sarnu Untung*.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206.
- Sulistiya, M. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2), 37067.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Syarifudin, H. E. (2011). Manajemen pendidikan. *Jakarta: Diadit Media*, 109.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Wibowo, A. N., & Murniati, N. A. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Blora Tahun 2021. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 8042–8049.