

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemahaman Kurikulum dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Budaya Sekolah

Author:

Ramadhan Sidik¹

Didi Supriadi²

Saryanto³

Affiliation:

Universitas Sarjanawiyata

Tamansiswa^{1,2,3}

SMP N 1 Pandak Bantul¹

Corresponding email

ramadhansidik5995@gmail.com¹

Histori Naskah:

Submit: 2025-01-25

Accepted: 2025-02-01

Published: 2025-02-03



*This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License*

Abstrak:

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Selain kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum yang mendalam menjadi elemen krusial bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja juga merupakan faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara budaya sekolah, kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru di Kelas Khusus Olahraga (KKO) Kabupaten Bantul pada tingkat SMP. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 114 guru dari lima sekolah Kelas Khusus Olahraga (KKO) tingkat SMP di Kabupaten Bantul. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, dan analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, kepemimpinan transformasional dan pemahaman kurikulum tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru. Namun, budaya sekolah berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan, khususnya dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Kepala sekolah diharapkan dapat mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang lebih efektif dengan memberikan dukungan, inspirasi, dan stimulasi intelektual kepada guru. Selain itu, penguatan budaya sekolah yang positif melalui kerja sama, komunikasi, dan penghargaan terhadap prestasi guru menjadi langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum, motivasi kerja, budaya sekolah, kinerja guru

Pendahuluan

Merupakan tanggung jawab strategis lembaga pendidikan seperti sekolah untuk membantu siswa mencapai potensi penuh mereka dengan menyediakan kurikulum yang dirancang dengan baik dan instruktur yang berkualifikasi. Sekolah memiliki tujuan ganda: memberikan informasi dan membentuk siswa menjadi orang

yang dapat berpikir kritis, kreatif, serta jujur dan berintegritas. Guru, sebagai agen utama dalam proses pendidikan, memegang tanggung jawab besar dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna (Albuni, Aslamiah, & Rizalie, 2022; Oupen & Yudana, 2020). Mereka berperan sebagai fasilitator, motivator, sekaligus teladan bagi siswa dalam mengembangkan potensi diri. Dalam kapasitas yang beragam ini, pendidik memiliki peran penting dalam membentuk prestasi akademik dan ekstrakurikuler siswanya. Oleh karena itu, sekolah sangat bergantung pada mutu staf pengajar dan keberhasilan program mereka agar berhasil sebagai lembaga pendidikan. Meskipun demikian, masih terdapat kendala yang signifikan untuk meningkatkan sistem pendidikan Indonesia, seperti yang ditunjukkan, misalnya, oleh posisi negara yang suram (peringkat 74 dari 79) dalam Peringkat Pendidikan Dunia OECD 2018. Terdapat perbedaan yang mencolok dalam kualitas pendidikan jika dibandingkan dengan negara lain, seperti yang terlihat dalam peringkat ini (Bakti & Kamaruddin, 2023; Pratiwi et al., 2023). Tantangan yang paling signifikan berasal dari faktor-faktor termasuk infrastruktur dan fasilitas pendidikan yang tidak memadai, tingkat pemahaman kurikulum yang rendah, dan pelatihan guru serta pengembangan profesional yang tidak memadai. Untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, masyarakat, sekolah, dan pemerintah perlu bekerja sama. Langkah-langkah strategis untuk meningkatkan standar pendidikan di Indonesia dapat berpusat pada pelatihan pendidik agar lebih kompeten, menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras, dan menciptakan iklim sekolah yang positif.

Kepemimpinan transformatif kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang membantu guru untuk berkinerja lebih baik (Muliati, 2022; Rahmawati, 2024). Melalui pendekatan yang inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh idealis yang membangun kepercayaan dan komitmen, gaya kepemimpinan ini mendorong instruktur untuk mencapai potensi maksimal mereka sekaligus memberikan arahan dan kendali. Kemampuan untuk membina lingkungan yang kolaboratif, menginspirasi pendekatan baru terhadap pendidikan, dan membangun budaya kerja yang menyenangkan merupakan ciri-ciri kepala sekolah yang menggunakan kepemimpinan transformasional. Lebih jauh, untuk menciptakan strategi pembelajaran yang berhasil yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa, instruktur harus memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang kurikulum. Karena guru yang termotivasi cenderung lebih antusias, bersemangat, dan berdedikasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya, motivasi intrinsik dan ekstrinsik bagi guru juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja yang optimal (Pangestu et al., 2022; Al-kashab, 2024). Kesulitan ini berlipat ganda dalam pengaturan Kelas Khusus Olahraga (KKO), di mana instruktur tidak hanya harus memenuhi kebutuhan akademis siswa tetapi juga menumbuhkan suasana yang kondusif bagi pertumbuhan mereka sebagai atlet. Sasaran pendidikan holistik hanya dapat dicapai dengan bantuan profesional yang berdedikasi, kepemimpinan sekolah yang kuat, dan banyak kerja keras.

Fungsi mediasi budaya sekolah, yaitu refleksi nilai, konvensi, dan hubungan kerja lembaga pendidikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kinerja guru, sangatlah penting (Angrayana, Hariri, & Rini, 2023; Dendo et al., 2024). Budaya sekolah yang optimis dapat memberikan dampak yang luar biasa bagi tempat kerja, mendorong kerja sama tim di antara para pendidik, memicu semangat mengajar, dan menanamkan rasa tanggung jawab pribadi yang kuat. Namun, berdasarkan observasi di Kelas Khusus Olahraga (KKO), masih ditemukan sejumlah guru yang belum sepenuhnya mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan, baik dalam hal pengelolaan pembelajaran, pengembangan siswa, maupun pencapaian tujuan pendidikan yang holistik. Situasi ini menunjukkan adanya potensi kendala yang mungkin berasal dari berbagai faktor, seperti kurangnya kepemimpinan yang efektif, pemahaman kurikulum yang belum maksimal, atau tingkat motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki, dengan menggunakan budaya sekolah sebagai variabel moderasi, bagaimana kepemimpinan transformasional, pemahaman

kurikulum, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMP KKO di Kabupaten Bantul. Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mengelola program KKO yang unik dan rumit, diharapkan dapat memperoleh manfaat dari wawasan strategis yang diprediksi akan ditawarkan oleh penelitian ini.

Tiga penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Pratiwi et al. (2023), yang mengungkapkan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Cirebon City, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja guru, namun tidak ditemukan pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Penelitian oleh Rahmawati (2024) juga menyoroti pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Cirebon, yang menunjukkan bahwa budaya sekolah berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Sementara itu, penelitian oleh Muliati (2022) menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja guru yang dimoderasi oleh iklim sekolah di MTSN 1 Medan, dengan hasil bahwa iklim sekolah yang positif memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Namun, ketiga penelitian tersebut belum secara eksplisit mengeksplorasi bagaimana budaya sekolah berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru, terutama dalam konteks Kelas Khusus Olahraga (KKO) di Kabupaten Bantul. Gap yang ditemukan adalah perlunya penelitian yang mengintegrasikan peran budaya sekolah sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru, yang merupakan fokus utama dalam penelitian ini.

Studi Literatur

Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional akan menetapkan tujuan organisasi yang lebih tinggi dan kemudian berupaya untuk menginspirasi, mendorong, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Idealisme, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian yang dipersonalisasi adalah empat pilar yang menjadi dasar kepemimpinan transformasional. Ketika diterapkan pada bidang pendidikan, kepemimpinan transformasional telah terbukti dapat meningkatkan moral di antara para pendidik, menginspirasi ide-ide baru, dan menyatukan semua orang di sekitar tujuan bersama untuk meningkatkan standar prestasi siswa. Dalam lingkungan Kelas Khusus Olahraga (KKO), kepemimpinan transformasional memainkan peran penting untuk mengelola kebutuhan khusus siswa yang fokus pada pencapaian prestasi olahraga. Kepala sekolah yang ahli dalam bentuk kepemimpinan ini tidak hanya menginspirasi instruktur mereka untuk memberikan yang terbaik, tetapi mereka juga memastikan bahwa berbagai bagian sekolah saling melengkapi untuk membantu siswa belajar dan berkembang melalui atletik. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat memberikan keajaiban bagi moral dan produktivitas sekolah di kelas.

Pemahaman Kurikulum

Pemahaman terhadap kurikulum sangat penting bagi guru, terutama dalam konteks pendidikan formal seperti KKO, karena kurikulum menentukan arah dan tujuan pembelajaran. Kurikulum disusun berdasarkan serangkaian tujuan, rencana, dan sasaran yang disesuaikan dengan masing-masing siswa. Instruktur yang menguasai materi kursus dengan baik dapat menyusun pelajaran yang benar-benar bermanfaat bagi siswa. Pemahaman ini melibatkan kemampuan menganalisis standar kompetensi, merancang silabus, hingga mengevaluasi keberhasilan program pembelajaran. Pada KKO, pemahaman kurikulum memiliki tantangan tersendiri karena mencakup pembelajaran akademik dan program pengembangan olahraga. Guru harus mampu menyeimbangkan antara pencapaian kompetensi akademik siswa dengan tuntutan latihan olahraga yang intensif. Dengan demikian, pemahaman kurikulum yang baik akan membantu guru merancang

program pembelajaran yang terintegrasi tanpa mengorbankan salah satu aspek, baik akademik maupun olahraga.

Motivasi Kerja

Faktor pribadi, seperti keinginan untuk sukses dalam karier, merupakan contoh motivasi kerja. Motivasi kerja di kalangan pendidik memiliki pengaruh langsung pada standar pengajaran dan prestasi siswa di kelas. Komponen utama kerangka kerja KKO untuk membina prestasi siswa adalah motivasi intrinsik pendidik. Mungkin sulit untuk menyeimbangkan akademis dengan atletik karena ekspektasi yang tinggi dan sifat kompetitif dari kedua lingkungan tersebut. Pendidik yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih unggul, menghasilkan solusi kreatif, dan mengatasi hambatan ini. Mendukung budaya sekolah, seperti mengakui prestasi guru dan siswa, juga dikaitkan dengan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kegembiraan kerja secara keseluruhan.

Kinerja Guru

Yang membuat seorang guru efektif adalah seberapa baik mereka mampu melaksanakan tanggung jawab profesional mereka, yang meliputi perencanaan pelajaran, penyampaian instruksi, dan penilaian kemajuan siswa terhadap hasil pembelajaran. Kompetensi, dorongan intrinsik, dan faktor eksternal semuanya berperan dalam seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Hasil pembelajaran bagi siswa hanyalah salah satu indikator efektivitas guru di kelas; faktor lainnya meliputi komitmen mereka terhadap pengembangan profesional, kreativitas dalam perencanaan pelajaran, dan kapasitas untuk membina hubungan positif dengan siswa dan rekan kerja. Seorang pendidik yang berprestasi tinggi adalah orang yang dapat memotivasi murid-muridnya, membina lingkungan belajar yang optimal, dan membantu sekolah mencapai tujuannya. Efektivitas kurikulum Kelas Khusus Olahraga (KKO), yang memadukan unsur akademis dan atletik, bergantung pada kualitas guru. Guru dalam lingkungan ini harus menyeimbangkan jadwal pelatihan dan belajar yang ketat dengan tuntutan siswa mereka. Kepemimpinan dari kepala sekolah, budaya sekolah, keakraban dengan kurikulum, dan dorongan intrinsik semuanya berperan dalam efektivitas guru di kelas. Ketika instruktur beroperasi pada efisiensi puncak, mereka dapat membantu murid-muridnya mencapai tidak hanya keberhasilan akademis tetapi juga potensi atletik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Budaya sekolah digunakan sebagai variabel moderator. Kuesioner tertutup digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan skala Likert lima poin. Di Kabupaten Bantul, 159 instruktur dari 5 sekolah menengah pertama yang berbeda menjadi populasi penelitian. Mereka semua mengajar di Kelas Olahraga Khusus (KKO). Dengan bantuan metode Slovin, kami dapat memilih 114 responden secara acak untuk penelitian ini. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan analisis jalur SmartPLS untuk mencari korelasi dan pola, dengan memberi perhatian khusus pada bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyoroti elemen-elemen yang memiliki dampak dunia nyata pada seberapa baik kinerja guru dalam pengaturan kelas tertentu.

Hasil

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Korelasi antara kepemimpinan transformatif dan pengajaran efektif tidak signifikan secara statistik dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,028 dan nilai p sebesar 0,701, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Beberapa faktor, termasuk berbagai tuntutan yang diberikan kepada guru, kerumitan lingkungan kerja mereka, dan dampak dari variabel lain yang lebih

menonjol seperti motivasi kerja, dukungan fasilitas, dan budaya sekolah, dapat menjadi penyebab kurangnya efek yang signifikan. Selain itu, ada kemungkinan bahwa kepemimpinan transformasional tidak diterapkan sepenuhnya, atau bahwa pendidik memerlukan pendekatan yang lebih khusus terhadap kepemimpinan. Dengan demikian, jelas bahwa strategi yang lebih kontekstual dan integratif diperlukan untuk menerapkan kepemimpinan guna meningkatkan kinerja guru, karena hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "kepemimpinan transformasional memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja guru" tidak dapat diverifikasi.

Sejumlah studi telah menunjukkan bahwa ada kasus di mana kepemimpinan transformasional memiliki sedikit atau tidak ada dampak pada efektivitas pendidik. Contoh sekolah yang dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru tidak meyakinkan adalah Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. Studi serupa yang dilakukan di MI Islamiyah Wareng Butuh Purworejo Jawa Tengah tidak menemukan dampak signifikan dari kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian lebih lanjut dari SMP Negeri Kota Tegal menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif tidak memiliki dampak yang jelas terhadap efektivitas pendidik. Sejauh mana variabel lain, seperti motivasi intrinsik, tindakan disiplin, dan budaya perusahaan, memengaruhi efektivitas guru di kelas masih bisa diperdebatkan. Hasil mungkin berbeda berdasarkan situasi dan faktor lain, tetapi secara umum, masuk akal untuk menerima gagasan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja guru dalam beberapa situasi.

Hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh atau bahkan berakibat negatif terhadap kinerja guru dapat didasarkan pada beberapa alasan. Pertama, tanpa pelatihan dan dukungan yang tepat, guru mungkin kesulitan untuk mengikuti perubahan berkelanjutan yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan transformasional yang terlalu mengutamakan visi dan inovasi. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan, demotivasi, atau kelelahan kerja, sehingga menurunkan kinerja. Kedua, tuntutan tinggi yang sering melekat pada kepemimpinan transformasional, seperti harapan untuk terus berprestasi atau melakukan tugas di luar deskripsi kerja, dapat menimbulkan tekanan psikologis yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja guru. Terakhir, guru yang cenderung lebih nyaman dengan pendekatan kepemimpinan transaksional atau struktural mungkin merasa bahwa pendekatan transformasional terlalu idealis atau tidak relevan dengan kebutuhan mereka sehari-hari, sehingga muncul resistensi yang menurunkan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional harus diterapkan dengan bijak dan disesuaikan dengan karakteristik individu dan budaya organisasi untuk menghindari dampak negatif.

Pengaruh Pemahaman kurikulum terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis kedua menunjukkan adanya korelasi antara kinerja guru (Y) dan pemahaman kurikulum (X2) dengan koefisien jalur sebesar -0,013 dan nilai p sebesar 0,926. Jika nilai p lebih dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pemahaman kurikulum dan kinerja guru tidak signifikan secara statistik. Peningkatan pengetahuan guru tentang kurikulum tampaknya tidak meningkatkan kinerja mereka, menurut temuan ini. Bahkan, hubungan negatif yang teridentifikasi mengindikasikan kecenderungan bahwa semakin tinggi pemahaman kurikulum, semakin rendah tingkat kinerja guru. Fenomena ini mungkin terjadi akibat beban administratif yang tinggi terkait implementasi kurikulum, kurangnya pelatihan yang efektif, atau kesenjangan antara teori kurikulum dan praktik pengajaran di lapangan. Oleh karena itu, "pemahaman kurikulum memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru" (hipotesis kedua) tidak dapat diterima. Temuan ini menggarisbawahi perlunya pendekatan yang lebih praktis dan kontekstual dalam mendukung guru untuk mengintegrasikan pemahaman kurikulum ke dalam praktik pengajaran mereka secara efektif.

Menurut sejumlah penelitian, pengetahuan kurikulum tidak selalu berkorelasi dengan pengajaran yang efektif. Misalnya, satu penelitian di Gugus V Bakongan Timur menunjukkan bahwa kemahiran guru sekolah dasar dalam memahami kurikulum tidak memengaruhi hasil akademik siswa. Pada tingkat signifikansi 0,05, penelitian tambahan juga menemukan bahwa pemahaman guru terhadap kurikulum tidak memengaruhi prestasi siswa. Faktor-faktor lain, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi guru, mungkin memiliki pengaruh lebih besar pada efektivitas guru. Jadi, cukup masuk akal untuk menerima, dalam beberapa situasi, premis bahwa kinerja guru tidak terpengaruh oleh pemahaman mereka terhadap kurikulum, meskipun temuan ini dapat berubah tergantung pada hal-hal spesifik.

Seberapa efektif guru memahami materi memiliki dampak signifikan pada efektivitas mereka sebagai pelajar. Guru yang menguasai materi dengan baik dapat memenuhi kebutuhan siswa dengan lebih baik dengan merancang pelajaran yang menarik, berdasarkan penelitian, dan dengan menyesuaikan metode pengajaran mereka. Pemahaman kurikulum juga memungkinkan guru untuk mengintegrasikan kompetensi inti dan kompetensi dasar ke dalam kegiatan pembelajaran secara efektif, sehingga hasil belajar siswa menjadi lebih optimal. Sebaliknya, kurangnya pemahaman terhadap kurikulum dapat menghambat kemampuan guru untuk merespons dinamika pembelajaran, seperti perubahan kebijakan pendidikan atau kebutuhan individual siswa. Guru yang menguasai materi dengan baik juga lebih yakin akan kemampuan mereka untuk memikat siswa, membuat tes yang bermakna, dan menilai perkembangan siswa secara adil. Keberhasilan siswa secara individu dan sistem pendidikan secara keseluruhan bergantung pada guru yang ahli di bidangnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Koefisien jalur sebesar 0,576 dan nilai p sebesar 0,000 (kurang dari tingkat signifikansi 0,05) diperoleh dalam uji hipotesis ketiga, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara motivasi kerja (X_3) dan kinerja guru (Y). Kinerja guru meningkat ketika mereka antusias dengan apa yang mereka lakukan. Kami menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik instruktur secara signifikan memengaruhi kinerja pekerjaan mereka, yang mendukung hipotesis ketiga.

Tingkat dorongan intrinsik guru memiliki dampak signifikan pada efektivitas mereka di kelas. Guru yang sangat termotivasi cenderung lebih bersemangat dengan pekerjaan mereka, menemukan cara-cara kreatif untuk mengajar, dan bekerja keras untuk melihat siswa mereka berhasil. Ketika orang tidak antusias dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, hal itu terlihat dalam pekerjaan dan pengajaran mereka di kelas. Motivasi intrinsik guru memiliki dampak substansial pada efektivitas mereka di kelas, menurut penelitian. Misalnya, satu studi menunjukkan bahwa faktor lain memengaruhi kinerja guru pada tingkat yang lebih rendah daripada motivasi intrinsik guru untuk melakukan tugasnya dengan baik (26,8%). Akibatnya, lingkungan kerja yang bersahabat, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan insentif finansial semuanya dapat membantu memotivasi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik di kelas.

Menurut uji hipotesis ketiga, motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, motivasi intrinsik yang lebih tinggi di tempat kerja akan menghasilkan hasil yang lebih baik dari para pendidik. Variabel motivasi kerja dapat diukur menggunakan empat indikator: kebutuhan untuk berprestasi, peluang untuk maju, kebanggaan dalam pekerjaan, dan penghargaan. Kolaborasi, efisiensi, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan adalah empat metrik yang digunakan untuk mengevaluasi variabel Kinerja Guru. Ada bukti kuat dari penelitian sebelumnya bahwa dorongan intrinsik guru memiliki peran penting dalam efektivitas mereka dalam pekerjaan.

Selain itu, nilai pemuatan terendah dalam variabel Motivasi Kerja merupakan sinyal tuntutan untuk berprestasi, dan dalam variabel Kinerja Guru merupakan indikator kualitas kerja, menurut Evaluasi Model

Pengukuran. Para pendidik harus didorong untuk mendorong diri mereka sendiri hingga batas kemampuan mereka melalui persaingan profesional, menurut penelitian ini, jika kepala sekolah ingin mengamati peningkatan kinerja guru. Dengan mengikuti kontes, para pendidik dapat belajar lebih banyak tentang peran dan tanggung jawab mereka.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dengan nilai p sebesar 0,002 (kurang dari tingkat signifikansi 0,05) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,330, temuan uji hipotesis keempat menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara variabel budaya sekolah (Z) dan kinerja guru (Y). Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru lebih baik ketika iklim sekolah positif. Efektivitas guru dipengaruhi secara positif oleh budaya sekolah, menurut hipotesis keempat.

Lingkungan kerja dan interaksi sehari-hari dibentuk oleh nilai-nilai, aturan, dan praktik umum yang membentuk budaya sekolah. Efektivitas instruktur dapat ditingkatkan di kelas-kelas tempat siswa dan staf bekerja sama secara harmonis dan tempat terdapat penekanan kuat pada integritas akademis. Menurut penelitian, budaya sekolah yang positif dan signifikan secara statistik memengaruhi efektivitas guru. Satu penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah menyumbang 41,6% varians kinerja guru di SMP negeri di Distrik Gondokusuman. Pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru adalah 37,1%, menurut penelitian lain. Untuk meningkatkan standar efektivitas guru dan pembelajaran siswa, penting untuk membangun dan mempertahankan iklim sekolah yang positif.

Karena budaya sekolah merupakan cerminan dari kepercayaan, konvensi, dan praktik yang memengaruhi lingkungan kerja mereka, budaya sekolah sangat memengaruhi kinerja guru. Pendidik yang termotivasi dan berdedikasi adalah produk dari iklim sekolah yang mendorong hal-hal seperti kerja sama tim, pujian publik, dan komunikasi dua arah antara administrasi dan fakultas. Guru lebih terdorong untuk tumbuh secara profesional dan pribadi dalam lingkungan seperti itu, dan mereka juga melaporkan tingkat dukungan emosional yang lebih tinggi untuk siswa mereka. Di sisi lain, jika budaya sekolah tidak fleksibel, bermusuhan, atau gagal menghargai inisiatif guru, hal itu dapat meredam kegembiraan mereka terhadap profesi mereka dan memengaruhi kinerja mereka. Guru juga lebih cenderung menjadi kreatif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan kurikulum atau permintaan ketika mereka bekerja di lingkungan yang menghargai pembelajaran seumur hidup. Oleh karena itu, budaya sekolah sangat penting dalam menumbuhkan suasana yang mendukung peningkatan kinerja guru, dan juga merupakan komponen yang mendukung.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Sekolah

Meskipun tidak ada korelasi signifikan secara statistik antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas instruktur ($p = 0,701$), korelasi yang menguntungkan antara gaya kepemimpinan ini dan iklim sekolah ditemukan oleh uji mediasi ($p = 0,018$). Selain itu, budaya sekolah bertindak sebagai mediator antara guru yang efektif dan hasil belajar siswa ($p = 0,002$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki efek tidak langsung pada kinerja guru melalui pembentukan budaya sekolah. Jadi, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek pada efektivitas guru melalui budaya sekolah.

Iklim sekolah yang kuat, yang sebagian besar dipupuk oleh kepemimpinan transformatif kepala sekolah, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas guru. Melalui stimulasi intelektual, dukungan pribadi, dan visi yang jelas, pemimpin transformasional menginspirasi dan mendorong staf mereka. Suasana kerja yang lebih kooperatif, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dapat dipupuk dengan mengadopsi strategi ini. Penelitian menunjukkan bahwa ketika budaya sekolah dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional, kinerja guru meningkat. Terdapat pengaruh langsung sebesar 0,533 antara kepemimpinan

transformatif kepala sekolah dan budaya sekolah, dan satu studi menemukan bahwa budaya sekolah berdampak besar pada kinerja guru. Akibatnya, kepemimpinan transformasional yang efektif berpotensi untuk secara tidak langsung meningkatkan iklim sekolah dan efektivitas pendidik.

Pemahaman Kurikulum berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Sekolah

Meskipun tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara pemahaman kurikulum dan kinerja guru ($p = 0,926$), korelasi antara pemahaman kurikulum dan budaya sekolah ($p = 0,031$) memang ada, menurut hasil uji mediasi. Ada pula bukti kuat bahwa budaya sekolah, yang dibentuk oleh keakraban guru dengan kurikulum, memengaruhi prestasi siswa ($p = 0,002$). Oleh karena itu, budaya sekolah bertindak sebagai mediator antara pengetahuan kurikulum guru dan kinerja mereka di kelas. Jadi, jika siswa memiliki pemahaman yang lebih baik tentang materi, hal itu dapat meningkatkan semangat sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas guru.

Pemahaman guru yang kuat terhadap materi pelajaran merupakan komponen utama dari iklim sekolah yang mendukung, yang meningkatkan prestasi siswa. Guru dengan pemahaman yang kuat tentang kurikulum lebih siap untuk merencanakan dan melaksanakan pelajaran sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan, menumbuhkan iklim kelas yang produktif, dan bekerja sama dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan pedagogis bersama. Sebagai hasil dari penerapan prinsip-prinsip ini, budaya sekolah yang menghargai profesionalisme, inovasi, dan dedikasi terhadap kualitas pendidikan telah terbentuk. Budaya sekolah bertindak sebagai mediator antara pengetahuan mata pelajaran guru dan kinerja mereka di kelas, menurut penelitian tersebut. Misalnya, satu studi menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh keakraban mereka dengan kurikulum independen; studi tersebut juga menunjukkan bahwa budaya sekolah memediasi dan mengintensifkan hubungan ini. Kinerja guru meningkat ketika mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kurikulum. Hal ini memiliki efek berlipat ganda pada pekerjaan mereka karena hal itu menumbuhkan budaya sekolah yang positif.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Sekolah

Terdapat korelasi signifikan antara budaya sekolah dan kinerja guru ($p = 0,002$, T-statistik = 3,149), dan antara motivasi kerja dan budaya sekolah ($p = 0,000$, T-statistik = 3,795). Selain itu, dengan nilai p sebesar 0,000 dan T-statistik sebesar 4,188, terdapat hubungan langsung dan signifikan secara statistik antara motivasi intrinsik instruktur untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil akademis murid-murid mereka. Budaya sekolah memediasi hubungan antara motivasi pribadi guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan prestasi siswa. Berdasarkan hasil ini, tampaknya tenaga kerja yang lebih termotivasi secara intrinsik mengarah pada kinerja guru yang lebih baik dan, secara implisit, iklim sekolah yang lebih positif.

Budaya sekolah yang positif dapat memiliki dampak yang lebih kuat pada motivasi kerja guru, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Pendidik yang termotivasi cenderung lebih unggul di kelas, menemukan solusi kreatif untuk masalah, dan bekerja tanpa lelah untuk meningkatkan standar prestasi siswa. Produktivitas guru meningkat ketika mereka bekerja dalam suasana yang menumbuhkan budaya sekolah yang positif yang menekankan hal-hal seperti kerja sama tim, pujian publik, dan rasa saling menghormati. Menurut penelitian, budaya sekolah dan motivasi intrinsik di tempat kerja memiliki dampak besar pada efektivitas pendidik di kelas. Misalnya, satu penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh budaya sekolah dan kemauan mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, menciptakan iklim sekolah yang mendukung dan meningkatkan motivasi intrinsik guru harus menjadi tujuan utama dari setiap inisiatif untuk meningkatkan prestasi siswa di kelas.

Budaya sekolah yang positif, pengetahuan kurikulum, dan motivasi intrinsik semuanya berperan dalam meningkatkan efektivitas guru. Kepemimpinan dengan fokus transformasional sangat penting untuk

memajukan pengembangan profesional guru karena hal itu mengartikulasikan visi yang menarik, memotivasi pengikut, dan mendorong perubahan. Sejalan dengan budaya sekolah yang sehat, pemimpin transformasional juga dapat menciptakan suasana yang mendorong kerja sama tim dan ide-ide baru. Pemahaman kurikulum menjadi faktor utama dalam membantu guru merancang pembelajaran yang relevan dan efektif, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal untuk melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi. Ketika budaya sekolah mendukung nilai-nilai kebersamaan, penghargaan terhadap prestasi, dan pembelajaran berkelanjutan, guru akan merasa lebih terinspirasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tempat kerja yang ideal adalah hasil interaksi antara pengaruh budaya sekolah terhadap kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum, dan motivasi karyawan. Guru tidak hanya kompeten dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga terinspirasi untuk terus mendorong batasan pendidikan dan menemukan cara baru untuk memenuhi kebutuhan siswa. Dengan demikian, agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara lebih efektif, ketiga komponen tersebut harus hadir secara bersamaan untuk mendukung kinerja guru yang optimal.

Pembahasan

Sementara banyak penelitian lain telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif secara signifikan meningkatkan kinerja pendidik, penyelidikan saat ini gagal menemukan bukti semacam itu. Penjelasan yang mungkin untuk ketidakefektifan ini mencakup fakta bahwa penyesuaian solusi dengan keadaan unik setiap guru dan sifat tempat kerja modern yang terus berkembang diperlukan. Hasilnya juga menyoroti pentingnya budaya sekolah sebagai moderator antara kepemimpinan transformatif dan efektivitas pendidik. Jadi, kepemimpinan transformatif dan menciptakan lingkungan sekolah yang ramah adalah tujuan yang saling melengkapi. Jadi, kepala sekolah, sebagai pemimpin transformatif, harus memprioritaskan menjadikan sekolah sebagai tempat di mana guru dapat berkembang. Keahlian materi pelajaran dan motivasi intrinsik di tempat kerja, seperti yang ditunjukkan di lingkungan sekolah, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Jelas bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang tinggi. Hal ini menunjukkan kebutuhan kritis untuk mengatur motivasi guru melalui penyediaan peluang untuk pertumbuhan profesional, insentif, dan penghargaan guna meningkatkan kemandirian dan produktivitas kerja. Pemahaman kurikulum, meskipun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, menunjukkan kontribusi positif jika dikaitkan dengan pembentukan budaya sekolah. Guru yang memahami kurikulum dengan baik dapat membantu membangun budaya pembelajaran yang berorientasi pada kolaborasi dan inovasi. Secara keseluruhan, sinergi antara kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum, dan motivasi kerja, yang didukung oleh budaya sekolah yang positif, menjadi kunci penting dalam mendukung kinerja guru yang optimal.

Kesimpulan

Kinerja guru tidak terpengaruh secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional ($p = 0,701$) atau pemahaman kurikulum ($p = 0,926$), menurut temuan penelitian tersebut. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa kedua variabel ini tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru. Sebaliknya, tingkat gairah intrinsik yang tinggi mengarah pada peningkatan kinerja kelas, seperti yang ditunjukkan oleh hubungan positif yang kuat antara tingkat motivasi kerja instruktur dan kinerja mereka (nilai- $p = 0,000$). Budaya sekolah yang positif dapat meningkatkan kinerja guru, karena budaya sekolah memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja (nilai- $p = 0,002$).

Meskipun tidak ada hubungan langsung yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum, dan kinerja guru, budaya sekolah memoderasi hubungan ini. Kepemimpinan transformasional dan pemahaman yang mendalam tentang kurikulum mungkin secara tidak langsung memengaruhi kinerja guru dengan meningkatkan budaya sekolah. Oleh karena itu, masuk akal

untuk berasumsi bahwa budaya sekolah bertindak sebagai mediator antara keduanya. Menurut hasil ini, budaya sekolah memainkan peran mediasi antara efek kepemimpinan transformasional pada kinerja dan pemahaman instruktur terhadap materi pelajaran. Pendidik yang termotivasi tidak hanya berprestasi lebih baik di kelas, tetapi juga memiliki dampak yang baik pada iklim sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi siswa. Hal ini memberikan lebih banyak bukti yang mendukung teori bahwa budaya sekolah memediasi hubungan antara motivasi intrinsik guru dan keberhasilan mereka dalam pekerjaan. Dengan kata lain, tenaga kerja yang lebih termotivasi dapat menghasilkan iklim sekolah yang lebih produktif, yang pada gilirannya menguntungkan prestasi siswa. Jika kita ingin guru kita berprestasi sebaik-baiknya, penelitian ini menunjukkan bahwa kita perlu memupuk suasana sekolah yang positif dan memberi mereka lebih banyak alasan untuk bekerja keras.

Daftar Pustaka

- Ahmad Dhomiri, Junedi Junedi, & Mukh Nursikin. (2023). Konsep Dasar dan Peranan serta Fungsi Kurikulum dalam Pendidikan. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 3(1), 118–128. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i1.972>
- Albuni, H., Aslamiah, & Rizalie, A. M. (2022). The Effect of Transformational Leadership of The Principal, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06), 2370–2375. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-62>
- Al-kashab, H. T. (2024). Effect of Abusive Supervision on Emotional Exhaustion and Organizational Citizenship Behavior: A Moderating Role of Workplace friendship. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Alisya, A., Basem, Z., & Henrizal, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Virajaya Riau Putra Effect. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1), 102–113.
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Angrayana, D., Hariri, H., & Rini, R. (2023). The Role of School Culture in the Character Forming of Students A Literature Review. 7(1), 678–681.
- Bakti, S., & Kamaruddin, K. (2023). Kontribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru Penjaskes di SMP Se Kabupaten Bireuen. *peusangan (Almuslim Journal of Education Management)*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i1.2024>
- Basem, Z., & Henrizal. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4.
- Dendo, E. A. R., Ampangallo, B. artanto, Arrang, A. T., & Masiku, H. (2024). Culture-Based Education In Tongkonan Construction Activities. *Jurnal Literasiologi*, 12(3).
- Fransisco, F., Sutikno, A. Y., & Adriana, E. (2023). Peran Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Kesiapan Berubah Karyawan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Journal of Business And Entrepreneurship*, 11(1), 34. <https://doi.org/10.46273/job.e.v11i1.366>

-
- Harmita, D., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Pengembangan dan Tujuan Kurikulum. *Jurnal Multilingual*, 3(1), 114–119.
- Menhard & Pertiwi, L.I. (2022). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Muliati, Agustina. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan. *Islamic Education*, 2(1).
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pratiwi, V. A., Budiastuti, E., Hartati, S., Sumanti, N. A., & Rohmatun, Y. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance in SMP Negeri 17 Cirebon City. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 2050–2059. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i3.1541sarinah>
- Rahmawati. (2024). The Effect of Transformational Leadership, School Culture, and Work Motivation on the Performance of State High School Teachers in Cirebon City. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 7(3).
- Rejikumar, G., Asokan, A. A., & Sreedharan, V. R. (2020). Impact of Data-Driven Decision-Making in Lean Six Sigma: An Empirical Analysis. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31, 3–4.
- Resmiati, A., Supriyanto, S., & Rachman, T. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance Mediated By Work Discipline On Teachers Of MTs Al-Fathimiyah Karawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 2529–2538.
- Rismayanti, L. P., & Putra, C. G. (2023). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Pemerintahan Desa Se-Kecamatan Denpasar Barat). *Hita Akuntansi dan Keuangan e-ISSN 2798-8961*, 348.
- Rumakabes, H., Kempa, R., & Rumfot, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon.
- Salmita, H., Novita, R., & Zahraini, Z. (2024). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Di Gugus V Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 1160–1168. <https://doi.org/10.38035/rj.v6i4.932>
- Sarinah, S., Taufan, A., Mardalena, M., Saukani, S., Aryanti, P., & Sasmita, R. (2024). Transformational Leadership on Teacher Performance Through the Mediating Role of Motivation. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 133–149.
-

- Shinta Mailina, & Hapzi Ali. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4).
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>