



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Nur Kamidah^{1*}, Ghufron Abdullah², Lilik Ariyanto³

¹Universitas PGRI, Semarang, Indonesia, nurkamidah89@gmail.com

²Universitas PGRI, Semarang, Indonesia, ghufronazzuhri@gmail.com

³Universitas PGRI, Semarang, Indonesia, lilikariyanto@upgris.ac.id

*Corresponding Author: nurkamidah89@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of teacher work motivation and school culture on the performance of elementary school teachers in Brati District, Grobogan Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were elementary school teachers in Brati District, Grobogan Regency, with a sample size of 136 respondents. The data collection technique used a questionnaire, while data analysis used correlation analysis and multiple regression with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that teacher work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, with a correlation coefficient of 0.422 and a contribution of 17.2%. School culture also has a positive and significant effect on teacher performance, with a correlation coefficient of 0.493 and a contribution of 23.7%. Simultaneously, teacher work motivation and school culture have a positive and significant effect on teacher performance, with a determination coefficient of 0.471, indicating that 47.1% of teacher performance is influenced by these two variables, while the remainder is influenced by other factors outside this study. Thus, improving teacher performance can be done by increasing teacher work motivation and strengthening a positive school culture in the school environment.*

Keywords: *Teacher Work Motivation, School Culture, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Brati, Kabupaten Grobogan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Brati, Kabupaten Grobogan, dengan jumlah sampel sebanyak 136 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,422 dan kontribusi sebesar 17,2%. Budaya sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,493 dan kontribusi sebesar 23,7%. Secara simultan, motivasi kerja guru dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 yang menunjukkan bahwa 47,1% kinerja

guru dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja guru serta penguatan budaya sekolah yang positif di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Guru, Budaya Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran di sekolah, yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru. Guru sebagai tenaga profesional memiliki peran strategis dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran. Hal ini sejalan dengan Permendikbudristek Nomor 25 Tahun 2024 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator kunci dalam menentukan mutu pendidikan.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Menurut Susanto (2016), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Selain itu, Peraturan Dirjen GTK Nomor 4242/B.B1/HK.03.01/2024 menjelaskan bahwa kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta tindak lanjut evaluasi. Dalam perspektif yang lebih luas, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Dengan demikian, kinerja guru menjadi faktor penting yang secara langsung menentukan keberhasilan pembelajaran.

Namun demikian, kondisi kinerja guru di lapangan belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan data Rapor Pendidikan tahun 2025 pada dimensi kualitas pembelajaran, masih terdapat 34,48% sekolah dasar di Kecamatan Brati berada pada kategori kurang, dan hanya 10,34% yang berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil supervisi menunjukkan bahwa 53% guru belum melengkapi administrasi pembelajaran dan 65% guru belum menggunakan metode pembelajaran yang variatif. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Penelitian Jumarni (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,907, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Namun, kondisi motivasi kerja guru di Kecamatan Brati masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil survei pendahuluan, diperoleh rata-rata skor motivasi kerja sebesar 2,6 dengan kategori rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, kurangnya antusiasme dalam mengikuti kegiatan sekolah, minimnya inovasi dalam pembelajaran, serta rendahnya kemauan untuk mengembangkan kompetensi. Kondisi ini diduga menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja guru di wilayah tersebut.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dalam lingkungan sekolah dan menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah.

Zamroni (2013) menyatakan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai dan kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini oleh seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong peningkatan kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian Arifin et al. (2023) yang menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Namun demikian, implementasi budaya sekolah di Kecamatan Brati belum berjalan optimal. Berdasarkan data studi awal, masih ditemukan perilaku yang mencerminkan rendahnya budaya disiplin di sekolah. Data presensi menunjukkan tingkat keterlambatan guru sebesar 11,3% pada bulan April, 3,2% pada bulan Mei, dan 3,8% pada bulan Juni. Selain itu, persentase guru yang pulang lebih awal juga cukup tinggi, yaitu 6,8% pada bulan April, 8,2% pada bulan Mei, dan 4,7% pada bulan Juni. Selain aspek kedisiplinan, hasil observasi menunjukkan bahwa budaya kerja kolaboratif dan inovatif di kalangan guru belum berkembang secara optimal, yang ditandai dengan rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, kurangnya inovasi pembelajaran, serta belum terbentuknya kebiasaan refleksi dan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya sekolah belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku guru sehari-hari.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, masih terdapat kesenjangan antara teori dan kondisi empiris di lapangan (*research gap*). Secara teoritis, motivasi kerja dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, tetapi kondisi di Kecamatan Brati menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah, yang ditandai dengan rendahnya motivasi kerja guru serta budaya sekolah. Hal ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam dengan menggunakan data empiris yang kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Brati, Kabupaten Grobogan. Adapun kebaruan (*novelty*) penelitian ini adalah mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model analisis. Penelitian ini juga menjadi penting untuk dilakukan mengingat masih rendahnya kualitas pembelajaran dan kinerja guru di lapangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Brati, Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi peningkatan mutu pendidikan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2020: 8). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari analisis yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Penelitian ini juga termasuk penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan analisis data kuantitatif.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat explanatory karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Effendi & Tukiran (2012) dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu suatu cara pengambilan sampel yang terdiri dari sub-sub sampel yang pertimbangannya mengikuti

pertimbangan subpopulasi sehingga tiap-tiap subpopulasi terwakili secara proporsional sesuai dengan besar-kecilnya jumlah populasinya (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Total populasi pada penelitian ini adalah 207 guru, sedangkan jumlah sampel berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin adalah 136 orang guru. Penelitian ini dilaksanakan di 29 SD di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan selama 4 bulan dari bulan September sampai dengan Desember 2025. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Penelitian ini menggunakan 3 instrumen kuisisioner yang dibuat berdasarkan dimensi dan indikator setiap variabelnya. Variabel motivasi kerja guru terdiri dari 32 pernyataan, variabel budaya sekolah terdiri dari 30 pernyataan, dan variabel kinerja guru terdiri dari 36 pernyataan. Instrumen yang dibuat kemudian di uji validitas dan reabilitasnya, dan menyatakan bahwa semua pernyataan adalah valid. Data hasil penelitian dilakukan uji prasyarat meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana, regresi berganda, uji korelasi dan koefisien determinasi. Olah data penelitian menggunakan software SPSS versi 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Prasyarat Regresi

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		136	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	8.90719377	
Most Extreme Differences	Absolute	.069	
	Positive	.069	
	Negative	-.051	
Test Statistic		.069	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.113	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.105
	Upper Bound	.121	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, dan nilai tersebut lebih dari nilai taraf signifikasina yaitu $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji inearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SSPS dengan menggunakan test for

linearity pada taraf signifikansi 0,05. Untuk uji linearitas dapat menggunakan anova variabel X dan Y, hal ini dapat dilihat dari Deviation from linearity X1 terhadap Y. X2 terhadap Y, dan X3 terhadap Y. Apabila nilai signifikansi (probabilitas) > 0,05 maka hubungan data tersebut linear. Hasil pengujian linearitas variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru menggunakan IBM SSPS Statistic 30 secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	11860.909	64	185.327	1.514	.045
Motivasi Kerja Guru	Groups	Linearity	3662.148	1	3662.148	29.917	<.001
		Deviation from Linearity	8198.762	63	130.139	1.063	.400
	Within Groups		8691.083	71	122.410		
	Total		20551.993	135			

Berdasarkan tabel 2 uji linearitas, nilai signifikansi linearity sebesar <0,001 (<0,05) dan nilai deviation from linearity sebesar 0,400 (>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru bersifat linear, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan. Hasil uji linearitas variabel budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Budaya Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	10602.076	60	176.701	1.332	.119
Budaya Sekolah	Groups	Linearity	4989.385	1	4989.385	37.609	<.001
		Deviation from Linearity	5612.691	59	95.130	.717	.907
	Within Groups		9949.917	75	132.666		
	Total		20551.993	135			

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa Deviation from linearity variabel X2 terhadap Y sebesar 0,907. Hal ini berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau 0,907 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel X2 dan Y memiliki persamaan/hubungan yang linear.

3. Uji Multikolinearitas

Secara perhitungan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat ditampilkan dari tampilan output sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja Guru	.985	1.015
Budaya Sekolah	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru dan budaya sekolah memiliki nilai tolerance sebesar 0,985 (>0,10) dan nilai VIF sebesar 1,015 (<10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan cara pengujian Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.882	4.029		1.212	.228
Motivasi Kerja Guru	-.002	.023	-.008	-.093	.926
Budaya Sekolah	.024	.024	.090	1.035	.302

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja guru adalah 0,926 atau 0,926 > 0,05, dan nilai signifikansi budaya sekolah adalah 0,302 atau 0,302 > 0,05. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji hipotesis

1. Uji Regresi Linear sederhana

Hasil uji regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.663	7.263		7.802	<.001
Motivasi Kerja Guru	.317	.041	.490	7.762	<.001
Budaya Sekolah	.373	.043	.552	8.760	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil nilai konstanta 56,663 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,317 untuk motivasi kerja guru, dan 0,373 untuk budaya sekolah dengan signifikansi 0,001 sehingga persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 56,663 + 0,317 X_1 + 0,373 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 56,663 secara sistematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya sekolah dianggap nol, maka kinerja guru memiliki nilai 56,663. Koefisien regresi motivasi kerja guru X1 sebesar 0,317 yang artinya jika motivasi kerja guru ditingkatkan 1 satuan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,317 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antar motivasi kerja guru dengan kinerja guru.. Koefisin regresi Budaya Sekolah X2 sebesar 0,373 yang artinya jika budaya sekolah ditingkatkan 1

satuan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,373 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan budaya sekolah. Semakin baik motivasi kerja guru dan budaya sekolah maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah tidak baik, maka kinerja guru juga akan menurun.

2. Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen sebagaimana disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Motivasi Kerja Guru	Budaya Sekolah	Kinerja Guru
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	1	-.122	.422**
	Sig. (2-tailed)		.157	<.001
	N	136	136	136
Budaya Sekolah	Pearson Correlation	-.122	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.157		<.001
	N	136	136	136
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.422**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	136	136	136

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,422 dan nilai signifikansi <0,001. Selain itu, budaya sekolah juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,493 dan nilai signifikansi <0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru dan semakin baik budaya sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sementara itu, hubungan antara motivasi kerja guru dengan budaya sekolah menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,122 dengan nilai signifikansi 0,157, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis empat diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada uji anova dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Anova Motivasi Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9841.349	2	4920.675	61.103	<.001 ^b
	Residual	10710.644	133	80.531		
	Total	20551.993	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan perhitungan sesuai tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil regresi diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan F hitung sebesar $61,103 > F$ tabel $3,064$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kerja guru dan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan diterima.

3. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.471	8.974
a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru				

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,692, yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja guru dan budaya sekolah dengan kinerja guru berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,479 menunjukkan bahwa 47,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja guru dan budaya sekolah, sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,471 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kontribusi motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 47,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya sekolah memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru di kecamatan Brati termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan bahwa Sebagian besar guru SD di Kecamatan Brati berpendapat bahwa motivasi kerja guru di sekolah dasar pada kondisi cukup baik.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa korelasi antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,422 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan Tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,172 artinya besar sumbangan variabel motivasi kerja guru untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 17,2 % dan sisanya 82,8 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi kerja guru.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 103,658 + 0,273 X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,414 dengan signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,005. Karena nilai koefisiensi bernilai positif dan signifikan maka semakin baik motivasi kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika motivasi kerja guru kurang maka akan menurun pula kinerja guru.

Hasil temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh hasibuan (2016) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. Guru yang mendapatkan motivasi baik dari lingkungan internal sekolah maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan atau tunjangan, cenderung memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan perannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jumarni (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,905 artinya besar sumbangan motivasi kerja guru untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 90,5 % dan sisanya 9,5 % dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi kerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru perlu disertai dengan strategi peningkatan motivasi kerja, baik dari segi motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Peningkatan motivasi kerja guru diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru di kecamatan Brati termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan bahwa Sebagian besar guru SD di Kecamatan Brati berpendapat bahwa budaya sekolah di sekolah dasar pada kondisi cukup baik.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa korelasi antara budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,493 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru dengan Tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,237 artinya besar sumbangan variabel budaya sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 23,7 % dan sisanya 76,3 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya sekolah.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 98,988 + 0,332 X_3$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,332 dengan signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,005. Karena nilai koefisien bernilai positif dan signifikan, semakin baik budaya sekolah, maka akan semakin meningkat kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya, yaitu jika motivasi kerja guru kurang, maka akan menurun pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pandangan Suharsaputra (2010) yang menegaskan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru karena budaya sekolah menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Guru yang berada dalam lingkungan sekolah dengan budaya yang positif akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan aturan sekolah, bekerja sama dengan rekan sejawat, serta melaksanakan pembelajaran secara konsisten dan berkualitas. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja guru, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi hasil belajar.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Toyib, Ahyani, dan Widayatsih (2025:50-65) yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,621 artinya besar sumbangan motivasi kerja guru untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 62,1 % dan sisanya 37,9 % dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya sekolah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa budaya sekolah merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah yang positif akan membentuk perilaku kerja guru yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu disertai dengan penguatan budaya sekolah melalui penanaman nilai-nilai disiplin, kerja sama, dan komitmen bersama terhadap tujuan sekolah.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa kinerja guru di kecamatan Brati termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan bahwa Sebagian besar guru SD di Kecamatan Brati berpendapat bahwa kinerja guru pada kondisi cukup baik.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,471 artinya bahwa 47,1% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan budaya sekolah, sisanya 52,9% ada pada variabel bebas lainnya yang mempengaruhi kinerja guru selain kedua variabel tersebut.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 15,654 + 0,317 X_1 + 0,373 X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,317 untuk motivasi kerja guru, dan 0,373 untuk budaya sekolah dengan signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,005. Karena nilai koefisiensi bernilai positif dan signifikan maka semakin baik motivasi kerja guru dan budaya sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika motivasi kerja guru dan budaya sekolah kurang maka akan menurun pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins (2016) yang menyatakan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan organisasi. Kepemimpinan memberikan arah dan pengaruh, motivasi memberikan dorongan untuk bertindak, sedangkan budaya organisasi membentuk norma dan nilai yang mengarahkan perilaku kerja. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan secara simultan menentukan tingkat kinerja individu.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik, motivasi kerja guru tinggi, dan budaya sekolah terbentuk secara positif, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan. Guru akan bekerja dengan lebih terarah, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan sekolah. Sebaliknya, apabila salah satu dari kedua faktor tersebut lemah, maka peningkatan kinerja guru tidak akan optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan motivasi kerja guru dan budaya sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan peningkatan motivasi kerja guru, serta pengembangan budaya sekolah yang positif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Motivasi kerja guru terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin optimal kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, budaya sekolah juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana budaya sekolah yang kondusif mampu mendorong terbentuknya perilaku kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Secara simultan, motivasi kerja dan budaya sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya mengkaji dua variabel bebas, yakni motivasi kerja dan budaya sekolah, sehingga belum mencakup faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, maupun lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini terbatas pada konteks sekolah dasar di Kecamatan Brati, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada pihak sekolah dan pemangku kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, penguatan supervisi akademik, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Selain itu, penguatan budaya sekolah perlu dilakukan melalui penegakan disiplin, peningkatan kerja sama, serta pembiasaan nilai-nilai positif dalam lingkungan sekolah. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas lokasi penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Konsep Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, N., Kurniati, K., Lusono, A., Rukhmana, T., Walenta, A. S., & Rusdi, M. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso. *Journal on Education*, 6(1), 3868–3878
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi, & Arifin, M. (2020). *Kinerja guru profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan, & penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dwianto, B. F. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Teori dan Praktik*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Effendi, S., & Tukiran. (2012). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Erowati, H. (2023). Peran kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 801–805
- Hamalik, O. (2016). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handini, D., Hendrawan, S., & Salam, M. Y. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru IPS SMP pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Agam* [Tesis]. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, E. (2021). Meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru pada masa pandemi COVID-19. *Literacy: Jurnal Ilmiah Sosial*, 3(1), 12–23.
- Ilyas. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Organisasi di Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Jumarni. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Peran Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Bawen* [Tesis]. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462–1468
- Karim, A., dkk. (2021). Pengaruh pengawasan kepala sekolah dan kompetensi profesi guru terhadap kinerja guru di MI Swasta di Kabupaten Pacet. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497–512.

- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. 2024. *Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi Keempat*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Lifonita, V., & Sholeh, M. (2021). Penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah pada pendidikan dasar di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya*, 4–6.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Widayatsih, T., & Furkan, N. (2023). Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Plaju Palembang. *Journal on Education*, 5(3), 8680–8687.
- Masjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Budaya Akademik Sekolah*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukaromah, & Rasiman, N. E. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. *Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2), 1621–1632.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nauli, P. P. 2021. Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang Pusat. *Jurnal Ekonomik Ekfaky*, 6(2), 195–204.
- Nashihin, H. 2019. Konstruksi budaya sekolah sebagai wadah internalisasi nilai karakter. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 8(1), 134.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rangkuti, F. 2010. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78. Jakarta: Sekretariat Negara
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 2)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, & Hatmawan. 2020. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi (Edisi ke-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusita, R., Arafat, Y., & Mulyadi, M. 2021. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SD Negeri 11 Pambuang Hulu. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 1–8.
- Setiyowati, Y. 2021. Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah menengah kejuruan. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(3), 338.
- Stolp, S., & Smith, S. C. 1995. *Transforming School Culture: Stories, Symbols, Values & the Leader's Role*. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management.
- Sudrajat, A. 2014. *Budaya Sekolah dan Pendidikan Karakter (Kapita Selekta)*. Yogyakarta: Intan Media.

- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. P. I. 2019. *The master book of SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Suryadi, B., & Nurfaisal. 2024. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Pekanbaru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(4), 222–229.
- Susanto, A. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Susanto, & Ahmad. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Depok: Prenada Media Group.
- Suwanto. 2021. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food Indonesia (KFC) Pondok Indah Plaza Jakarta Selatan. *Jurnal FASTERMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 9(1), 15–21.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Toyib, M. S., Ahyani, N., & Widayatsih, T. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pekerjaan Sosial dan Pendidikan Sains*, 6(1), 50–65
- Uno, H. B. 2019. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, M., & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Zamroni. 2013. *Pendidikan demokrasi pada masyarakat multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.