

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,
BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh

**HANA SALSABILA PUTRI
NPM 2423012014**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

HANA SALSABILA PUTRI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan melibatkan sampel sebanyak 307 dari 333 guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung dengan tingkat respon sebesar 92%. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,604; budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,517; lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,555; kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,682.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL'S INSTRUCTIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHER IN BANDAR LAMPUNG CITY

By

HANA SALSABILA PUTRI

This study aims to analyze the influence of principal's instructional leadership, organizational culture and work environment on the performance of public junior high school teacher in Bandar Lampung City, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach using an ex post facto method. The sample was selected using simple random sampling, involving of 307 out of 333 public junior high school teachers in Bandar Lampung City, with a response rate of 92%. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. Data analysis used simple linear regression and multiple linear regression. The results of the study indicate that the instructional leadership of the principal has a positive and significant effect on teacher performance at 0.604; organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance at 0.517; the work environment has a positive and significant influence on teacher performance at 0.555; and the principal's instructional leadership, organizational culture, and work environment simultaneously have a positive and significant influence on teacher performance at 0.682.

Keywords: organizational culture, principal instructional leadership, teacher performance, work environment.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,
BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

HANA SALSABILA PUTRI

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN
INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,
BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **HANA SALSABILA PUTRI**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2423012014**

Program Studi : **S-2 Magister Administrasi Pendidikan**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**


Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**


MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

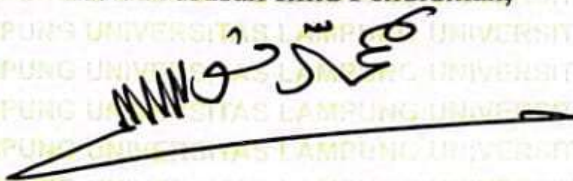

Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.
NIP 19880429 202406 2 001



Dr. Handoko. S.T., M.Pd.
NIP 19860515 202406 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan,

Koordinator Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan


Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP 19741220 200912 1 002


Dr. Handoko. S.T., M.Pd.
NIP 19860515 202406 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.



Sekretaris : Dr. Handoko, S.T., M.Pd.



Penguji Anggota 1 : Prof. Hasan Hariri, MBA, Ph.D.



Penguji Anggota 2 : Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I.



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd.
NIP 19870504 201404 1 001



3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP 19640326 198902 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis: 06 Mei 2026

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa;

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarism.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apabila dikemudian hari ditemukan ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 05 Januari 2026

Pembuat Pernyataan



Hana Salsabila Putri

NPM 2423012014

RIWAYAT HIDUP



Hana Salsabila Putri dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 19 Januari 2001 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Prastowo dan Ibu Susy Oktavia.

Peneliti menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Sidodadi, Kedaton, Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 14 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas di SMA YP UNILA Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018.

Tahun 2019, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S-1 Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) dan lulus pada tahun 2024. Tahun 2024, peneliti melanjutkan studi pascasarjana melalui jalur reguler di Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung.

MOTTO

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri.”

(Q.S Al-Isra: 7)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahim

Puji syukur selalu terucap atas kehadiran Allah SWT, sholawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Karya ini kupersembahkan kepada

Kedua Orang tuaku

Papa dan Mama tercinta sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih. Kupersembahkan karya kecil ini kepada Papa Prastowo, S.H. dan Mama Susy Oktavia, S.H., yang telah memberikan banyak doa, semangat, kasih sayang, dukungan dan cinta kasih yang tak bisa dihitungkan dan dibalas hanya dengan selembar kertas bertuliskan kata-kata cinta dalam lembar persembahan. Semoga ini adalah langkah berikutnya untuk membahagiakan Papa dan Mama. Terimakasih sudah selalu sehat, bekerja dengan keras untuk membiayai kuliahku, selalu berjuang untuk memenuhi kebutuhanku, serta mendidik dengan ketulusan.

Kedua Adikku

Bella Amanda Putri dan Shesa Anugerah Putri yang telah mendampingiku sepanjang hidup yang telah kulalui, terimakasih atas segala dukungan dan doanya selama ini. Tak lupa juga tesis ini kupersembahkan untuk seluruh keluarga besarku yang telah memberikan semangat sehingga sampai ditahap ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji Syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung”, sebagai syarat meraih gelar magister pendidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M, selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Murhadi, M. Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberikan kemudahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Handoko, S.T., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan sekaligus dosen pembimbing II. Terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd., selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) sekaligus dosen pembimbing I. Terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini.

7. Prof. Hasan Hariri, M.B.A., Ph.D., selaku dosen penguji I. Terimakasih atas saran, nasihat dan kritik yang membangun dalam penyusunan tesis ini.
8. Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I., selaku dosen penguji II. Terimakasih atas saran, nasihat dan kritik yang membangun dalam penyusunan tesis ini.
9. Bapak/Ibu dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
10. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini.
11. Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini.
12. Bapak/Ibu guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung yang telah membantu mengisi kuisisioner penelitian tesis ini.
13. Sahabatku Anisa Nurjayanti, Idha Tasya Bella Ananda, Frischa Ramadhan Putri dan Aradatullah Dita Illahiyah. Terimakasih atas bantuan serta dukungannya selama ini, sehingga peneliti dapat mewujudkan salah satu impiannya.
14. Teman-teman mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan Angkatan 2024. Terimakasih atas kebersamaan dan cerita yang telah dilalui selama proses perkuliahan ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk semua.

Bandar Lampung, 05 Januari 2026

Peneliti



Hana Salsabila Putri

NPM 2423012014

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kinerja Guru.....	10
2.1.1 Definisi Kinerja Guru.....	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	11
2.1.3 Indikator Kinerja Guru.....	12
2.2 Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	13
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	13
2.2.2 Dimensi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	13
2.3 Budaya Organisasi	14
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.3.2 Dimensi Budaya Organisasi	15
2.4 Lingkungan Kerja.....	16
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.5 Penelitian Relevan.....	18
2.6 Kerangka Pikir	21
2.7 Hipotesis.....	23
III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.2.1 Populasi Penelitian.....	24
3.2.2 Sampel Penelitian.....	25

3.3 Variabel Penelitian	26
3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian	26
3.4.1 Definisi Konseptual Variabel Penelitian	26
3.4.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.5 Instrumen Penelitian.....	28
3.5.1 Jenis Instrumen	28
3.5.2 Uji Prasyarat Instrumen.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data	34
3.7.1 Uji Prasyarat Analisis Data	35
3.7.2 Uji Hipotesis	36
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Lokasi Penelitian.....	38
4.2 Hasil Penelitian	38
4.3 Hasil Uji Prasyarat Analisis Data.....	48
4.4 Hasil Uji Hipotesis	51
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	59
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	70
V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Implikasi.....	72
5.3 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Hasil UKG SMP Provinsi Lampung Tahun 2019.....	2
2. Penelitian Relevan.....	18
3. Data Guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung.....	24
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	28
5. Bobot Nilai Jawaban Angket.....	30
6. Kriteria Skala Skor Angket	30
7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	31
8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1).....	31
9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	32
10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	33
11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	34
12. Kategori Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	41
13. Kategori Budaya Organisasi	42
14. Kategori Lingkungan Kerja.....	43
15. Kategori Kinerja Guru.....	45
16. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	48
17. Hasil Uji Linearitas Data Penelitian.....	49
18. Hasil Uji Multikolinearitas Data Penelitian	50
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian.....	51
20. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y.....	51
21. Koefisien Korelasi X1 terhadap Y	52
22. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y.....	53
23. Koefisien Korelasi X2 terhadap Y	54
24. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X3 terhadap Y.....	54
25. Koefisien Korelasi X3 terhadap Y	55
26. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X1, X2, X3 terhadap Y	56
27. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X1, X2, X3 terhadap Y	57
28. Koefisien Korelasi X1, X2, X3 terhadap Y	57
29. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir Penelitian	22
2. Diagram Jenis Kelamin Responden	38
3. Diagram Status Kepegawaian Responden	39
4. Diagram Pendidikan Terakhir Responden.....	40
5. Diagram Pengalaman Mengajar Responden	40
6. Distribusi Skor Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah.....	42
7. Distribusi Skor Budaya Organisasi	43
8. Distribusi Skor Lingkungan Kerja	44
9. Distribusi Skor Kinerja Guru	45
10. Data Hasil Angket Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Per Dimensi.....	46
11. Data Hasil Angket Budaya Organisasi Per Dimensi	46
12. Data Hasil Angket Lingkungan Kerja Per Dimensi	47
13. Data Hasil Angket Kinerja Guru Per Dimensi	47
14. Koefisien Korelasi X1 terhadap Y	52
15. Koefisien Korelasi X2 terhadap Y	54
16. Koefisien Korelasi X3 terhadap Y	55
17. Koefisien Korelasi X1, X2, X3 terhadap Y	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian	86
2. Surat Keterangan Penelitian	87
3. Surat Balasan Penelitian.....	88
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	92
5. Data Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1)	100
6. Data Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X2).....	101
7. Data Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	102
8. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y).....	103
9. Kuisisioner Penelitian	104
10. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian.....	105

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang dan mendukung kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas bukan hanya penting bagi upaya melahirkan individu dan masyarakat terpelajar, akan tetapi menjadi bekal utama sebagai persiapan memasuki kompetisi global, persaingan antar bangsa dan mempunyai pengaruh terhadap dimensi hidup dan kehidupan. Pendidikan yang berkualitas sangat menentukan kualitas suatu bangsa, serta berpengaruh sangat signifikan dalam mendorong kehidupan bagi suatu bangsa yang cerdas dan bermartabat. Salah satu aspek penting dalam mewujudkan pendidikan adalah keberadaan kinerja guru yang profesional (Hartiwi et al., 2020).

Sekolah merupakan lembaga dalam melaksanakan proses pendidikan. Sekolah sebagai penyelenggara satuan pendidikan harus dilakukan secara baik, tertata dan sistematis sehingga proses pendidikan juga dapat membentuk karakter dan keterampilan individu untuk dapat bersaing di dunia global (Sanga & Wangdra, 2023). Salah satu prasyarat utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan yaitu dengan peningkatan kualitas pengajar/pendidik dan tenaga kependidikan (Nurhayati & Rosadi, 2022).

Guru merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang berperan dalam pembentukan sumber daya manusia guna terciptanya generasi penerus bangsa. Guru merupakan faktor dominan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan (Suratman et al., 2020). Guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai seorang pendidik profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Siahaan et al., 2020). Sementara itu, guru dituntut untuk dapat bekerja dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sekolah yang mana dalam hal ini yaitu peserta didik, orang tua dan masyarakat (Mastuti, 2020).

Kualitas seorang pendidik dapat dilihat dari kinerjanya. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru merupakan pihak yang paling terlibat langsung dengan peserta didik, sehingga kinerjanya sangat mempengaruhi kualitas hasil pendidikan (Sodikin et al., 2022). Kualitas sebagai guru akan berpengaruh terhadap peserta didik dalam mutu belajar, sehingga berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Mutu guru perlu dilakukan pemberdayaan secara terus menerus dan berkelanjutan, agar dapat meningkatkan kompetensi yang mendukung sebagai tenaga pendidik profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Siahaan et al., 2020).

Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kemampuan dasar tersebut berupa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial (Hartiwi et al., 2020). Diketahui bahwa kompetensi guru berdasarkan data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Provinsi Lampung tahun 2019. Berikut data UKG dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Hasil UKG SMP Provinsi Lampung Tahun 2019

No	Nama Wilayah	SMP	Pedagogik	Profesional
1	Kab. Pringsewu	57.91	51.21	56.64
2	Kab. Mesuji	54.64	49.70	55.34
3	Kab. Tulang Bawang	55.23	49.00	55.05
4	Kab. Pesisir Barat	52.04	45.31	49.84
5	Kota Bandar Lampung	57.18	52.82	58.73
6	Kota Metro	58.82	54.79	60.72
7	Kab. Lampung Selatan	55.72	49.97	55.66
8	Kab. Lampung Tengah	56.25	49.49	55.59
9	Kab. Lampung Utara	52.48	47.16	51.77
10	Kab. Lampung Barat	53.41	47.50	52.73
11	Kab. Tulang Bawang	54.75	48.57	54.17
12	Kab. Tanggamus	54.82	47.82	53.22
13	Kab. Lampung Timur	55.52	49.12	55.35
14	Kab. Way Kanan	52.86	47.60	52.49
15	Kab. Pesawaran	54.79	48.64	54.36

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah 2019

Tabel 1 menunjukkan penilaian UKG yang dilakukan Kemdikbud tahun 2019, dimana penilaian terbaru belum dipublikasi. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai UKG SMP Negeri di Kota Bandar Lampung diperoleh nilai sebesar 57,18 menunjukkan bahwa belum baiknya kompetensi yang dimiliki oleh guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung, bahkan dilampaui oleh kabupaten/kota

seperti Kabupaten Pringsewu mendapatkan nilai 57,91 dan Kota Metro berada di peringkat pertama di Provinsi Lampung dengan nilai 58,82.

Rendahnya kinerja guru merupakan salah satu permasalahan dalam pendidikan di Indonesia. Pernyataan tersebut didukung oleh Agustin and Purwanto (2023), yang menyebutkan nilai kompetensi guru dalam penguasaan materi serta keterampilan mengelola kelas tergolong rendah. Selanjutnya, *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) menyatakan bahwa guru di Indonesia dalam hal kinerja berada pada peringkat terbawah, yaitu peringkat 14 dari 14 negara berkembang di dunia (Kamijan, 2021). Berikutnya, temuan dalam penelitian Irawan et al. (2024) diketahui bahwa kinerja guru salah satu SMP Negeri di Jawa Barat masih tergolong kurang baik.

Guru diwajibkan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara terus menerus yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk profesionalisme guru (Tantawy, 2020). Dengan berkontribusi secara positif terhadap kinerjanya, guru secara efektif dapat mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, sehingga kualitas sekolah dapat meningkat bersama-sama (Purwoko, 2018). Kinerja adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses organisasi memaksimalkan produktivitas guru, tim dan organisasi itu sendiri (Kadiyono et al., 2020).

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah yang diterapkan, fasilitas yang disediakan, lingkungan sekolah dan berbagai faktor lainnya. Hal-hal tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi dan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja guru. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti kepuasan kerja, kompensasi guru, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan kerja, produktivitas guru, penghargaan, budaya organisasi dan masih banyak lagi (Mumtaz et al., 2023). Dalam penelitian ini tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan diteliti. Penulis hanya berfokus

pada tiga faktor saja yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Menurut Northouse (2016), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses ketika seseorang mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama, yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diwujudkan dalam berbagai macam gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, instruksional dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada kepemimpinan instruksional.

Kepemimpinan instruksional merupakan kepemimpinan yang memprioritaskan aktivitasnya pada pembelajaran yaitu dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga guru dapat memberikan layanan belajar terbaik kepada siswa (Setyowati & Miyono, 2024). Selain itu, kepala sekolah juga menjadi sosok yang diharapkan mampu mendorong semangat keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah melalui pembelajaran (Nasution et al., 2024).

Kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinan instruksional memahami bahwa salah satu tugasnya yaitu mendorong para guru dan anggotanya untuk berkontribusi dan memusatkan perhatiannya pada tujuan sekolah (Dwiyono et al., 2022). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah akan memusatkan perhatiannya untuk pengembangan guru. Apabila seorang guru telah mendapatkan perhatian yang lebih dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukannya, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja guru (Werdiningsih et al., 2022).

Berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru, yaitu Aslam et al. (2022), Hariri et al. (2024), Putri and Sucitra (2024), Sanyoto et al. (2024), dan Swandewi et al. (2024). Berdasarkan penelitian-penelitian diberbagai daerah yang telah dilakukan dan diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah

terhadap kinerja guru. Akan tetapi, penelitian terkait pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung masih sedikit sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi di sekolah. Setiap organisasi memiliki budaya yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku setiap anggotanya, termasuk organisasi pendidikan atau yang biasa disebut sekolah. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dari nilai-nilai organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. Para anggota organisasi tersebut sepakat dan mengikuti sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Pakpahan et al., 2019). Budaya organisasi merupakan bagian penting dari kehidupan organisasi untuk menentukan arah bagaimana sesuatu berjalan dalam suatu organisasi menurut aturan dan nilai yang berlaku di organisasi itu (Virgana, 2020).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang seluruh anggota organisasi percaya, belajar, menerapkan dan mengembangkan serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Haffar et al., 2023). Keunggulan dan kelemahan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana para anggotanya mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang baik tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat loyalitas anggota terhadap organisasi, sehingga anggota akan tetap setia terhadap organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi itu sendiri (Syafitra et al., 2023).

Berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diantaranya, Farwitawati et al. (2022), Fitriani et al. (2023), Gandung and Wardani (2020), Handayani et al. (2021), dan Husni et al. (2023). Berdasarkan hasil tersebut, beberapa penelitian telah menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Akan tetapi, masih sedikit ditemukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di

Kota Bandar Lampung sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru tersebut (Sari, 2018). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja merupakan segala keadaan yang berada di sekitar guru yang dapat dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis pada diri anggota itu sendiri (Priyono et al., 2018). Lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja (Alfiyanto & Sina, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, semakin kondusif lingkungan kerja suatu maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja guru (Rachman et al., 2022).

Beberapa penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu penelitian oleh Djafar et al. (2021), Indrianti et al. (2023), Kesek et al. (2024), Mukti et al. (2022), dan Pujianto et al. (2020). Dapat dilihat beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Akan tetapi, masih sulit ditemukan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung”. Penelitian ini penting dilakukan karena belum ada penelitian yang menggabungkan empat variabel ini secara bersama-sama di Kota

Bandar Lampung. Penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengkaji secara jelas pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut.

1. Kinerja guru berdasarkan artikel-artikel penelitian terdahulu masih tergolong rendah.
2. Belum adanya penelitian terkait pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung
3. Penelitian yang menggabungkan empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja guru belum banyak dilakukan.
4. Keterbatasan penelitian baik itu tesis maupun artikel yang membahas kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan, pengetahuan, waktu serta materi peneliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu.

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan secara simultan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya penelitian dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan serta memberikan penjabaran secara terperinci dan sistematis mengenai peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja di SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pihak, yaitu.

1. Dinas Pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik, khususnya bagi guru.

2. Kepala Sekolah, sebagai dasar masukan pengambilan kebijakan dalam hal meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.
3. Pendidik, memberikan masukan pada pendidik untuk meningkatkan kinerjanya di lingkungan sekolah.
4. Peneliti Lanjutan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik bidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Lingkup Ilmu

Penelitian ini merupakan studi dalam bidang manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia di bidang pendidikan dengan tujuan untuk menganalisis kinerja individu dalam institusi pendidikan. Manajemen pendidikan melibatkan penerapan prinsip-prinsip manajemen untuk mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya yang ada di lingkungan pendidikan guna meningkatkan kinerja guru di sekolah.

b. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

c. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja guru sebagai variabel terikat. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

d. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

e. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2025/2026.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

Guru sebagai salah satu instrumen yang menentukan apakah proses pendidikan berjalan dengan baik dan berkualitas (Sancoko & Sugiarti, 2022). Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial merupakan kriteria kinerja seorang pendidik. Pendidik dianggap belum memadai apabila belum memiliki keempat kemampuan tersebut untuk memenuhi tugas-tugas mengajar yang dituntut oleh sekolah. Kinerja guru perlu dikembangkan untuk menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas. Melalui kinerja yang baik dan optimal, guru dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kualitas sekolah (Bumay et al., 2023).

2.1.1 Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya (Lubis, 2020). Kinerja guru merupakan kemampuan atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal (Miranda et al., 2021). Kinerja guru merupakan kombinasi hasil dari usaha, kemampuan, dan persepsi guru tentang pekerjaannya (Werang et al., 2019). Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya (Mahendra et al., 2020).

Kinerja guru merupakan suatu prestasi kerja yang diperoleh dari sikap, aktivitas, serta produktivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Waeyenberg et al., 2020). Kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Vani & Sridadi, 2020).

Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang terrefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Ardiana, 2017). Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran (Rizal, 2019).

Berdasarkan berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Kinerja ini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial yang berperan penting dalam menjalankan tugasnya di sekolah sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru selalu menjadi perhatian utama dalam institusi pendidikan/sekolah karena berpengaruh pada produktivitas sekolah (Elazhari et al., 2021). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru, contohnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor yang datang dari luar diri guru, contohnya gaji, sarana prasarana dan lingkungan kerja (Lubis, 2020).

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Masfufah and Rindaningsih (2024) faktor-faktor tersebut meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, kedisiplinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Sedangkan, menurut Haratua et al. (2024) kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, profesionalisme, motivasi, kompetensi, pengalaman mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi/tunjangan kinerja, budaya organisasi, fasilitas belajar, program sertifikasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Permendiknas No. 16 Tahun 2007, mengemukakan standar kompetensi guru meliputi tugas guru yang sejalan dengan kinerja guru (Huda, 2022).

- a) Kompetensi Pedagogik, berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai teori-teori kependidikan, kurikulum, dan prinsip pendidikan dan pengajaran, disiplin dalam menyelenggarakan pembelajaran yang menarik, mendidik dan bermakna; memahami landasan konsep pendidikan, mengaktualisasikan teori belajar dan pembelajaran, menentukan metode, pendekatan dan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan objektif, memberikan umpan balik dan tindakan evaluatif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- b) Kompetensi Kepribadian, mencerminkan kepribadian guru yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; bertindak sesuai dengan kode etik guru, norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; serta menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- c) Kompetensi Sosial, mencerminkan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d) Kompetensi Profesional, yang direfleksikan dengan penguasaan guru terhadap materi pembelajaran dan konsep keilmuan mata pelajaran yang diampu, mampu memetakan standar kompetensi dan kompetensi inti mata pelajaran yang diampu dalam RPP, mengembangkan materi dan media pembelajaran secara kreatif dan inovatif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan diri, serta melaksanakan bimbingan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

2.2 Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan perilaku kepala sekolah yang memprioritaskan aktivitasnya pada pembelajaran yaitu dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga guru dapat memberikan layanan belajar terbaik kepada siswa sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan (Hariri et al., 2024). Kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam pendidikan yang mendorong, memberikan perhatian di bidang kepemimpinan dan mendukung guru dan siswa untuk memecahkan masalah di sekolah (Bhaskaran & Hamid, 2020).

Menurut Hallinger and Wang (2015) kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai strategi kegiatan dan tindakan yang dilaksanakan oleh pemimpin sekolah dalam mendukung, menegakkan dan memastikan kegiatan instruksional yang efektif terkait pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan instruksional dapat didefinisikan sebagai setiap tindakan perencanaan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan membimbing guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan memotivasi siswa untuk mencapai hasil pembelajaran (Hui & Singh, 2020).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan mendefinisikan misi sekolah, mengelola program pembelajaran dan membangun iklim belajar yang positif guna meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik.

2.2.2 Dimensi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Menurut Hallinger and Wang (2015), model ini mengusulkan tiga dimensi untuk pemahaman kepemimpinan instruksional, yaitu mendefinisikan misi sekolah, mengelola program pembelajaran, dan membangun iklim belajar yang positif. Dimensi-dimensi ini kemudian dijabarkan menjadi 10 fungsi kepemimpinan instruksional.

a) Mendefinisikan Misi Sekolah

Mendefinisikan misi sekolah memiliki dua fungsi yaitu merancang tujuan sekolah dan mengkomunikasikan tujuan sekolah. Kepala sekolah berperan dalam berkerja sama dengan wakil kepala sekolah, pendidik, staff TU untuk memastikan bahwa sekolah memiliki tujuan yang jelas dan terukur tujuan yang difokuskan pada kemajuan akademik peserta didik. Kepala sekolah memastikan bahwa tujuan dari sekolah diketahui secara luas, didukung, dan dikomunikasikan ke seluruh komunitas sekolah.

b) Mengelola Program Pembelajaran

Mengelola program pembelajaran mencakup tiga fungsi yaitu mengawasi dan mengevaluasi pembelajaran, mengkoordinasikan kurikulum dan memantau kemajuan siswa. Fungsi-fungsi tersebut mengharuskan para pemimpin untuk terlibat secara langsung di sekolah pengembangan pembelajaran. Kepala sekolah tidak bisa menjadi satu-satunya orang yang terlibat dalam memimpin program instruksional sekolah. Namun dalam pengembangan inti akademik sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah.

c) Membangun Iklim Belajar yang Positif

Membangun iklim belajar yang positif mencakup beberapa fungsi yaitu mengontrol alokasi waktu pembelajaran, mempertahankan visibilitas tinggi, memberikan insentif bagi guru, menetapkan standar akademik, mendorong pengembangan profesi dan memberikan insentif bagi siswa. Pada dimensi ini memiliki ruang lingkup yang lebih luas dimana sekolah yang efektif menciptakan sarana penyampaian informasi akademik melalui pengembangan standar dan harapan yang tinggi serta budaya perbaikan terus-menerus.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan aturan yang digariskan oleh pendiri organisasi dan dipaksakan untuk menjadi pembiasaan bagi seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya (Suryati et al., 2022). Budaya organisasi dalam hal ini sama dengan budaya sekolah. Budaya sekolah adalah suatu bagian yang penting dalam sistem pendidikan karena hal itu dapat mempengaruhi perilaku warga sekolah sesuai dengan asumsi dasar, nilai-nilai,

norma dan kepercayaan yang telah ditegakkan sekolah serta membangun prestasi dari warga sekolah sehingga membentuk kualitas pendidikan di sekolah (Suhada et al., 2021).

Budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan dan harapan yang dimiliki oleh organisasi (Basyit, 2020). Budaya organisasi selain dapat mengintegrasikan kegiatan sehari-hari karyawan untuk mencapai tujuan yang direncanakan, juga dapat membantu organisasi beradaptasi dengan baik dengan lingkungan eksternal untuk tanggapan yang cepat dan tepat (Hasibuan & Hadijaya, 2024).

Berdasarkan berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan, nilai dan norma yang dianut oleh para anggota suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku seluruh individu dan kelompok dalam organisasi. Sehingga, budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan yang adaptif, fokus pada tujuan yang telah ditentukan, seberapa baik individu dan kelompok dapat bekerja sama, pencapaian kepuasan pelanggan, dan kesepakatan anggota terhadap nilai-nilai organisasi.

2.3.2 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Sashkin and Rosenbach (1990), terdapat lima dimensi yang perlu diukur yang memiliki fungsi penting dalam budaya organisasi, yaitu.

a) Managing Change

Managing change dalam hal ini adalah seberapa baik organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya secara efektif. Contoh dari perubahan lingkungan seperti perubahan teknologi dan sosial yang terjadi sangat cepat, oleh karena itu organisasi harus mampu beradaptasi terhadap hal-hal tersebut.

b) Achieving Goals

Seluruh organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Memiliki fokus yang baik terhadap tujuan telah terbukti memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pencapaian dan keberhasilan sesungguhnya. Pada hal ini ingin menilai seberapa efektif organisasi mencapai tujuannya tersebut dan sejauh

mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi.

c) *Coordinated Teamwork*

Tujuan pengukuran dimensi ini adalah sejauh mana suatu organisasi efektif dalam mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok. Keberlangsungan organisasi jangka panjang tergantung pada seberapa baik upaya individu dan kelompok dalam organisasi terjalin, terkoordinasi dan terangkai bersama sehingga upaya para anggota dalam koordinasi terjalin secara efektif.

d) *Customer Orientation*

Pencapaian organisasi terhadap kepuasan pelanggan merupakan aspek sangat penting sehingga memerlukan perlakuan dan penilaian terpisah. Tidak peduli seberapa kuat budaya organisasi dan seberapa baik fungsi organisasi lain dijalankan, tetapi tidak ada yang menginginkan apa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut maka organisasi tersebut tidak akan berhasil. Penilaian pada dimensi ini adalah untuk melihat sejauh mana aktivitas organisasi diarahkan untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelanggan.

e) *Cultural Strength*

Semua organisasi memiliki budaya yang terbentuk dari pola nilai dan keyakinan yang dibagikan oleh sebagian maupun semua anggota organisasi. Ketika organisasi menghadapi krisis dan harus memanfaatkan semua sumber daya manusia dan fisiknya, maka budaya yang kuat akan memberikan stabilitas fungsi organisasi yang lebih baik. Dimensi *cultural strength* adalah tentang sejauh mana anggota organisasi menyetujui nilai yang hadir di dalam organisasi.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya (Nurmalawati et al., 2022). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari dan semua hal baik benda maupun non-benda yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sedayu & Rushadiyahati, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya (Arifin, 2022). Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya baik perorangan maupun kelompok (Djafar et al., 2021). Pendapat lain mengatakan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik fisik maupun psikis dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan (Sulastri & Soenarmi, 2020).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat maupun keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut meliputi suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja dan fasilitas kerja.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Djafar et al. (2021), secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

b) Lingkungan Kerja Psikis

Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk dan perselisihan antara pribadi dan kelompok.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedayu and Rushadiyati (2021) menyebutkan terdapat tiga indikator dalam lingkungan kerja, yaitu.

a) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah suatu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Suasana kerja ini meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan bekerja.

b) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan sesama rekan kerja adalah hubungan yang menyenangkan dengan harmonis dan tanpa kepentingan lain sesama rekan.

c) Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, meskipun bukan hal yang baru, merupakan salah satu siklus penunjang dalam bekerja. Artinya, alat-alat yang digunakan untuk membantu kelancaran pekerjaan sangat dibutuhkan.

2.5 Penelitian Relevan

Terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Adapun hasil penelitian relevan tersebut diantaranya.

Tabel 2. Penelitian Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aslam et al. (2022)	Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Kepala sekolah dapat mengelola sekolah untuk meningkatkan kinerja mengajar guru
2	Sanyoto et al. (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri	Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan instruksional kepala sekolah, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru
3	Hariri et al. (2024)	Peningkatan Kepemimpinan Instruksional melalui Hasil Desiminasi Penelitian	Kepemimpinan instruksional bagi kepala sekolah SMA Bandar Lampung berhasil meningkatkan komitmen dan budaya organisasi serta kepuasan kerja guru
4	Putri and Sucitra (2024)	Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Literature Review	Kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang efektif apabila kinerja mengajar guru ingin meningkat maka kinerja kepala sekolah harus ditingkatkan.

Tabel 2 (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Swandewi et al. (2024)	Pengaruh kepemimpinan instruksional, literasi digital, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru	Kepemimpinan Intruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja Guru
6	Farwitawati et al. (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan	Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan
7	Husni et al. (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Gugus VI Sekolah Dasar Negeri Lampanah	Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
8	Gandung and Wardani (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada SMP-SMA Kosgoro Kota Tangerang	Kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial maupun secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
9	Handayani et al. (2021)	Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
10	Fitrianis et al. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru	Secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
11	Djafar et al. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
12	Mukti et al. (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru
13	Pujianto et al. (2020)	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek	Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru
14	Indrianti et al. (2023)	Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Kalukku Kabupaten Mamuju	Kompetensi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
15	Kesek et al. (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Amurang Timur	Terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
16	Sari et al. (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Tabel 2 (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
17	Maksud et al. (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri di Kota Mataram	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
18	Hasibuan and Hadijaya (2024)	Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Budaya organisasi yang telah diterapkan dengan baik dan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
19	Aini et al. (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru	Para peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
20	Basyit (2020)	Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum.
21	Siahaan et al. (2020)	Influence of Madrasah Head Leadership, Motivation and Madrasah Culture on Teacher Performance in Madrasah Aliyah Model 2 Medan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah terhadap kinerja guru.
22	Hidayat et al. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK se-Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung	Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMK se-Kecamatan Bojong Loa Kidul Kota Bandung.
23	Gea (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulangan Raya Subulussalam.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berbagai penelitian menyatakan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan kolaborasi antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, budaya organisasi yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung.

2.6 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
Kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah yang memprioritaskan aktivitasnya pada pembelajaran yaitu dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga kinerja guru meningkat. Selain itu, kepala sekolah menghargai guru, berkontribusi pada pengembangan profesional dan mendorong kerja sama antar rekan secara positif sehingga mempengaruhi kinerja guru.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi merupakan nilai dan kebiasaan suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga memicu peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu beradaptasi dengan budaya organisasi tersebut. Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang memiliki guru yang beragam, sehingga untuk tetap dapat mempertahankan kinerja guru maka dibutuhkan budaya organisasi yang baik sehingga budaya organisasi tersebut dapat diterima oleh semua guru. Semakin baik budaya organisasi suatu sekolah, maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

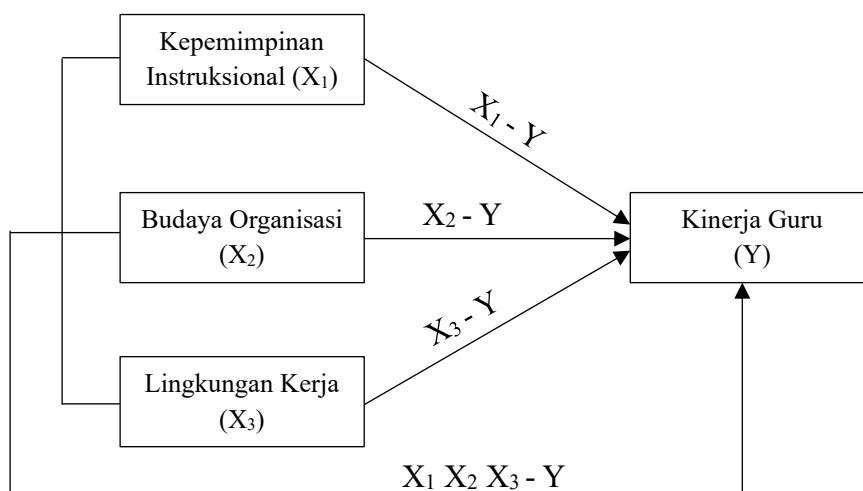
c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan tempat maupun keadaan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menyebabkan seseorang merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai maka akan berdampak pada penurunan produktifitas kinerja seseorang.

d. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah yang efektif mempengaruhi guru dalam menyampaikan materi pembelajaran, memberikan arahan yang jelas, dan memfasilitasi pembelajaran yang berkualitas. Ketika guru merasa dipimpin dengan baik dan memiliki teladan yang kuat, guru memiliki kecenderungan untuk lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang mempromosikan kerjasama, kepercayaan, dan partisipasi aktif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif. Dalam budaya seperti ini, guru cenderung merasa dilibatkan terhadap visi dan nilai organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta memenuhi standar yang layak, dimana lingkungan kerja tersebut memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugas-tugasnya.

Alur kerangka pikir digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

- $X_1 - Y$: pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y
 $X_2 - Y$: pengaruh X_2 secara parsial terhadap Y
 $X_3 - Y$: pengaruh X_3 secara parsial terhadap Y
 $X_1, X_2, X_3 - Y$: pengaruh X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y

2.7 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka pikir, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ex post facto*. *Ex post facto* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mempelajari peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya peristiwa tersebut (Syahrizal & Jailani, 2023)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada kelompok lengkap dari semua individu, objek, atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin dipelajari oleh peneliti (Hildawati et al., 2024). Populasi dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda, misalnya jenis kelamin, status kepegawaian, pendidikan terakhir dan lain sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung yang berjumlah 1.992 guru dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3. Data Guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung

No	Wilayah	Jumlah Sekolah	Jumlah Guru
1	Kec. Kemiling	4	206
2	Kec. Sukarame	4	197
3	Kec. Rajabasa	3	136
4	Kec. Teluk Betung Utara	4	156
5	Kec. Sukabumi	2	89
6	Kec. Tanjung Senang	2	116
7	Kec. Panjang	4	151
8	Kec. Tanjung Karang Barat	2	96
9	Kec. Tanjung Karang Pusat	2	95
10	Kec. Kedamaian	1	58
11	Kec. Teluk Betung Selatan	2	102
12	Kec. Labuhan Ratu	2	96
13	Kec. Langkapura	1	48
14	Kec. Kedaton	1	33
15	Kec. Way Halim	1	29
16	Kec. Enggal	5	239
17	Kec. Bumi Waras	1	26
18	Kec. Teluk Betung Timur	2	56
19	Kec. Tanjung Karang Timur	-	-

Tabel 3 (Lanjutan)

No	Wilayah	Jumlah Sekolah	Jumlah Guru
20	Kec. Teluk Betung Barat	2	63
Jumlah		45	1992

Sumber: Dapodikdasmen Semester Genap Tahun Pelajaran 2024/2025

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diobservasi dan dianalisis (Hildawati et al., 2024). Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu sampling acak, dimana setiap elemen memiliki peluang yang sama untuk dipilih dari populasi (Yulianto et al., 2020). Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Tejada & Punzalan, 2012).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Taraf nyata atau batas kesalahan (5%)

Berdasarkan rumus di atas, maka besar sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1992}{1 + 1992 (0,05)^2}$$

$n = 333,11$ dibulatkan menjadi 333

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 333 responden. Jumlah sampel yang digunakan untuk *pilot study* adalah sebanyak 30 guru. *Pilot study* merupakan pengujian awal atau upaya uji coba atas instrumen penelitian. Guru yang dijadikan sampel *pilot study* tidak diikutsertakan kembali dalam penelitian. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya dari 333 jumlah sampel yang memenuhi hanya 307 responden atau sekitar 92,19% dan 7,81% sisanya tidak bersedia untuk berbagi informasi.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala hal yang dapat diukur, diobservasi atau dimanipulasi oleh peneliti (Hildawati et al., 2024). Penelitian ini akan mengukur empat variabel yakni kinerja guru sebagai variabel terikat, kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Definisi konseptual penelitian ini adalah penjelasan secara teoretis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian berdasarkan pendapat para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Definisi konseptual penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang akan diukur. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Huda (2022).

b. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Hildawati et al., 2024). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan instruksional merupakan perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi serta membimbing guru guna meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik serta dapat mencapai tujuan organisasi. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Hallinger and Wang (2015).

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan, nilai dan norma yang dianut oleh para anggota suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku seluruh individu dan

kelompok dalam organisasi. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Sashkin and Rosenbach (1990).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat maupun keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Sedayu and Rushadiyati (2021).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Secara detail definisi operasional variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah nilai yang diperoleh dari angket kinerja guru yang meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

b. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah nilai yang diperoleh dari angket kepemimpinan instruksional yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu mendefinisikan misi sekolah, mengelola program instruksional, dan mempromosikan iklim belajar yang positif.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai yang diperoleh dari angket budaya organisasi yang terdiri dari lima dimensi, yaitu *managing change*, *achieving goals*, *coordinated teamwork*, *customer orientation*, and *cultural strength*.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah nilai yang diperoleh dari angket lingkungan kerja yang terdiri dari tiga dimensi yaitu, suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja dan fasilitas kerja.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang berfungsi untuk mengumpulkan data dan mengukur suatu variabel (Widiana et al., 2020). Salah satu tujuan dibuatnya instrumen adalah untuk memperoleh data dan informasi yang lengkap mengenai hal-hal yang ingin dikaji.

3.5.1 Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-tes. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel kinerja guru, kepemimpinan instruksional, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1	Kinerja Guru (Huda, 2022)	Pedagogik	Menguasai teori dan prinsip pendidikan, memahami landasan konsep pendidikan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi penilaian	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
		Profesional	Penguasaan materi pelajaran, pengembangan materi pelajaran, pemanfaatan TIK	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
		Sosial	Dimensi sosial meliputi inklusif, komunikasi, adaptasi dan interaksi	20, 21, 22, 23
		Kepribadian	Bertindak menurut norma agama, hukum, sosial dan budaya bangsa, menunjukkan kepribadian yang matang dan dapat menjadi teladan, memiliki etos kerja, dan menjalankan kode etik profesi	16, 17, 18, 19
2	Kepemimpinan Instruksional (Hallinger & Wang, 2015)	Mendefinisikan misi sekolah	Merumuskan tujuan sekolah	1, 2, 3
			Mengkomunikasikan tujuan sekolah	4, 5, 6
		Mengelola program pembelajaran	Mensupervisi dan mengevaluasi pembelajaran	7, 8, 9
			Mengkoordinasi kurikulum	10, 11, 12
			Memonitor kemajuan siswa	13, 14, 15, 16
		Mengembangkan iklim belajar sekolah yang positif	Mengontrol alokasi waktu pembelajaran	17, 18, 19, 20
			Mempertahankan visibilitas tinggi	21, 22, 23, 24
			Memberikan insentif bagi guru	25, 26, 27

Tabel 4 (Lanjutan)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
2	Kepemimpinan Instruksional (Hallinger & Wang, 2015)	Mengembangkan iklim belajar sekolah yang positif	Menetapkan standar akademi	28, 29, 30, 31
			Mendorong pengembangan profesi	32, 33, 34, 35
3	Budaya Organisasi (Sashkin & Rosenbach, 1990)	<i>Managing Change</i>	Organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya	1, 2, 3
		<i>Achieving Goals</i>	Organisasi mampu mencapai tujuannya dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi	4, 5, 6
		<i>Coordinated Teamwork</i>	Organisasi mampu mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok	7, 8, 9
		<i>Customer Orientation</i>	Organisasi mampu untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelanggan	10, 11, 12
		<i>Cultural Strength</i>	Organisasi mampu menyetujui nilai dan memeriksa sejauh mana menyetujui nilai tertentu yang hadir di dalam organisasi	13, 14
4	Lingkungan Kerja (Sedayu & Rushadiyati, 2021)	Suasana Kerja	Suasana kerja ini meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan bekerja.	1, 2, 3, 4, 5, 6
		Hubungan Sesama Rekan Kerja	Hubungan antara guru dengan pemimpin organisasi, hubungan antar sesama guru	7, 8, 9, 10, 11, 12
		Fasilitas Kerja	Sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan belajar mengajar	13, 14, 15, 16, 17, 18

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan yaitu, SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pembobotan nilai dari pernyataan yang disajikan apakah *favourable* atau *unfavourable*. Pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan kuisisioner yang bersifat negatif sehingga ketika semakin responden setuju dengan pernyataan tersebut maka nilai variabel semakin kecil. Pernyataan *unfavourable* diberi tanda (*) dalam kuisisioner. Bobot nilai dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Bobot Nilai Jawaban Angket

Kategori	Skor Pernyataan	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Aini (2021)

Hasil penskoran angket yang telah diisi oleh responden sesuai petunjuk pengisian akan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan akhir proses penelitian yang dilakukan dan dikategorikan dalam persentase skor aktual terhadap skor ideal yang terdapat pada tabel 6.

Tabel 6. Kriteria Skala Skor Angket

Persentase Skor	Kategori
90% - 100%	Sangat Baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup
55% - 64,99%	Kurang Baik
$\leq 54,99\%$	Sangat Kurang Baik

Sumber: Aini (2021)

3.5.2 Uji Prasyarat Instrumen

Terdapat beberapa syarat instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian dan mampu memperoleh data yang diharapkan. Instrumen penelitian sebelum dipergunakan harus dipastikan lulus pengujian validitas dan reliabilitas (Darwin et al., 2021).

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data bersifat valid atau tidak. Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan item pernyataan angket yang akan digunakan dalam penelitian (Utami et al., 2023). Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian validitas instrumen dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dan hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,905	0,361	Valid
2	0,753		Valid
3	0,782		Valid
4	0,847		Valid
5	0,751		Valid
6	0,709		Valid
7	0,658		Valid
8	0,517		Valid
9	0,700		Valid
10	0,388		Valid
11	0,267		Tidak Valid
12	0,437		Valid
13	0,357		Tidak Valid
14	0,211		Tidak Valid
15	0,662		Valid
16	0,062		Tidak Valid
17	0,721		Valid
18	0,676		Valid
19	0,408		Valid
20	0,637		Valid
21	0,549		Valid
22	0,872		Valid
23	0,047		Tidak Valid

Berdasarkan data pada tabel 7, dapat diketahui bahwa item nomor 11, 13, 14, 16 dan 23 pada kuesioner kinerja guru dinyatakan tidak valid, sedangkan 18 item lainnya dinyatakan valid, sehingga 18 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,759	0,361	Valid
2	0,798		Valid
3	0,118		Tidak Valid
4	0,243		Tidak Valid
5	0,511		Valid
6	0,243		Tidak Valid
7	0,511		Valid
8	0,333		Tidak Valid
9	0,333		Tidak Valid

Tabel 8 (Lanjutan)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
10	0,762	0,361	Valid
11	0,304		Tidak Valid
12	0,366		Valid
13	0,059		Tidak Valid
14	0,679		Valid
15	0,333		Tidak Valid
16	0,762		Valid
17	0,304		Tidak Valid
18	0,366		Valid
19	0,059		Tidak Valid
20	0,679		Valid
21	0,443		Valid
22	0,563		Valid
23	0,485		Valid
24	0,645		Valid
25	0,585		Valid
26	0,443		Valid
27	0,489		Valid
28	0,231		Tidak Valid
29	0,371		Valid
30	0,300		Tidak Valid
31	0,445		Valid
32	0,446		Valid
33	0,303		Tidak Valid
34	0,144		Tidak Valid
35	0,696		Valid

Berdasarkan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa item nomor 3, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 28, 30, 33, dan 34 pada kuesioner kepemimpinan instruksional kepala sekolah dinyatakan tidak valid, sedangkan 21 item lainnya dinyatakan valid, sehingga 21 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,611	0,361	Valid
2	0,428		Valid
3	0,428		Valid
4	0,609		Valid
5	0,513		Valid
6	0,201		Tidak Valid
7	-0,028		Tidak Valid
8	0,478		Valid
9	0,601		Valid
10	0,407		Valid
11	0,521		Valid

Tabel 9 (Lanjutan)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
12	0,366		Valid
13	0,566		Valid
14	0,359		Valid

Berdasarkan data pada tabel 9, dapat diketahui bahwa item nomor 6 dan 7 pada kuesioner budaya organisasi dinyatakan tidak valid, sedangkan 12 item lainnya dinyatakan valid, sehingga 12 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil pengujian validitas terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,614	0,361	Valid
2	0,716		Valid
3	0,464		Valid
4	0,456		Valid
5	0,465		Valid
6	0,322		Tidak Valid
7	0,593		Valid
8	0,467		Valid
9	0,620		Valid
10	0,454		Valid
11	0,113		Tidak Valid
12	0,090		Tidak Valid
13	0,644		Valid
14	0,626		Valid
15	0,593		Valid
16	0,262		Tidak Valid
17	0,593		Valid
18	0,504		Valid

Berdasarkan data pada tabel 10, dapat diketahui bahwa item nomor 6, 11, 12, dan 16 pada kuesioner lingkungan kerja dinyatakan tidak valid, sedangkan 14 item lainnya dinyatakan valid, sehingga 14 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Utami et al., 2023). Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat

ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dengan kriteria, jika nilai *croanbach alpha* $> 0,361$. Hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kinerja Guru	0,914	0,361	Reliabel
2	Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	0,859		Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,629		Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,735		Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11, menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Setelah instrumen dinyatakan layak kemudian dilakukan uji prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen tersebut.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini berupa angket tertutup. Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Rukajat, 2018). Skala data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Pranatawijaya et al., 2019). Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja guru.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi. Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan atau pengaruh antar variabel (Trianggana, 2020). Sebelum dilakukan analisis, maka dilakukan pengujian prasyarat. Adapun beberapa pengujian prasyarat tersebut sebagai berikut.

3.7.1 Uji Prasyarat Analisis Data

Terdapat beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias. Berikut beberapa prasyarat yang diperlukan.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja guru (Y). Asumsi data normal diuji terlebih dahulu untuk membuktikan apakah data empirik yang sudah diperoleh sesuai dengan distribusi normal atau tidak (Widana & Muliani, 2020). Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

H0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria pengujian H0 diterima jika data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

3.7.1.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah linear atau tidak (Widana & Muliani, 2020). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan metode *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

H0 : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

H1 : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria pengujian H0 diterima jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova $> 0,05$ dan terima H1 jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova $< 0,05$

3.7.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki hubungan yang sama (Widana & Muliani, 2020).

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinieritas adalah.

H0: Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H1: Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria: a. Mempunyai angka Tolerance di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas b. Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$)10, maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan (H0) diterima.

3.7.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi (Widana & Muliani, 2020). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser.

Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan ditolak, dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

H0: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H1: terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kriteria pengujian H0 diterima jika *Asimtotik Significance* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

3.7.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji secara statistic suatu pernyataan dan menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut boleh diterima atau tidak (Waluyo et al., 2024). Berikut uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7.2.1 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas yang biasa ditulis dengan simbol X. Hubungan kedua variabel tersebut memiliki sifat linear (Bengnga & Ishak, 2018). Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga.

Persamaan dasar metode regresi linear sederhana dituliskan sebagai berikut (Almumtazah et al., 2021).

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Nilai variabel bebas

3.7.2.2 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan pengembangan dari model regresi linear sederhana. Jika pada model regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka pada regresi linear berganda jumlah variabel bebasnya lebih dari satu dan satu variabel terikat (Ningsih & Dukalang, 2019). Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat. Persamaan regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut (Ningsih & Dukalang, 2019).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja guru

X1 = Variabel kepemimpinan instruksional

X2 = Variabel budaya organisasi

X3 = Variabel lingkungan kerja

a = Konstanta

b1, b2 dan b3 = Koefisien regresi yang dicari (variabel bebas)

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung. Apabila variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah meningkat, variabel kinerja guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepemimpinan instruksional kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru.
- b. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung. Apabila variabel budaya organisasi meningkat, variabel kinerja guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja guru.
- c. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung. Apabila variabel lingkungan kerja meningkat, variabel kinerja guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja guru.
- d. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika kualitas kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja baik, maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak baik, maka kinerja guru akan rendah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini, maka implikasi penelitian adalah SMP Negeri di Kota Bandar Lampung perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik sekolah. Implikasi spesifik yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut.

a. Meningkatkan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, pihak terkait perlu memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan kepala sekolah, termasuk memperbaiki sistem rekrutmen kepala sekolah yang lebih baik dan berkualitas, serta menyediakan pelatihan khusus bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan mereka.

b. Meningkatkan Budaya Organisasi

Budaya organisasi sekolah memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung dan kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan keterikatan dan kinerja guru terhadap sekolah.

c. Meningkatkan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait untuk memperhatikan aspek-aspek yang dapat mendukung lingkungan kerja, seperti memperhatikan suasana kerja, hubungan antar sesama rekan kerja dan fasilitas kerja yang dibutuhkan.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Bagi Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah perlu mengupayakan yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan mengembangkan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang positif.
2. Kepala sekolah melaksanakan kebijakan tentang bagaimana menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki kinerja yang tinggi.
3. Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif agar dapat membuat guru optimal dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan.

b. Bagi Guru

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam membangun budaya organisasi yang positif, selain memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran dan tanggung jawabnya secara optimal guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan yang sebagaimana dipaparkan pada poin 4.6. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal.

1. Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kota/kabupaten. Dengan memperluas cakupan wilayah penelitian, maka hasil penelitian diharapkan dapat berlaku secara umum.
2. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam pemahaman terkait hasil penelitian.

3. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan wawancara agar jawaban yang diberikan lebih representatif terhadap perasaan dan pengalaman guru.
4. Peneliti lanjutan juga disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja guru, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., & Purwanto, M. B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA. *LIMEEMAS: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 55-64.
- Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 164-177. <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.6728>
- Aini, K. (2021). Kemandirian belajar mahasiswa melalui blended learning tipe flipped classroom pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Literasi Digital*, 1(1), 42-49. <https://doi.org/10.30605/jld.1.1.2021.7>
- Alfiyanto, F., & Sina, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang di Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2116-2127.
- Almumtazah, N., Azizah, N., Putri, Y. L., & Novitasari, D. C. R. (2021). Prediksi jumlah mahasiswa baru menggunakan metode regresi linier sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika dan Terapan*, 18(1), 31-40. <https://doi.org/10.22487/2540766X.2021.v18.i1.15465>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 14-23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Ardiyan, L., Lubis, S. H. H., AB, R., Gultom, S., & Simaremare, A. (2022). Gambaran kepemimpinan pembelajaran guru penggerak. *Syntax Idea*, 4(6), 1000-1009. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v4i6.1871>
- Arifin, J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada gugus 71 Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung. *SECAD Secretary Administration Journal*, 2(1).
- Aslam, Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>

- Basyit, A. (2020). Budaya organisasi dalam pendidikan islam. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan*, 16(1), 46-62. <https://doi.org/10.31000/rf.v16i1.2491>
- Bengnga, A., & Ishak, R. (2018). Prediksi jumlah mahasiswa registrasi per semester menggunakan linier regresi pada universitas ichsan Gorontalo. *ILKOM Jurnal Ilmiah*, 10(2), 136-143. <https://doi.org/10.33096/ilkom.v10i2.274.136-143>
- Bhaskaran, K., & Hamid, A. H. A. (2020). Amalan kepemimpinan instruksional pengetua di sekolah menengah di bandar banting. *International Journal of Education and Pedagogy*, 2(1), 264-284.
- Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. (2023). Teacher performance: factors influencing teacher performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 4(3), 181-193. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i3.8213>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10-19. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>
- Dwiyono, Y., Warman, W., Kurniawan, D., Atmaja, A. A. B. S., & Lorensius, L. (2022). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(3), 319-334. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i3.2107>
- Elazhari, Tampubolon, K., Barham, & Perinduri, R. Y. (2021). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *Jurnal All Fields of Science J-LAS*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.1021>
- Fitrianis, Sudarno, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan marpoyan damai kota pekanbaru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(3), 1599-1606. <https://doi.org/10.37905/aksara.9.3.1599-1606.2023>

- Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP-SMA Kosgoro Kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 3(3), 146-152.
- Gea, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja guru pada gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1303-1316. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.743>
- Haffar, M., Al-Karaghoul, W., Djebarni, R., Al-Hyari, K., Gbadamosi, G., Oster, F., Alaya, A., Ahmed, A. (2023). Organizational culture and affective commitment to e-learning' changes during covid-19 pandemic: the underlying effects of readiness for change. *Journal of Business Research*, 155, 113396. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113396>
- Hallinger, P., & Wang, W.-C. (2015). *Assessing instructional leadership with the principal instructional management rating scale with Chia-Wen Chen and Dongyu Li*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-15533-3>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana. (2021). Kinerja guru ditinjau dari pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77-87. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 195-205. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1478>
- Hariri, H., Rusdiani, A., Perdana, R., Efendi, U., Triantoro, J., Wahyudienie, M. B., & Sucitra, D. A. (2024). Peningkatan kepemimpinan instruksional melalui hasil desiminasi penelitian. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 7(11). <https://doi.org/10.33024/jkpm.v7i11.17679>
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The effect of certified teachers and principal leadership toward teachers' performance. *International Journal of Education review*, 2(1), 70-88. <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Hidayat, S. N., Herawan, E., & Prihatin, E. (2019). Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMK se-Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung. *JTKP (Jurnal Tata Kelola Pendidikan)*, 1(1), 102-118. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i1.3757>

- Hildawati, Suhirman, L., Prisuna, B. F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., Wakhyudin, Setiawan, H., Hadiyat, Y., Sroyer, A. M., Saktisyahputra. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian kuantitatif & aplikasi pengolahan analisa data statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Huda, M. (2022). Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1-18. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>
- Hui, L. S., & Singh, G. S. B. (2020). The influence of instructional leadership on learning organisation at high performing primary schools in Malaysia. *Asian Journal of University Education (AJUE)*, 16(2), 69-76. <https://doi.org/10.24191/ajue.v16i2.10298>
- Husni, A., Akmaluddin, Syarfuni, & Sari, S. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi terhadap kinerja guru gugus VI Sekolah Dasar Negeri Lampanah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3). <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.435>
- Indrianti, Fajariani, N., & Rasyid, R. A. (2023). Pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Kalukku Kabupaten Mamuju. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.5944>
- Irawan, F., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis kinerja guru di SMPN 3 Cikampek. *Journal Sains Student Research*, 2(4), 780-792. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2055>
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., Mufid, A., Muqtada, M. R., Gufron, M., Nuryansah, M., Ficayuma, L. A., Fahlevi, M., Sumartiningsih, S. (2020). Develop leadership style model for Indonesian teachers performance in education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363-373.
- Kamijan, Y. (2021). Faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630-638.
- Kesek, J., Mangangantung, J. M., & Sumilat, J. M. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Amurang Timur. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i2.6443>
- Khofifah, T. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 55-69. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5717>

- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model Medan. *Jurnal EduTech*, 6(1), 17-25. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mahendra, Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *GHAITSA: Islamic Education Journal*, 1(3), 271-292. <https://doi.org/10.62159/ghaitsa.v1i3.127>
- Maksud, A., Thohri, M., & Citriadin, Y. (2024). Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Mataram. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3), 403-411. <https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3380>
- Masfufah, N. F., & Rindaningsih, I. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru: literatur review. *ELSE (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar): Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(1), 244-252. <https://doi.org/10.30651/else.v8i1.17168>
- Mastuti, N. P. (2020). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) terhadap kinerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Rumbai Pekanbaru. *Al-Afkar: Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 44-84. <https://doi.org/10.32520/afkar.v8i1.276>
- Miranda, M., Syahza, A., & Sumarno. (2021). Analysis of factors affecting teacher performance in state junior high school learning in bengkalis regency. *Journal of Educational Sciences*, 5(3), 464-478. <https://doi.org/10.31258/jes.5.3.p.464-478>
- Mukti, A., Sapriati, A., & Soekisno, B. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan. *Indonesia Journal Educational Management*, 5(1), 1-11.
- Mumtaz, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru: literature review. *ACJOUR: Academic Journal Research*, 1(1), 48-57. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.12>
- Muntasir, & Konadi, W. (2022). Analisis kajian kinerja guru berdasarkan kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (studi kasus: guru SMK Negeri se-Kabupaten Bireuen). *Indomera Jurnal Magister Manajemen*, 3(5), 48-56. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- Nasution, R. A., Amini, & Aktar, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai. *Innovative: Journal of Social Sceince Research*, 4(2), 494-502. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9145>

- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publisher.
- Nurhayati, & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi manajemen pendidikan islam: sistem pendidikan, pengelolaan pendidikan, dan tenaga pendidikan (literatur manajemen pendidikan islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 451-464. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Nurmalawati, Jullimursyida, & Heikal, M. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131-142. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.9009>
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131-138.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128-137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Pujianto, Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri air salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149-162. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Putri, E. L., & Sucitra, D. A. (2024). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah literature review. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.23960/jmmp.v12.i1.2024.03>

- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., & Izzah, I. (2022). Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Al-Mada: Jurnal Agama Sosial dan Budaya*, 5(4), 501-513. <https://doi.org/10.31538/almada.v5i4.2768>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Rukajat, A. (2018). *Quantitative research approach*. CV Budi Utama.
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1-14.
- Sanga, L. D., & Wangdra, Y. (2023). Pendidikan adalah faktor penentu daya saing bangsa. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 5, 84-90. <https://doi.org/10.33884/psnistek.v5i.8067>
- Sanyoto, E., Sulaiman, & Rizalie, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 7(1). <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9071>
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97-113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. E. (1990). *Organizational culture assement questionnaire*. Marshall Sashkin.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136-145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Setyowati, R. D., & Miyono, N. (2024). Peran kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap mutu kinerja mengajar guru di SMP N 3 Boja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(01), 724-733. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i1.2670>

- Siahaan, A., Rafida, T., & Batubara, K. (2020). Influence of madrasah head leadership, motivation and madrasah culture on teacher performance in Madrasah Aliyah Model 2 Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2174-2182.
- Sodikin, H., Sukandar, A., & Setiawan, M. (2022). Manajemen pengembangan kompetensi pedagogik guru dalam upaya meningkatkan mutu proses pembelajaran PAI. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 2(1), 68-87. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v2i1.120>
- Suhada, M. M., Faizin, & Nurfasicha, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA: Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 62-82. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>
- Sulastrri, N., & Soenarmi, C. S. H. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(3), 394-406. <https://doi.org/10.37504/map.v3i3.270>
- Suratman, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516-525.
- Suryati, Nyoto, & Sudarno. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru yayasan prajnamitra maitreya pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36-47. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.50>
- Swandewi, N. P. P., Ariawan, I. P. W., & Sulindawati, N. L. G. E. (2024). Pengaruh kepemimpinan instruksional, literasi digital, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 4(1).
- Syafitra, V., Natuna, D. A., Muryanti, Arien, W., & Oktary, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Cendana Riau. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 2364-2370. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13579>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Qosim Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 1(1), 13-23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>

- Tantawy, N. (2020). Investigating teachers' perceptions of the influence of professional development on teachers' performance and career progression. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 11(1), 181-194. <https://doi.org/10.24093/awej/vol11no1.15>
- Tejada, J. J., & Punzalan, J. R. B. (2012). On the misuse of slovin's formula. *The Philippine Statistician*, 61(1), 129-136.
- Trianggana, D. A. (2020). Peramalan jumlah siswa-siswi melalui pendekatan metode regresi linear. *Jurnal Media Infotama*, 16(2), 115-120. <https://doi.org/10.37676/jmi.v16i2.1149>
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji validitas dan uji reliabilitas instrument penilaian kinerja dosen. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(2), 21-24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Vani, E. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMPN di kecamatan X dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Analisa, Predeksi dan Informasi (EKBIS)*, 21(1), 53.
- Virgana, V. (2020). The effect of job performance through organizational culture, work environment, personality, and motivation. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(2), 87-98. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.87-98>
- Waeyenberg, T. V., Peccel, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Waluyo, E., Septian, A., Jerilian, E., Hidayat, I. N., Prahadi, M. A., Prasetyo, T., & Sabilah, A. I. (2024). Analisis data sample menggunakan uji hipotesis penelitian perbandingan menggunakan uji anova dan uji t. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 775-785.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SD di distrik mindiptana, papua. *MUSAMUS Journal of Primary Education*, 1(2), 93-103.
- Werdiningsih, T. A., Murniati, N. A. N., & Soekisno, B. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri di kabupaten batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2), 231-243. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.12448>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.
- Widiana, I. W., Gading, I. K., & Antara, I. M. T. P. A. (2020). *Validasi penyusunan instrumen penelitian pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada.

Yulianto, E., Sanjaya, F., & Setiadi, T. (2020). Pembangunan aplikasi ujian online menggunakan akses token & algoritma simple random sampling. *Simetri: Jurnal Penelitian Pasundan dalam Pembelajaran dan Pendidikan Matematika*, 5(2), 143-158. <https://doi.org/10.23969/symmetry.v5i2.2988>