

PENGARUH BUDAYA SEKOLAH KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN KAJORAN KABUPATEN MAGELANG

Risti Murtias Wicaksono¹, Dafyar Eliadi Hardian², Edi Mulyadi³
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹risti.murtias@unis.ac.id

Email : ²dafyar.eliadi@unis.ac.id

Email : ³edi.mulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul "*Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kajoran Kabupaten Magelang*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya sekolah, kesejahteraan, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta aspek kesejahteraan dan psikologis. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang, dengan subjek penelitian sebanyak 75 guru Sekolah Dasar Negeri yang dipilih secara purposive sampling dari total populasi 299 guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah, kesejahteraan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan, dengan budaya sekolah memberikan kontribusi paling besar. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak sekolah dan pemerintah daerah lebih memperhatikan penciptaan budaya sekolah yang positif, peningkatan kesejahteraan guru melalui kebijakan yang mendukung, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Abstrak

This research, titled "The Influence of School Culture, Welfare, and Job Satisfaction on the Performance of Public Elementary School Teachers in Kajoran District, Magelang Regency," aims to examine the extent to which school culture, welfare, and job satisfaction influence teacher performance both partially and simultaneously. Teacher performance is a crucial factor in achieving educational goals and is affected by workplace conditions, welfare, and psychological aspects. The study was conducted in Kajoran District, Magelang Regency, involving 75 teachers from public elementary schools selected using purposive sampling from a population of 299 teachers. This quantitative study employs an ex post facto method. Data were collected using a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 30. The findings reveal that school culture, welfare, and job

satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance. Partially, each of these variables also significantly influences performance, with school culture having the highest contribution. Based on these findings, it is recommended that schools and local governments pay greater attention to developing a positive school culture, improving teacher welfare through supportive policies, and creating a work environment that enhances job satisfaction as strategic efforts to improve teacher performance.

Keywords: *School Culture, Welfare, Job Satisfaction, Teacher Performance*

A. Pendahuluan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Nur et al., 2023).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar (Daga, 2018).

Seorang guru yang baik adalah guru yang berkompeten dan tidak bersikap subjektif ketika melaksanakan pembelajaran (Salenussa et al., 2024). Hal ini sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 pasal 20 c yang membahas mengenai kewajiban guru yang harus bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan statussosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik.

Di KKG Gugus Sijonggol Kecamatan Kajoran masih ditemukan guru yang ketika melakukan kegiatan pembelajaran tidak memiliki daya kreatifitas mendidik, dimana hal ini dapat dilihat dari adanya guru yang masih enggan dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran sehingga guru hanya sekedar mengajar tanpa adanya perencanaan yang matang. Masih ada pula guru yang melaksanakan pembelajaran dengan cara konvensional, terlalu *teks book* dengan buku paket dan kurang mempertimbangkan sumber referensi lain sebagai acuan dalam pembelajaran. Guru kurang proaktif terhadap perubahan-perubahan kebijakan pendidikan (tentang kurikulum baru). Masih banyak guru yang belum menggunakan media pembelajaran kreatif dan inovatif ketika mengajar.

Banyak guru yang gagap terhadap teknologi, hal ini menggambarkan bahwa mereka belum mau terbuka dengan kemajuan teknologi.

Oleh karena itu, guru sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta, secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut untuk memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan responsibility agar dapat mewujudkan dirinya menjadi guru profesional (Tanjung et al., 2020). Guru harus memiliki kinerja yang sangat baik karena guru merupakan cerminan bagi siswa dalam berprestasi baik akademis maupun non akademis. Peningkatan kinerja guru akan diperoleh dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan pendidikan yang dapat dicapai apabila kepala sekolah mampu menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan dalam hal ini budaya sekolah (Rusmiati et al., 2023).

Berdasarkan data awal penelitian, ada beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar negeri se-Kecamatan Kajoran adalah ketidakpuasan terhadap kebijakan sekolah, lingkungan dan budaya sekolah, ketidakpuasan terhadap honor/gaji yang diterima, ketidak harmonisan hubungan antara guru honorer dan guru yang telah berstatus PNS, peluang untuk menjadi ASN dan kondisi kerja yang masih belum memberikan kenyamanan bagi guru. Hal tersebut merupakan dinamika yang tidak ideal sehingga dapat berdampak negatif pada produktivitas kinerja, prestasi dan *performance* guru serta Sekolah. Fenomena yang terjadi sesuai dengan data awal perlu dikaji lebih lanjut untuk menghasilkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil data observasi awal belum dapat memberikan jawaban kongkrit mengenai apakah budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang. Maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, makaperumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang.
2. Menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang.
4. Menganalisis pengaruh budaya sekolah, kesejahteraan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan. *Performace* memberikan tiga arti yaitu: (1). Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*" atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat "*Folk dance performance*" atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3)

Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya (Judge et al., 2001a).

Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Winarni, 2024). Sedang indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial.

Budaya Sekolah

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Praktik budaya sekolah di antara kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berada pada tingkat tinggi dan ada hubungan yang signifikan antara budaya sekolah dan kepuasan kerja di antara guru sekolah dasar. Akibatnya, meningkatkan level budaya sekolah akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepala sekolah dan otoritas pendidikan di sekolah harus lebih memperhatikan budaya sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan kemajuan dalam kinerja sekolah. Diperlukan rencana khusus untuk meningkatkan budaya sekolah untuk menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi para guru untuk berkinerja lebih baik (Winarni, 2024).

Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahirbatin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan Pancasila (Massalim, 2019). Kata “Sosial” berasal dari kata “*Socio*” yaitu menyangkut masalah kemasyarakatan, jadi pengertian Kesejahteraan Sosial dengan menggunakan kalimat yang mudah dimengerti semua orang menurut pengertian di atas adalah keadaan aman, tentram, makmur yang dirasakan oleh seluruh masyarakat (Fitrianingtyas & Jumiatmoko, 2023).

Kepuasan Kerja

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan (Kuswoyo et al., 2018). Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan global organisasi. Melalui pendapat-pendapat para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggirendahnya kinerja karyawan, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan (*turnover*) dan kepuasan kerja. Pemahaman

kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut (Hendrawijaya & Rizal, 2022).

Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Aulia Darmawan (2019), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yaitu terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang.
2. Dadang Wahyudin (2021), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh variabel kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji parsial untuk Uji F menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Tartila. Hasil uji simultan menunjukkan adanya tingkat kesejahteraan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Tartila.
3. Winarni (2024), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Menariknya, meskipun budaya sekolah dan kepuasan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, keduanya memberikan pengaruh signifikan secara tidak langsung melalui peran loyalitas guru sebagai variabel mediasi. Loyalitas guru sendiri terbukti secara langsung memengaruhi kinerja guru.

B. Metode

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif model korelasional dengan metode *ex post facto* (non eksperimen), untuk menggali fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian (responden) melalui angket. Dalam hal ini fakta-fakta tentang kinerja yang telah dilakukan oleh guru kemudian diidentifikasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi. Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2022).

Dalam penelitian kuantitatif, data yang terkumpul adalah data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka. Data-data tersebut diperoleh dari alat pengumpul data berupa angket dan dokumentasi dari variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja guru. Setelah data terkumpul selanjutnya dianalisis dengan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis tentang hubungan atau pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi

terhadap kinerja guru. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis regresi linier berganda, uji F, korelasi product moment dan analisis adjusted R^2 .

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji persyaratan variabel yang meliputi uji normalitas data, uji homogenitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Langkah berikutnya setelah data dianalisis kemudian dipaparkan tentang hasil penelitian dan pembahasan. Uraian terakhir adalah kesimpulan, saran dan implikasi. Analisis statistik menggunakan fasilitas komputer program *Aplikasi SPSS versi 30*.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang yang berjumlah 299 orang.

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (*saturated sampling*) yang ditentukan dengan menghitung nilai minimum sampel dengan rumus slovin (Sugiyono, 2022). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif terbatas dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini minimal 171 guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran. Pemilihan metode sampling jenuh memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih menyeluruh dan akurat karena mencakup keseluruhan populasi, tanpa perlu melakukan estimasi parameter populasi melalui sampel yang lebih kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner yang digunakan oleh penulis merupakan kuisisioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel yang dikembangkan dari penelitian sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah bagian dari skala interval yang diartikan sebagai skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak dari variabel yang akan diukur dan diamati serta dapat mengukur jarak antara pilihan yang satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2022).

Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai proses pengumpulan, pemodelan dan transformasi data dengan tujuan untuk memilah, sehingga memperoleh informasi yang bermanfaat, memberikan saran, kesimpulan serta mendukung pembuatan keputusan (Sugiyono, 2022).

1. Uji Statistik Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi Linear Berganda
4. Uji Hipotesis

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Kajoran, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah. Kecamatan Kajoran merupakan salah satu dari 21 kecamatan di Kabupaten Magelang yang berada di bagian barat daya, berbatasan

langsung dengan wilayah Kabupaten Purworejo dan Kabupaten Wonosobo. Wilayah ini terdiri atas desa-desa yang sebagian besar berada di daerah perbukitan dan memiliki karakteristik masyarakat agraris. Pendidikan dasar di Kecamatan Kajoran dilaksanakan melalui jaringan Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang tersebar di seluruh desa.

Seiring dengan kebijakan pemerintah pusat mengenai wajib belajar 12 tahun dan penguatan pendidikan karakter, SD Negeri di wilayah Kajoran mengalami berbagai pengembangan dari sisi kurikulum, sarana prasarana, serta manajemen sekolah berbasis partisipasi masyarakat (*school-based management*) Kecamatan Kajoran dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan lokasi tersebut dekat dengan unit kerja peneliti yang memiliki jumlah SD Negeri yang memadai dan representatif. Terdapat tantangan geografis dan sosial yang unik, yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kajoran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Kajoran. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yang kemudian menggunakan rumus slovin untuk mencari minimum sampel dalam populasi. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner melalui *google form* saat kegiatan pertemuan rutin Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kecamatan Kajoran pada tanggal 30 Juni 2025.

Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, dalam penelitian ini menggunakan analisis validitas dan reliabilitas dengan software statistik IBM SPSS versi 30. Untuk menguji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $185-2$ atau $df = 183$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,144; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Nilai interval kepercayaan *bootstrapping* adalah 95%, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki rentang nilai yang tidak mengandung angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen signifikan secara statistik dan stabil.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dari hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabe indenden, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,884. Sebagai pedoman umum *Durbin-Watson* berkisar 0 dan 4. Jika nilai uji statistik *Durbin-Watson* lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga, maka *residuals* atau eror dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau terjadi *autocorrelation* . Jadi berdasarkan nilai uji statistik *Durbin-Watson* dalam penelitian ini berada diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi *autocorrelation*.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians. Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi (R) antara variabel Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja didapat sebesar 0,287. Artinya variabel independen Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel dependen Kinerja sebesar 28,7% dan 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Uji Hipotesis Menggunakan Uji T dan Uji Parsial

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 30. Uji signifikansi t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan hasil pengujian signifikansi t pada tabel 4.10 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Budaya Sekolah memiliki t hitung sebesar 3,529 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,044 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai koefisien uji sebesar 0,276 berarti setiap kenaikan 1 Budaya sekolah akan meningkatkan Kinerja sebesar 27%. Oleh karena itu, Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja sehingga hipotesis pertama (H1) terdukung.
- b. Variabel Kesejahteraan memiliki t hitung sebesar 0,912 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,044 dan nilai probabilitas sebesar $0,363 > 0,05$, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel Kesejahteraan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap Kinerja sehingga hipotesis kedua (H2) tidak terdukung.

- c. Variabel Kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 3,349 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,044 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai koefisien uji sebesar 0,262 berarti setiap kenaikan 1 Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 27%. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja sehingga hipotesis ketiga (H3) terdukung.

5. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari budaya sekolah, kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 18.573 dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya sekolah, kesejahteraan, kepuasan kerja Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (H4) diterima. Artinya, secara statistik terdapat bukti bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kajoran.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dari pengujian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja

Berdasarkan uraian hasil pengujian statistik atas uji T, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dengan kata lain variabel Budaya Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja. Budaya sekolah yang baik akan memberikan motivasi positif para Guru untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Temuan ini konsisten dengan teori organisasi oleh Schein (1992), yang menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi fondasi dalam membentuk perilaku, etos kerja, dan performa sumber daya manusia. Budaya sekolah yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan profesionalisme guru.

Penelitian oleh Darmawan (2019), juga menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat dan kohesif dapat mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kedisiplinan, dan meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu, studi oleh (Winarni, 2024), mengemukakan bahwa elemen budaya sekolah seperti nilai bersama, norma kerja, dan kepemimpinan partisipatif berdampak signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dan mendukung hipotesis pertama.

2. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan memiliki koefisien positif

namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, walaupun kesejahteraan penting, namun tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja guru jika tidak diimbangi dengan motivasi internal, budaya kerja yang sehat, dan kepuasan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan studi Hasanah & Zainuddin (2024), yang menyatakan bahwa kesejahteraan hanya berdampak tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, walaupun kesejahteraan penting, namun tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja guru jika tidak diimbangi dengan motivasi internal, budaya kerja yang sehat, dan kepuasan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan studi Hasanah & Zainuddin (2024), yang menyatakan bahwa kesejahteraan hanya berdampak tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian lain oleh (Kulla, 2020), di sekolah negeri juga menyimpulkan bahwa kesejahteraan yang baik tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang suportif dan tugas yang bermakna. Dengan demikian, hasil ini tidak mendukung hipotesis kedua, meskipun tetap memberikan implikasi bahwa kesejahteraan perlu dikelola secara holistik bersama faktor-faktor lain untuk berdampak pada kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini mendukung teori Campbell (1949), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi internal dan kepuasan terhadap peran yang dijalankan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan, penerimaan, dan penghargaan terhadap profesi, yang pada akhirnya akan meningkatkan keterlibatan guru dalam aktivitas pembelajaran dan manajerial.

Studi empiris oleh Widayati et al. (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja guru, terutama dalam dimensi keterlibatan emosional, kepuasan terhadap kepemimpinan, dan persepsi terhadap keadilan organisasi. Selain itu, Pala'langan (2021) mengemukakan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, lebih proaktif dalam inovasi pembelajaran, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis ketiga, bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam membentuk kinerja guru yang optimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data terkait pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kajoran Kabupaten Magelang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Variabel Budaya Sekolah memiliki t hitung sebesar 3,529 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,044 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai koefisien uji sebesar 0,276 berarti setiap kenaikan 1 Budaya sekolah akan meningkatkan Kinerja sebesar 27%.

2. Tidak terdapat pengaruh positif signifikan kesejahteraan terhadap kinerja guru. Variabel Kesejahteraan memiliki t hitung sebesar 0,912 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,044 dan nilai probabilitas sebesar $0,363 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kesejahteraan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Variabel Kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 3,349 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,044 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai koefisien uji sebesar 0,262 berarti setiap kenaikan 1 Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 27%.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara budaya sekolah, kesejahteraan, kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 18.573 dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Referensi

Buku

- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday Anchor Books.
- Hair, J. F. B. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Schein, E. H. (1992). *Title: Organizational culture and leadership (2nd ed.): Vol. Jossey-Bass*. Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tabachnick, B. G. F. L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Pearson Education.

Jurnal

- Bhakti, Y. B., Simorangkir, M. R. R., Tjalla, A., & Sutisna, A. (2022). Kendala Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Perguruan Tinggi. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 783. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.12865>.
- Campbell, J. (1949). *he hero with a thousand faces*. Princeton University Press.
- Daga, A. T. (2018). *Kebijakan Pengembangan Kurikulum di Sekolah Dasar (Sebuah Tinjauan Kurikulum 2006 hingga Kebijakan Merdeka Belajar)*.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>.
- Fitrianingtyas, A., & Jumiatmoko, J. (2023). Sosialisasi Pentingnya Pendidikan Karakter Anak Usia Dini di Era Digital. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 336–346. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.193>.
- Hasanah, S. N., & Zainuddin, A. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), 902–908. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.992>.

- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001a). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>.
- Kulla, S. K. (2020). *Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat*.
- Kuswoyo, Komara, A. H., & Junaedi, A. T. (2018). The Influence of Organizational Leadership Style and Work Motivation on Work Satisfaction and Primary School Teacher's Performance in Rimba Melintang Subdistrict. 6 (4).
- Nur, S. A., Nasution, A., Widya, N. Z. P., Sulistyowati, & Sukiman. (2023). Problematika Implementasi Kurikulum MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) di Program Studi PGMI IAIN Palangkaraya. <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/jrpd>.
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>.
- Rusmiati, M. N., Ashifa, R., & Herlambang, Y. T. (2023). *Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitian dan Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 1490–1499. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v7i1.2203>
- Salenussa, R. E. I., Kempa, R., Lekatompessy, J. E., & Rumfot, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5, 1431–1444. <https://jurnaledukasia.org>.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., Rakeyan Santang Karawang, S., Al-Amar Subang, S., & Muhammadiyah Bandung, S. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diei Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. 4(1).
- Widayati, F., Fitria, H., Fitriani, Y., Menengah Pertama Negeri, S., Keruh, S., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, L., & Guru, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research*, 1 (3).
- Winarni, W. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro. *Jurnal Pendidikan*.