

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

Sofyan Jayadi^{1*}, Muhammad², Yudin Citriadin³
Universitas Islam Negeri Mataram^{1,2,3}
sofyaninter@gmail.com¹, muhammad@uinmataram.ac.id²,
yudin.citriadin@uinmataram.ac.id³

Diterima: [2024-11-04]

Direvisi: [2025-03-12]

Disetujui: [2025-04-30]

Abstract: *This study aims to determine the effect of democratic leadership of school principals, teacher welfare, and school culture on teacher performance at SMPN in Bayan District, North Lombok. This research employs a quantitative approach with a quasi-experimental research design. The population in this study consists of 102 respondents, and the entire population is used as the research sample (saturation sampling technique). The research instrument is a questionnaire administered directly to respondents after conducting validity and reliability tests. The data obtained were tested using three prerequisite tests: normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The hypothesis tests used in this study are the F test and the T test, analyzed using SPSS 16.0. The results of this study indicate that: (1) partially, the democratic leadership of school principals does not have a positive effect on teacher performance; (2) partially, teacher welfare has a positive effect on teacher performance; (3) partially, school culture has a positive effect on teacher performance. Simultaneously, the democratic leadership of school principals, teacher welfare, and school culture have a positive effect on teacher performance with a calculated F value greater than the table F value ($36.059 > 3.09$) with a significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The implications of this study highlight the need to improve teacher welfare and develop a better school culture to optimize teacher performance. A positive and inclusive school culture can create an environment where all members of the school, including*

teachers, staff, and students, feel valued and motivated to participate in decision-making.

Keywords: *Democratic Leadership, School Principal, Teacher Welfare, School Culture, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kesejahteraan guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Bayan Kabupaten Lombok Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuasi-eksperimen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 responden dan keseluruhan jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (teknik sampling jenuh). Instrumen penelitian berupa angket yang diberikan kepada responden secara langsung setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh diuji menggunakan tiga uji prasyarat yaitu normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji F dan uji T yang dianalisis menggunakan SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) secara parsial kepemimpinan demokratis kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, (2) secara parsial kesejahteraan guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, (3) secara parsial budaya sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Sedangkan secara simultan kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kesejahteraan guru dan budaya sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan nilai uji statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,059 > 3,09$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Implikasi dalam penelitian ini adalah perlunya peningkatan kesejahteraan guru serta mengembangkan budaya sekolah yang lebih baik lagi untuk mengoptimalkan kinerja guru serta budaya sekolah yang positif serta inklusif dapat menciptakan lingkungan di mana semua anggota sekolah, termasuk guru, staf, dan siswa, merasa dihargai dan dimotivasi untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Demokratis, Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, Budaya Sekolah, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan dampak signifikan, baik positif maupun negatif¹. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia berkualitas yang mampu memanfaatkan kemajuan tersebut dengan bijaksana². Pendidikan menjadi salah satu upaya utama dalam membentuk individu yang mandiri dan bertanggung jawab, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman, berilmu, kreatif, dan demokratis, sehingga tercipta generasi yang mampu menghadapi tantangan zaman³.

Sistem pendidikan terdiri dari beberapa komponen utama yang saling berkaitan, termasuk dasar dan tujuan pendidikan, isi, metode, serta peran pendidik dan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin dan inovator yang bertanggung jawab atas manajemen pendidikan di sekolah⁴. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya mendukung proses pembelajaran, tetapi juga memotivasi seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dengan optimal⁵. Kepala sekolah diharapkan mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya dengan baik untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif.

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Misalnya, gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah berkontribusi positif terhadap kinerja guru⁶. Selain itu, faktor kesejahteraan juga sangat berpengaruh. Kesejahteraan guru mencakup pemenuhan kebutuhan material dan non-material, seperti

¹ Rifqi Nur Alfian and Mughniatul Ilma, "Menakar Peluang Dan Tantangan Dalam Membidik Strategi Pendidikan Islam Di Era Globalisasi," *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (June 30, 2023): 71–83, <https://doi.org/10.21154/maalim.v4i1.7108>.

² Firman Sidik, "Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (August 1, 2016): 109–14, <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/444>.

³ Nurul Delima Kiska et al., "Peran Profil Pelajar Pancasila Untuk Membentuk Karakter Peserta Didik Sekolah Dasar," *Journal on Education* 5, no. 2 (January 23, 2023): 4179–88, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1116>.

⁴ fitria Sari, Vidia Pandji Yudha, And Sholeh Hidayat, "Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Pimpinan Dan Inovator," *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 3 (August 28, 2024): 813–21, <https://doi.org/10.23969/jp.v9i3.17557>.

⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022).

⁶ Adiyono Adiyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *Fikruna* 4, no. 1 (2022): 50–63, <https://ejournal.stitibnurusydtgt.ac.id/index.php/FIK/article/view/56>.

kesempatan untuk berkembang dan memperoleh keamanan dalam bekerja⁷. Semakin sejahtera guru, semakin baik pula kinerja mereka, yang berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa⁸.

Selain faktor kepemimpinan dan kesejahteraan, budaya sekolah memainkan peran penting dalam mendukung kinerja guru. Budaya sekolah, yang mencakup nilai, norma, dan kebiasaan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung sinergi antara semua anggota sekolah⁹. Sekolah dengan budaya yang kuat mampu meningkatkan motivasi dan semangat guru dalam mengajar, serta membangun komitmen yang mendukung pencapaian visi dan misi sekolah secara efektif¹⁰. Budaya sekolah yang kondusif tidak hanya membantu guru bekerja dengan lebih baik, tetapi juga membentuk karakter siswa¹¹.

Pengamatan di sejumlah sekolah menunjukkan variasi dalam implementasi kepemimpinan demokratis, kesejahteraan guru, dan budaya sekolah¹². Beberapa sekolah menunjukkan adanya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, namun implementasinya sering terhambat oleh kurangnya koordinasi dan motivasi¹³. Di beberapa sekolah, budaya seperti kebersihan lingkungan berjalan dengan baik, namun budaya literasi dan keterampilan abad ke-21 masih belum optimal¹⁴. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sumber daya dan komitmen dari semua pihak sangat diperlukan agar program-program sekolah dapat berjalan dengan maksimal.

Secara keseluruhan, kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, dan budaya sekolah. Kepemimpinan yang

⁷ Apriliya Dwi Astuti, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kabupaten Cilacap," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (October 10, 2017): 150–60, <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>.

⁸ Tutik Rachmawati and Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013), <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=20939>.

⁹ Harbeng Masni, Zuhri Saputra Hutabarat, and Rahmawati Rahmawati, *Lingkungan Sekolah, Komunikasi Guru dan Motivasi Belajar Siswa dalam Menganalisis Hasil Belajar Siswa* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024), <https://repository.penerbiteureka.com/publications/569116/>.

¹⁰ Muarif Mahmud Suhada, "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, no. 1 (January 5, 2021): 67–89, <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>.

¹¹ Mitha Amelia and Zaka Hadikusuma Ramadan, "Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 5, no. 6 (November 5, 2021): 5548–55, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1701>.

¹² "Observasi SMP 1 Bayan" (Bayan, 2024).

¹³ "Observasi SMP 2 Bayan" (Bayan, 2024).

¹⁴ "Observasi SMP 3 Bayan" (Bayan, 2024).

baik, kesejahteraan yang terjamin, dan budaya sekolah yang kondusif menciptakan lingkungan yang mendukung guru untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memperhatikan ketiga aspek ini agar tujuan pendidikan tercapai. Kesimpulan ini mendorong dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kesejahteraan guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di wilayah Kecamatan Bayan, Kabupaten Lombok Utara.

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan, kebijakan kesejahteraan, serta penguatan budaya sekolah untuk peningkatan mutu pendidikan. Hasilnya diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru di Kecamatan Bayan tetapi juga menjadi rujukan bagi sekolah-sekolah lain dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi para pendidik. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu membentuk manusia Indonesia yang cerdas, berkarakter, dan berkualitas tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuasi-eksperimen untuk menilai pengaruh variabel independen¹⁵, yaitu kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kesejahteraan guru, dan budaya sekolah terhadap variabel dependen, yakni kinerja guru. Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru di empat SMP Negeri di Kecamatan Bayan, Lombok Utara, dengan total 102 guru. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pemilihan teknik sampling jenuh didasarkan pada beberapa pertimbangan penting. Pertama, jumlah populasi relatif kecil (102 guru) yang tersebar di empat sekolah, sehingga masih memungkinkan untuk melibatkan seluruh guru sebagai responden. Kedua, penggunaan seluruh populasi dapat mengurangi kesalahan generalisasi (sampling error) dan menghasilkan data yang lebih representatif dibandingkan mengambil sebagian sampel saja. Ketiga, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel dengan tingkat presisi tinggi, sehingga melibatkan seluruh populasi akan memberikan hasil yang lebih akurat dan komprehensif tentang dinamika kepemimpinan, kesejahteraan, budaya sekolah

¹⁵ John W Creswell, *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed (Penerjemah :Achmad Fawaid)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=42264&pRegionCode=JIUNMAL&pClientId=111>.

dan kinerja guru di seluruh SMP Negeri di Kecamatan Bayan. Keempat, karena penelitian dilakukan dalam satu kecamatan dengan jarak antar sekolah yang relatif terjangkau, maka pengumpulan data dari seluruh populasi masih efisien dari segi waktu dan biaya. Penelitian dijadwalkan berlangsung dari Agustus hingga September 2024 di lokasi-lokasi SMP Negeri di Desa Anyar, Akar-Akar, Senaru, dan Loloan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert dikembangkan melalui serangkaian tahapan sistematis untuk memastikan kualitas dan ketepatan pengukuran. Proses pengembangan dimulai dengan kajian literatur komprehensif terhadap teori dan penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan demokratis, kesejahteraan guru, budaya sekolah, dan kinerja guru. Beberapa teori utama yang menjadi landasan pengembangan instrumen meliputi teori kepemimpinan demokratis dari Lewin, Lippit dan White (1939), teori kesejahteraan guru dari Spilt, Koomen, dan Thijs (2011), teori budaya sekolah dari Schein (2010), dan teori kinerja guru dari Stronge (2010). Dari kajian teoretis tersebut, dilakukan proses identifikasi dan perumusan dimensi dan indikator untuk setiap variabel penelitian. Variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki empat dimensi utama: pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi terbuka, pengembangan profesional guru, dan evaluasi yang konstruktif. Variabel kesejahteraan guru mencakup dimensi kesejahteraan finansial, fisik-material, dan psikologis. Variabel budaya sekolah meliputi dimensi nilai dan keyakinan bersama, ritual dan tradisi sekolah, serta pola interaksi antar warga sekolah. Variabel kinerja guru diukur melalui dimensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan profesional. Setelah dimensi dan indikator ditetapkan, butir-butir pernyataan disusun untuk setiap indikator dengan memperhatikan kaidah penulisan item yang baik, meliputi kejelasan bahasa, relevansi dengan indikator, dan hindari pernyataan ambigu. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, dimana responden diminta untuk memberikan respon dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Untuk memastikan validitas konten instrumen sebelum pengujian statistik, dilakukan serangkaian proses validasi yang dimulai dengan penilaian ahli (*expert judgment*). Instrumen yang telah disusun diajukan kepada panel ahli yang terdiri dari tiga orang pakar di bidang manajemen pendidikan, psikologi pendidikan, dan metodologi penelitian dari Universitas Mataram. Para ahli menilai kesesuaian butir pernyataan dengan konstruk teoretis, ketepatan bahasa, dan relevansi kontekstual menggunakan format penilaian Content Validity Ratio (CVR) yang dikembangkan oleh Lawshe (1975). Butir-butir yang

mendapatkan nilai CVR di bawah 0,78 direvisi atau dieliminasi sesuai saran para ahli. Langkah berikutnya adalah Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan dua kepala sekolah dan enam guru senior dari berbagai SMP Negeri di luar Kecamatan Bayan untuk menilai kesesuaian instrumen dengan kondisi riil di lapangan. FGD ini membahas keterbacaan instrumen, relevansi kontekstual, dan potensi bias dalam butir pernyataan, dengan hasil diskusi digunakan untuk penyempurnaan instrumen. Selanjutnya, uji keterbacaan (readability test) dilaksanakan dengan melibatkan 10 guru SMP dari sekolah yang berbeda (di luar sampel penelitian) untuk menilai keterbacaan dan pemahaman terhadap butir-butir pernyataan. Responden diminta untuk mengidentifikasi butir-butir yang sulit dipahami atau ambigu, dengan umpan balik digunakan untuk penyempurnaan akhir instrumen. Tahap terakhir validasi konten adalah uji coba lapangan (field testing) dengan melibatkan 30 guru SMP Negeri dari Kecamatan Aikmel yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Data dari uji coba ini selanjutnya dianalisis secara statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen.

Setelah validasi konten, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS 16.0. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria butir dinyatakan valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel pada taraf signifikansi 5%. Untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien alpha $>$ 0,7. Butir-butir yang tidak memenuhi kriteria validitas dieliminasi atau direvisi, kemudian diuji ulang hingga memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) menggunakan SPSS 16.0. Untuk mengukur hubungan antara variabel, digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F untuk menilai pengaruh simultan dan uji T untuk pengaruh parsial, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi keseluruhan variabel independen terhadap kinerja guru. Model regresi yang baik diharapkan mampu memberikan informasi penting mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang berkontribusi pada peningkatan efektivitas pendidikan di Kecamatan Bayan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kesejahteraan guru, dan budaya sekolah terhadap

kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bayan, Lombok Utara, dengan melibatkan 102 guru dari empat SMP Negeri yang berlokasi di Desa Anyar, Akar-Akar, Senaru, dan Loloan. Sebelum pengumpulan data, instrumen penelitian diuji pada 27 guru di SMPN 5 Bayan dan SMPN 6 Bayan sebagai sampel uji coba sesuai rekomendasi Samsas Ali yang menyarankan 20-30 responden untuk uji coba. Hasil uji validitas awal menemukan beberapa butir pernyataan yang tidak valid: dua item pada variabel kepemimpinan demokratis (X1), satu item pada kesejahteraan guru (X2), satu item pada budaya sekolah (X3), dan satu item pada kinerja guru (Y). Butir-butir yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari instrumen akhir untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan. Setelah penyempurnaan instrumen, uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 (kepemimpinan demokratis kepala sekolah = 0,881; kesejahteraan guru = 0,835; budaya sekolah = 0,814; dan kinerja guru = 0,850), yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk pengambilan data.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Hasil Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Kriteria
1.	Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah	0,881 > 0,6	Reliabel
2.	Kesejahteraan Guru	0,835 > 0,6	Reliabel
3.	Budaya Sekolah	0,814 > 0,6	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0,850 > 0,6	Reliabel

Instrumen final yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 18 butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah, 19 butir untuk kesejahteraan guru, 19 butir untuk budaya sekolah, dan 19 butir untuk kinerja guru. Semua butir pernyataan telah melalui uji validitas dan reliabilitas ulang dengan 102 responden penelitian, dengan hasil menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha yang sangat baik, berkisar antara 0,916-0,965. Data yang dikumpulkan telah memenuhi uji asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi: residual terdistribusi normal (nilai sig. Kolmogorov-Smirnov = 0,078 > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 untuk semua variabel independen), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (nilai sig. uji Glejser > 0,05 untuk semua variabel independen), sehingga analisis lanjutan dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang memadai.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah	0,625
	Kesejahteraan Guru	0,470
	Budaya Sekolah	0,428

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 19,110 + 0,023X_1 + 0,288X_2 + 0,437X_3$, yang mengindikasikan bahwa tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen, kinerja guru sudah berada pada level 19,110 dari skala pengukuran yang digunakan. Kesejahteraan guru memberikan kontribusi positif sebesar 0,288 terhadap kinerja guru, yang berarti setiap peningkatan satu unit kesejahteraan guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,288 unit. Budaya sekolah memberikan kontribusi terbesar dengan nilai 0,437, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit budaya sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,437 unit. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah memberikan kontribusi paling kecil sebesar 0,023 terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan pengaruh yang relatif minimal dibandingkan dua variabel lainnya.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,110	5,883		3,248	0,002
	Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah	0,023	0,079		0,026	0,298
	Kesejahteraan Guru	0,288	0,093		0,313	3,082
	Budaya Sekolah	0,437	0,103		0,450	4,225

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) mengungkapkan temuan yang menarik tentang dinamika faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di konteks sekolah yang diteliti. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t_1 = 0,298 < t$ tabel 1,984; sig. = 0,767 > 0,05), menunjukkan bahwa di konteks SMP Negeri di Kecamatan Bayan, gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Temuan ini berbeda

dengan beberapa penelitian sebelumnya yang sering menganggap kepemimpinan demokratis sebagai faktor krusial dalam peningkatan kinerja guru. Kesejahteraan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t_2 = 3,082 > t$ tabel 1,984; sig. = 0,003 < 0,05), menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru, baik dari segi finansial, fisik-material, maupun psikologis, dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara bermakna. Guru yang sejahtera cenderung lebih termotivasi, fokus pada tugas mengajar, dan memiliki komitmen lebih tinggi untuk memberikan layanan pendidikan berkualitas. Budaya sekolah terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ($t_3 = 4,225 > t$ tabel 1,984; sig. = 0,000 < 0,05), menggarisbawahi pentingnya membangun budaya sekolah yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sebagai fondasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Secara simultan (uji F), ketiga variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 36,059 > F$ tabel 3,09; sig. = 0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut memiliki dampak kolektif yang kuat terhadap kinerja guru, meskipun secara individual kepemimpinan demokratis kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2225,157	3	741,719	36,059
	Residual	2015,833	98	20,570	
	Total	4240,990	101		

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,5% variasi dalam kinerja guru, sementara 47,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa model penelitian cukup kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bayan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724	0,525	0,510	4,535

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis yang penting untuk pengembangan pendidikan di Kecamatan Bayan. Mengingat budaya sekolah terbukti sebagai faktor dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja guru, pihak manajemen sekolah dan dinas pendidikan setempat sebaiknya memberikan perhatian utama pada pengembangan budaya sekolah yang positif melalui penguatan nilai-nilai bersama, pengembangan tradisi sekolah yang mendukung pembelajaran, serta membangun pola interaksi yang kolaboratif di antara warga sekolah. Program-program seperti pengembangan komunitas belajar profesional, kegiatan team building, dan forum-forum diskusi reguler dapat menjadi langkah konkret untuk memperkuat budaya sekolah. Pengaruh signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja mengisyaratkan pentingnya upaya peningkatan kesejahteraan guru secara komprehensif, tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga meliputi kesejahteraan fisik-material seperti fasilitas mengajar yang memadai dan ruang kerja yang nyaman, serta kesejahteraan psikologis seperti pengakuan atas prestasi, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri.

Meskipun kepemimpinan demokratis kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh signifikan, temuan ini mengindikasikan perlunya reorientasi gaya kepemimpinan yang lebih kontekstual dengan kebutuhan spesifik sekolah-sekolah di Kecamatan Bayan, di mana kepala sekolah mungkin perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih berfokus pada pengembangan budaya sekolah dan dukungan terhadap kesejahteraan guru. Dengan koefisien determinasi sebesar 52,5%, masih ada 47,5% faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, membuka peluang untuk penelitian lanjutan dan pengembangan program peningkatan kinerja guru yang lebih komprehensif, termasuk program pengembangan profesional guru, sistem penilaian kinerja yang efektif, dan mekanisme umpan balik yang konstruktif. Temuan penelitian ini memberikan dasar empiris yang kuat untuk pengambilan kebijakan pendidikan di tingkat kecamatan dan kabupaten, khususnya dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui optimalisasi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bayan, Lombok Utara.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kesejahteraan guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bayan, Lombok Utara. Berdasarkan

hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan dinamika yang menarik dalam hubungan antar variabel yang memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan di daerah tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat hipotesis yang diajukan, tiga hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Secara spesifik, kepemimpinan demokratis kepala sekolah (X1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai t-hitung sebesar 0,298 yang lebih kecil dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,767 yang jauh di atas ambang batas 0,05. Temuan ini berlawanan dengan banyak penelitian sebelumnya yang sering menekankan peran penting kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Ketidaksignifikanan ini perlu diinterpretasikan dalam konteks lokal sekolah-sekolah di Kecamatan Bayan.

Temuan ini dapat dijelaskan dengan meninjau teori-teori kepemimpinan kontemporer yang relevan. Jika ditinjau dari perspektif kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, kepemimpinan tidak hanya tentang demokratisasi proses, tetapi juga tentang kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, menstimulasi intelektual, dan memberikan perhatian individual¹⁶. Dalam konteks Kecamatan Bayan yang merupakan daerah dengan karakteristik pedesaan di Lombok Utara, pendekatan transformasional mungkin lebih diperlukan daripada sekadar pendekatan demokratis. Hal ini sejalan dengan studi Leithwood dan Sun yang menemukan bahwa dalam konteks pendidikan dengan tantangan sosio-ekonomi tertentu, kepemimpinan transformasional memiliki dampak lebih kuat daripada pendekatan demokratis semata¹⁷.

Teori kepemimpinan situasional dari Hersey, Blanchard and Johnson juga relevan untuk menjelaskan temuan ini. Teori ini menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi; sebaliknya, pemimpin perlu menyesuaikan gaya mereka berdasarkan "kesiapan" pengikut¹⁸. Di Kecamatan Bayan, yang merupakan daerah dengan infrastruktur pendidikan yang masih berkembang pasca gempa 2018, kepala sekolah mungkin perlu

¹⁶ Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, "Transformational Leadership and Organizational Culture," *Public Administration Quarterly* 17, no. 1 (1993): 112–21, <https://www.jstor.org/stable/40862298>.

¹⁷ Kenneth Leithwood and Jingping Sun, "The Nature and Effects of Transformational School Leadership: A Meta-Analytic Review of Unpublished Research," *Educational Administration Quarterly* 48, no. 3 (August 1, 2012): 387–423, <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>.

¹⁸ Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, and Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (Pearson Prentice Hall, 2008).

mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih direktif dalam situasi tertentu dan lebih delegatif dalam situasi lainnya, daripada menerapkan gaya demokratis secara konsisten.

Konteks lokal Kecamatan Bayan memainkan peran penting dalam memahami hasil penelitian ini. Sebagai salah satu kecamatan di Kabupaten Lombok Utara yang masih dalam proses pemulihan pasca gempa 2018, sekolah-sekolah di wilayah ini menghadapi tantangan unik seperti infrastruktur pendidikan yang belum sepenuhnya pulih, mobilitas penduduk yang tinggi, dan keterbatasan sumber daya. Menurut data Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Lombok Utara, Kecamatan Bayan merupakan salah satu wilayah yang mengalami kerusakan parah pada fasilitas pendidikan. Dalam konteks demikian, kepemimpinan yang dibutuhkan mungkin bukan semata-mata demokratis, tetapi yang mampu mengatasi krisis dan memobilisasi sumber daya terbatas dengan efektif¹⁹.

Selain itu, struktur sosial budaya masyarakat Bayan yang masih memegang teguh nilai-nilai tradisional, seperti yang tercermin dalam keberadaan komunitas adat Bayan yang masih menjaga tradisi "awig-awig" (aturan adat), mungkin mempengaruhi bagaimana kepemimpinan dimaknai dan dioperasionalkan di sekolah. Dalam masyarakat dengan karakter kolektif yang kuat seperti di Bayan, kepemimpinan mungkin lebih dihargai karena kearifan dan kemampuan menjaga harmoni sosial daripada karakter demokratisnya.

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah kemungkinan adanya variabel intervening atau moderating yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan demokratis dan kinerja guru. Trust (kepercayaan) telah diidentifikasi dalam beberapa penelitian internasional sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan kepemimpinan-kinerja. Tschannen-Moran menemukan bahwa dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimediasi oleh tingkat kepercayaan guru terhadap kepala sekolah²⁰. Di Kecamatan Bayan, faktor kepercayaan ini mungkin dipengaruhi oleh konteks pasca bencana dan dinamika sosial budaya lokal.

Motivasi guru juga dapat berperan sebagai variabel moderating. Penelitian Leithwood dkk. menunjukkan bahwa dampak kepemimpinan terhadap kinerja guru bergantung pada tingkat motivasi intrinsik guru²¹. Dalam

¹⁹ Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Lombok Utara, "Laporan Pemulihan Pascagempa Di Sektor Pendidikan Kabupaten Lombok Utara" (Lombok Utara: BPBD Lombok Utar, 2020).

²⁰ Megan Tschannen-Moran, *Trust Matters: Leadership for Successful Schools*, 2nd edition (s.l.: Jossey-Bass, 2014).

²¹ Leithwood and Sun, "The Nature and Effects of Transformational School Leadership."

konteks SMP di Kecamatan Bayan, di mana banyak guru mungkin menghadapi tantangan pasca bencana, motivasi intrinsik ini mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih mendesak, seperti kebutuhan untuk memulihkan kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Ketidaksignifikanan pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah di Kecamatan Bayan berbeda dengan hasil penelitian di daerah lain di Indonesia. Misalnya, penelitian Yanti di Luwu Utara²² dan penelitian Lianti dkk di Tegal Sari²³ menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru. Perbedaan ini mungkin mencerminkan variasi kontekstual dan menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lokal dalam mengembangkan model kepemimpinan sekolah.

Jika dibandingkan dengan konteks internasional, penelitian ini juga menunjukkan perbedaan menarik. Studi meta-analisis oleh Robinson dkk, di negara-negara OECD menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki dampak lebih kuat terhadap hasil siswa dan kinerja guru dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya²⁴. Namun, studi di negara-negara berkembang oleh Walker dan Hallinger menunjukkan pola yang lebih bervariasi, di mana gaya kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada konteks sosial budaya dan tahap perkembangan sekolah, mirip dengan temuan penelitian ini²⁵.

Berbeda dengan kepemimpinan demokratis, kesejahteraan guru (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0,288 dan nilai t-hitung 3,082 yang lebih besar dari t-tabel 1,984. Hasil ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor krusial yang mendorong kinerja optimal. Distribusi skor pada Tabel 21 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan nilai 4 (setuju) untuk variabel kesejahteraan guru (1278 respons), yang mengindikasikan tingkat kesejahteraan yang cukup baik namun masih ada ruang untuk peningkatan.

²² Faridah Yanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 6, no. 1 (April 29, 2021): 9–24, <https://doi.org/10.24256/kelola.v6i1.1831>.

²³ Silvia Lianti, Candra Wijaya, and Hendri Fauza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Yayasan Perguruan Miftahul 'Ulum Dolok Masihul," *Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora* 1, no. 3 (2021), <http://repository.uinsu.ac.id/12729/>.

²⁴ Viviane M. J. Robinson, Claire A. Lloyd, and Kenneth J. Rowe, "The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types," *Educational Administration Quarterly* 44, no. 5 (December 1, 2008): 635–74, <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>.

²⁵ Allan Walker and Philip Hallinger, "A Synthesis of Reviews of Research on Principal Leadership in East Asia," *Journal of Educational Administration* 53, no. 4 (July 6, 2015): 554–70, <https://doi.org/10.1108/JEA-05-2015-0038>.

Temuan ini sejalan dengan teori Self-Determination Theory (SDT) dari Ryan dan Deci yang mengidentifikasi tiga kebutuhan psikologis dasar yang mempengaruhi motivasi dan kinerja: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Kesejahteraan guru yang mencakup aspek finansial, fisik-material, dan psikologis berkontribusi pada pemenuhan ketiga kebutuhan ini, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja²⁶. Dalam konteks Kecamatan Bayan yang masih dalam proses pemulihan pasca bencana, pemenuhan kebutuhan dasar guru (termasuk kesejahteraan) menjadi prasyarat penting sebelum mereka dapat fokus pada pencapaian kinerja optimal.

Budaya sekolah (X3) menunjukkan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,437 dan nilai t-hitung 4,225. Penelitian terkini oleh Hargreaves dan Fullan tentang "professional capital" menunjukkan bahwa budaya sekolah yang mendukung kolaborasi profesional dan pembelajaran berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan praktik mengajar dan hasil belajar siswa²⁷. Dalam konteks Kecamatan Bayan, di mana sumber daya eksternal mungkin terbatas, pengembangan "capital" internal melalui budaya sekolah yang kuat menjadi strategi adaptif yang efektif.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini menghasilkan implikasi praktis yang operasional sebagai berikut:

1. Pengembangan Model Kepemimpinan Adaptif: Kepala sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Bayan perlu mengembangkan model kepemimpinan yang lebih adaptif dan kontekstual daripada mengandalkan pendekatan demokratis semata. Program pengembangan kepemimpinan adaptif dapat diimplementasikan dengan langkah-langkah berikut:
 - a) Bulan 1-2: Pemetaan kebutuhan dan konteks sekolah melalui focus group discussion (FGD) dengan melibatkan guru, staf, komite sekolah, dan tokoh masyarakat.
 - b) Bulan 3-4: Pelatihan kepemimpinan adaptif untuk kepala sekolah yang mencakup aspek kepemimpinan transformasional, instruksional, dan situasional.
 - c) Bulan 5-6: Pengembangan rencana kepemimpinan individual untuk masing-masing kepala sekolah berdasarkan konteks spesifik sekolahnya.

²⁶ Richard M. Ryan and Edward L. Deci, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (Guilford Publications, 2017).

²⁷ Andy Hargreaves and Michael Fullan, *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School* (Teachers College Press, 2015).

- d) Bulan 7-12: Implementasi dan monitoring rencana dengan dukungan coaching dari Dinas Pendidikan Kabupaten.
2. Program Peningkatan Kesejahteraan Guru Terpadu: Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Utara perlu mengembangkan program peningkatan kesejahteraan guru yang komprehensif dengan tahapan sebagai berikut:
 - a) Triwulan 1: Pemetaan kebutuhan kesejahteraan guru melalui survei dan wawancara mendalam.
 - b) Triwulan 2: Pengembangan skema insentif berbasis kinerja yang transparan dan adil.
 - c) Triwulan 3: Implementasi program dukungan psikososial untuk guru, termasuk layanan konseling dan kegiatan pengembangan diri.
 - d) Triwulan 4: Peningkatan fasilitas kerja guru dengan prioritas pada alat bantu mengajar dan akses teknologi.
 - e) Evaluasi program secara berkala setiap semester dengan penyesuaian berdasarkan umpan balik.
 3. Transformasi Budaya Sekolah: Mengingat budaya sekolah memiliki pengaruh terkuat, program transformasi budaya sekolah dapat diimplementasikan dengan roadmap sebagai berikut:
 - a) Fase 1 (3 bulan): Asesmen budaya sekolah saat ini menggunakan instrumen tervalidasi seperti School Culture Survey (SCS) yang diadaptasi untuk konteks lokal.
 - b) Fase 2 (2 bulan): Pengembangan visi dan nilai bersama melalui workshop kolaboratif yang melibatkan seluruh warga sekolah.
 - c) Fase 3 (6 bulan): Implementasi praktik-praktik budaya yang mendukung kolaborasi profesional, termasuk pembentukan Professional Learning Communities (PLC) di masing-masing mata pelajaran.
 - d) Fase 4 (3 bulan): Pengembangan ritual dan tradisi sekolah yang memperkuat identitas kolektif dan komitmen terhadap keunggulan.
 - e) Fase 5 (berkesinambungan): Monitoring dan evaluasi perubahan budaya dengan menggunakan pendekatan mixed-method.
 4. Pembentukan Ekosistem Pendukung Kinerja: Pemerintah Kabupaten Lombok Utara dapat mengembangkan ekosistem pendukung kinerja guru melalui langkah-langkah berikut:
 - a) Tahun 1 Semester 1: Pengembangan kemitraan dengan perguruan tinggi terdekat (seperti Universitas Mataram) untuk program pendampingan guru berkelanjutan.

- b) Tahun 1 Semester 2: Implementasi sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan aspek pengembangan profesional dengan evaluasi.
 - c) Tahun 2 Semester 1: Pembentukan jaringan kolaborasi antar sekolah di Kecamatan Bayan untuk berbagi praktik terbaik dan sumber daya.
 - d) Tahun 2 Semester 2: Pengembangan program partisipasi masyarakat dalam mendukung pendidikan, dengan memanfaatkan kearifan lokal masyarakat Bayan.
5. Program Penelitian Tindakan Kolaboratif: Untuk mengatasi 47,5% variasi kinerja guru yang belum terjelaskan dalam penelitian ini, dapat dikembangkan program penelitian tindakan kolaboratif dengan tahapan:
- a) Bulan 1-2: Pelatihan metodologi penelitian tindakan untuk guru dan kepala sekolah.
 - b) Bulan 3-8: Implementasi penelitian tindakan di masing-masing sekolah dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
 - c) Bulan 9-10: Analisis data dan pengembangan intervensi berbasis bukti.
 - d) Bulan 11-12: Diseminasi hasil dan pengembangan rencana aksi untuk tahun berikutnya.

Implementasi rekomendasi di atas memerlukan pendekatan multi-stakeholder yang melibatkan Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Utara, kepala sekolah, guru, komite sekolah, tokoh masyarakat, dan perguruan tinggi. Koordinasi yang efektif antar pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan, dengan Dinas Pendidikan Kabupaten berperan sebagai fasilitator utama. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan juga perlu dilakukan untuk memastikan efektivitas program dan melakukan penyesuaian yang diperlukan berdasarkan perkembangan di lapangan.

Melalui implementasi rekomendasi tersebut, diharapkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bayan dapat meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa di wilayah tersebut. Pendekatan yang holistik, kontekstual, dan berbasis bukti ini juga dapat menjadi model untuk pengembangan program serupa di kecamatan lain di Kabupaten Lombok Utara.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan guru dan budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara kepemimpinan demokratis kepala sekolah tidak menunjukkan

pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN Se-Kecamatan Bayan, disarankan agar pengelola pendidikan lebih fokus pada pemenuhan kesejahteraan guru melalui program yang mendukung aspek fisik, mental, dan sosial, serta membangun budaya sekolah yang positif yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Selain itu, pengembangan kepemimpinan yang inklusif perlu diperkuat agar melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk peningkatan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyono, Adiyono. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.” *Fikruna* 4, no. 1 (2022): 50–63. <https://ejournal.stitibnurusyd-tgt.ac.id/index.php/FIK/article/view/56>.
- Alfian, Rifqi Nur, and Mughniatul Ilma. “Menakar Peluang Dan Tantangan Dalam Membidik Strategi Pendidikan Islam Di Era Globalisasi.” *MA’ALIM: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (June 30, 2023): 71–83. <https://doi.org/10.21154/maalim.v4i1.7108>.
- Amelia, Mitha, and Zaka Hadikusuma Ramadan. “Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 5, no. 6 (November 5, 2021): 5548–55. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1701>.
- Astuti, Apriliya Dwi. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kabupaten Cilacap.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (October 10, 2017): 150–60. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>.
- Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Lombok Utara. “Laporan Pemulihan Pascagempa Di Sektor Pendidikan Kabupaten Lombok Utara.” Lombok Utara: BPBD Lombok Utar, 2020.
- Bass, Bernard M., and Bruce J. Avolio. “Transformational Leadership and Organizational Culture.” *Public Administration Quarterly* 17, no. 1 (1993): 112–21. <https://www.jstor.org/stable/40862298>.
- Creswell, John W. *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed (Penerjemah :Achmad Fawaid)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=42264&pRegionCode=JIUNMAL&pClientId=111>.
- Hargreaves, Andy, and Michael Fullan. *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press, 2015.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, and Dewey E. Johnson. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Pearson Prentice Hall, 2008.

- Kiska, Nurul Delima, Cindy Rizani Putri, Miranti Joydiana, Dhea Annisa Oktarizka, Sisyah Maharani, and Destrinelli Destrinelli. "Peran Profil Pelajar Pancasila Untuk Membentuk Karakter Peserta Didik Sekolah Dasar." *Journal on Education* 5, no. 2 (January 23, 2023): 4179–88. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1116>.
- Leithwood, Kenneth, and Jingping Sun. "The Nature and Effects of Transformational School Leadership: A Meta-Analytic Review of Unpublished Research." *Educational Administration Quarterly* 48, no. 3 (August 1, 2012): 387–423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>.
- Lianti, Silvia, Candra Wijaya, and Hendri Fauza. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Yayasan Perguruan Miftahul 'Ulum Dolok Masihul." *Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora* 1, no. 3 (2021). <http://repository.uinsu.ac.id/12729/>.
- Masni, Harbeng, Zuhri Saputra Hutabarat, and Rahmawati Rahmawati. *Lingkungan Sekolah, Komunikasi Guru dan Motivasi Belajar Siswa dalam Menganalisis Hasil Belajar Siswa*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024. <https://repository.penerbiteuraka.com/publications/569116/>.
- Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- "Observasi SMP 1 Bayan." Bayan, 2024.
- "Observasi SMP 2 Bayan." Bayan, 2024.
- "Observasi SMP 3 Bayan." Bayan, 2024.
- Rachmawati, Tutik, and Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=20939>.
- Robinson, Viviane M. J., Claire A. Lloyd, and Kenneth J. Rowe. "The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types." *Educational Administration Quarterly* 44, no. 5 (December 1, 2008): 635–74. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>.
- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications, 2017.
- Sari, Fitria, Vidia Pandji Yudha, and Sholeh Hidayat. "Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Pimpinan Dan Inovator." *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 3 (August 28, 2024): 813–21. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i3.17557>.
- Sidik, Firman. "Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (August 1, 2016): 109–14. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/444>.

- Suhada, Muarif Mahmud. "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, no. 1 (January 5, 2021): 67–89. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>.
- Tschannen-Moran, Megan. *Trust Matters: Leadership for Successful Schools*. 2nd edition. s.l.: Jossey-Bass, 2014.
- Walker, Allan, and Philip Hallinger. "A Synthesis of Reviews of Research on Principal Leadership in East Asia." *Journal of Educational Administration* 53, no. 4 (July 6, 2015): 554–70. <https://doi.org/10.1108/JEA-05-2015-0038>.
- Yanti, Faridah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 6, no. 1 (April 29, 2021): 9–24. <https://doi.org/10.24256/kelola.v6i1.1831>.