

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN
PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI 52 PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

ALDISA SAPUTRI

2201110049

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

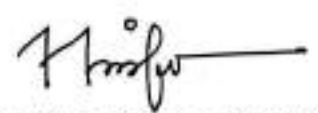
2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALDISA SAPUTRI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110049
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan
Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja
Guru SMP NEGERI 52 PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 23 / 7 2026 Pembimbing I : 
Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN. 0012116501

Tanggal 29 / 7 / 26 Pembimbing II : 
Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si
NIDN. 0211029501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Tanggal:

Ketua Program Studi Manajemen,
Tanggal:



Dr. Hl. Mst. Mikdal, S.E, M.SIAK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401



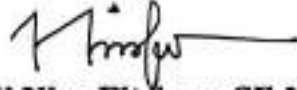
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ALDISA SAPUTRI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110049
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan
Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja
Guru SMP NEGERI 52 PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 23/7 2026 Ketua Penguji : 
Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN. 0012116501

Tanggal 29/7/26 Penguji I : 
Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si
NIDN. 0211029501

Tanggal 23/7 2026 Penguji II : 
Hj. Syahyuni, SE, MM
NIDN. 0226106101

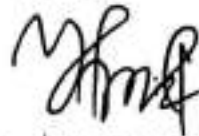
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Tanggal: 29-7. 2026

Ketua Program Studi Manajemen,
Tanggal: 29.7. 2026




Dr. Hl. Msy. Mikial, S.E, M.SIAK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**“Aku adalah satu putri tunggal, menjadi satu-satunya bukanlah kelemahan,
melainkan kesempatan untuk bersinar lebih terang ”**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al- Insyirah 5-6)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat serta kelancaran dalam proses perkuliahan**
- **Kedua Orang Tua**
- **Kepada keluarga besar Darwin Al**
- **Teman seperjuangan angkatan 2022**
- **Sahabat tercinta**
- **Diriku sendiri**
- **Almamater terbanggaku**

PERSYARATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aldisa Saputri

NIM : 220110049

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 52 Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulis lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sungguh menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Juni 2026

Peneliti,



Aldisa Saputri

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat,taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru SMP Negri 52 Palembang** “ Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjanah Ekonomi di Universitas Tridinanti.

Dalam penyusunan proposal ini,peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan,bimbingan,serta dukungan dari berbagai pihak.Oleh karna itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

- 1.Bapak Prof.Dr.Ir.H.Edizal, AE.MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,AK, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andayani, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- 5.Ibu Hj.Nina Fitriana, SE,M.Si selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
- 6.Ibu Nyayu Khairani Putri.SE,M.Si in untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr.Djatkiko Novianto,SE.,M.Si selaku Dosen pembimbing Akademik.
- 8.Teruntuk cinta pertama saya, dan surganya telapak kakimu ibu,terimakasih atas cinta dan dukungan yang diberikan kepada saya, semua dilakukan hanya untuk gadis kecil satu-satunya ini, hiduplah lebih lama lagi untuk seorang anak kecil ini, dan untuk keluarga besar Darwin AL terimakasih untuk selalu ada di samping perjalanan penulis,dan di belakang untuk mendorong semangat saya.

9. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seseorang yang telah lostcontact selama 5 tahun dan bertemu lagi ditahun ini, seseorang yang sangat istimewa di dalam hidup saya. Tanpa bantuan dan dukunganmu, tentu akan sangat sulit bagiku menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Terima kasih untuk tawa, canda perhatian dan sabar yang di lakukan untuk penulis, serta telah mempercayai bahwa penulis mampu untuk mengerjakannya dengan baik.

10. Terimakasih saya ucapkan kepada para pejuang angkatan 2022, terutama kepada sahabat saya, tasya, umi, athira, putri, auliandra, serli atas pertemanan yang seru kita lewati selama ini.

11. Teruntuk diri sendiri, terimaksi telah berjuang sejauh ini, terimaksi atas perjalanan yang hebat dilalui walaupun dengann tangisan, jadila wanita yang kuat dan selalu punya cara tersendiri untuk membuat dirimu bahagia selalu, di hari ini saya tunggu keberhasilanmu di hari selanjutnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karna itu penulis dengan kerendahan hati menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga ini dapat memeberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun serta bagi pembaca, Aamiin.

Palembang, April 2026

Peneliti

Aldisa Saputri

2201110049

Riwayat Hidup

Aldisa Saputri dilahirkan di kota Bandar Lampung 06 juni 2004, merupakan anak satu satunya dari bapak Emawansyah dan ibu Suci Dwi Ani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2016 di SD Negeri 136 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2019 di SMP Negeri 52 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2022.

Palembang, 2026

Aldisa Saputri

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
7	
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	27
1.3 Tujuan Penelitian	27
1.4 Manfaat Penelitian	28
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Jenis-jenis Teori Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Perilaku Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Dimensi dan Indikator-Indikator Kepemimpinan .	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2.2 Pengertian Budaya Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2.2.2 Terbentuknya Budaya Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Dimensi Budaya Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.4 Indikator Budaya Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Penggunaan Teknologi Informasi	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengertian Penggunaan Teknologi Informasi	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2.3.2 Manfaat Penggunaan Teknologi Informasi.....	Error! Bookmark not defined.
defined.	

2.3.3 Dimensi dan Indikator Penggunaan Teknologi Informasi	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
2.4 Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Pengertian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.3 Dimensi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.4 Indikator Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.5 Penelitian yang Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2.1.....	Error! Bookmark not defined.
2.5.1 Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
2.5.2 Hipotesis.....	38
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Tempat dan Waktu	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.3 Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.3.4 Rancangan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Variabel dan Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.5 Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Uji Validasi	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Uji Realibilitas	Error! Bookmark not defined.
3.5.3 Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.5 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.

3.5.6 Uji Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.7 Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.9 Analisis Koefisin Korelasi	Error! Bookmark not defined.
3.5.10 Analisis Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
3.6 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Uji Simultan (Uji f).....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Uji Persial (t).....	Error! Bookmark not defined. _Toc232900592
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN...	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Sejarah Singkat.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Visi	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Misi	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.1 Karakteristik Respon Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..	Error! Bookmark not defined.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
4.3 Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.4 Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.

4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru .	Error! Bookmark not defined.
4.5.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru....	Error! Bookmark not defined.
4.5.4 Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	29

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Penelitian yang Relevan	37
3.1 Jadwal Waktu Penelitian	41
3.2 Jumlah Pegawai	45
3.3 Definisi Operasional	47
3.4 Skala Likert	52
3.5 Kriteria Hubungan Dua Varibel.....	57
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
4.4 Uji Validitas Kepemimpinan X_1.....	68
4.5 Uji Validitas Budaya Kerja X_2.....	69
4.6 Uji Validitas Teknologi Informasi X_3.....	70
4.7 Uji Validitas Kinerja Y.....	71
4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	72
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	74
4.10 Hasil Uji Multikolineritas.....	76
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Grafik Uji Hasil Normalitas.....	75
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedasitas.....	77

ABSTRAK

Aldisa. 2026. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 52 Palembang. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti. Dibimbing oleh_Hj.Nina Fitriana, SE,M.Si dan Nyayu Khairani putri, SE.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 guru, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Fhitung sebesar 407,507 dan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung sebesar 7,336 dan signifikansi 0,000. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung sebesar -2,249 dan signifikansi 0,028. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung sebesar 18,202 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,952 menunjukkan bahwa 95,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi, sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah penggunaan teknologi informasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Aldisa. 2026. *The Influence of Leadership, Work Culture, and Information Technology Utilization on Teacher Performance at SMP Negeri 52 Palembang. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridinati University. Supervised by Hj.Nina Fitriana, SE,M.Si dan Nyayu Khairani putri, SE.,M.Si*

This study aims to determine the influence of leadership, work culture, and information technology utilization on teacher performance at SMP Negeri 52 Palembang, both simultaneously and partially. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 84 teachers, and the sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis.

The results indicate that leadership, work culture, and information technology utilization simultaneously have a significant effect on teacher performance, with an F-value of 407.507 and a significance value of 0.000. Partially, leadership has a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 7.336 and a significance value of 0.000. Work culture has a significant effect on teacher performance, with a t-value of -2.249 and a significance value of 0.028. Information technology utilization has a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 18.202 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.952 indicates that 95.2% of the variation in teacher performance can be explained by leadership, work culture, and information technology utilization, while the remaining 4.8% is influenced by other variables outside the scope of this study. Among the independent variables, information technology utilization is the most dominant factor affecting teacher performance.

Keywords: Leadership, Work Culture, Information Technology Utilization, Teacher Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu sektor krusial dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Pada peningkatan sekolah menengah pertama (SMP), pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang prima tidak terbatas pada penguasaan kompetensi pendidikan dan profesionalisme semata, melainkan juga mencakup komitmen terhadap tugas, disiplin kerja, kemampuan kolaborasi, serta kreativitas dan inovasi dalam pengelolaan proses belajar mengajar. Di era digital dan tuntutan globalisasi saat ini, keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor manajemen, budaya organisasi, serta optimalisasi pemanfaatan informasi dan komunikasi.

SMP Negeri 52 Palembang, sebagai salah satu sekolah menengah pertama di Kota Palembang, dihadapkan pada beragam tantangan yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru-gurunya. Pengelolaan sekolah yang efektif memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang handal dalam memberikan bimbingan, motivasi, serta dukungan bagi para pendidik.

Di samping itu, budaya kerja yang kuat di antara guru yang mencakup nilai-nilai, norma, semangat kerja, serta praktik profesional memainkan peran esensial dalam menentukan produktivitas dan kualitas proses pembelajaran. Sementara itu, penggunaan teknologi informasi, seperti akses internet, platform *e-learning*, aplikasi pengelolaan sekolah, dan sarana komunikasi digital, mampu meningkatkan efisiensi administrasi, kolaborasi antar guru, serta inovasi dalam

kegiatan belajar mengajar. Namun, implementasi teknologi ini juga menuntut keterampilan, kesiapan, dan infrastruktur pendukung yang memadai.

Menurut Andhi kurniawan (2021) mendefinisikan kepemimpinan, yaitu *“leadership is the process of influencing others and process of facilitating individual and collective effort to accomplish shared objectives”*, Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi orang lain dan proses mempermudah usaha seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tujuannya dalam model Vroom-Jago, kepemimpinan ini memperhatikan keefektifan keputusan, gaya keputusan dan prosedur diagnostik. Kriteria keefektifan keputusan melibatkan kualitas keputusan yang berkaitan dengan sejauh mana keputusan mempengaruhi kinerja sedangkan komitmen bawahan berkaitan dengan seberapa penting bawahan berkomitmen atau menerima keputusan agar keputusan tersebut dapat diimplementasikan. Terkait hal ini, terdapat tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang lazim digunakan, yaitu otoriter, demokratis dan (Anwar Mutakin et al., 2024).

Dalam konteks kepala sekolah maka gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para guru yang dipersepsi dan dijadikan acuan oleh guru-guru tersebut dalam melakukan suatu. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah situasional sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, bahkan gaya ini memberikan suatu tingkat kebebasan yang tinggi terhadap bawahannya (*laissez faire*) di dalam segala tindakan mereka dan didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturity*).

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, serta mengoptimalkan potensi anggota tim guna mencapai tujuan bersama melalui visi yang kokoh, inovasi, dan transformasi positif. Pemimpin dengan gaya ini menekankan pengembangan jangka panjang, pembangunan kepercayaan, serta pemberdayaan pengikut, bukan hanya memberikan perintah semata. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh dimensi empat pokok, yakni pengaruh ideal (karisma), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu (Shidqi & Sudiro,2025).

Budaya kerja menjadi unsur krusial dalam fondasi dan visi sekolah. Eksistensinya memainkan peran esensial dalam meningkatkan kualitas sekolah, karena berkaitan langsung dengan perilaku serta kebiasaan warga sekolah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, termasuk perspektif mereka terhadap permasalahan dan cara menyelesaikannya di lingkungan sekolah.

Budaya kerja mencerminkan ciri khas, karakter, watak, serta citra sekolah di mata masyarakat (Riyatiningrum et al.,2024) budaya ini terbentuk dari pola kerja harian yang dilakukan oleh warga sekolah; kehidupan sehari-hari kemudian membentuk budaya sekolah yang diadopsi sebagai nilai-nilai tradisional. Tradisi yang diulang secara konsisten oleh sekolah akan menjadi ritual, lalu berkembang menjadi kultur sekolah yang dijaga secara turun-temurun oleh anggotanya, serta menjadi kebanggaan bagi seluruh penghuninya.

Budaya kerja berfungsi sebagai salah satu instrumen organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kelengkapan sarana prasarana, kualitas

guru, atau masukan siswa yang unggul, melainkan budaya serta kerja sama yang berperan besar dalam meningkatkan efektivitas sekolah.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu (Moron et al.,2023) Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebut perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Saha menciptakan kondisi budaya kerja yang konduktif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja (Agung & Arianto, n.d.)

Budaya kerja mampu mendukung kinerja karyawan dengan menciptakan tingkat motivasi yang tinggi, sehingga mereka memberikan kemampuan optimal dalam memanfaatkan peluang dari organisasi. Nilai-nilai bersama yang dianut membuat karyawan merasa nyaman, meningkatkan komitmen dan loyalitas, mendorong usaha lebih besar, serta memperbaiki kinerja, kepuasan kerja, dan daya saing organisasi.

Semakin kokohnya budaya kerja, semakin kuat pula dorongan bagi karyawan untuk berkembang bersama organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pengenalan, pembentukan, serta pengembangan budaya kerja yang efektif dan efisien selaras dengan visi serta misi yang ditargetkan. Untuk membentuk tujuan

atau sasaran peningkatan kemampuan karyawan yang optimal, dibutuhkan pemimpin yang berkualitas, yang mampu memotivasi, membimbing, serta mempengaruhi semangat kerja. Untuk mewujudkan ruang kerja yang nyaman, perlu diperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi suasana kerja guna menghasilkan kinerja tinggi, antara lain lingkungan fisik yang ergonomis, sistem kerja yang efektif dan efisien, serta penataan ruangan yang tepat.

Lingkungan fisik di sekitar tempat kerja harus dijaga agar tidak mengganggu produktivitas, seperti tata letak fasilitas, suhu udara, dan pencahayaan yang bervariasi pengaruhnya karena perbedaan kemampuan adaptasi setiap karyawan. Tata letak peralatan kerja, seperti meja, kursi, komputer, dan fasilitas lainnya, harus disesuaikan dengan ukuran ruangan agar tidak menghambat aktivitas karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan non-fisik atau sosial, seperti pengawasan dari pimpinan serta hubungan kerja yang harmonis dengan atasan dan rekan sejawat, sehingga tercipta kondisi lingkungan yang mendukung.

Perkembangan teknologi dan informasi semakin pesat, merambah berbagai bidang melampaui batas ruang serta waktu pada tengah warga global di saat ini. Akibatnya penggunaan teknologi menjadi pola atau gaya hayati warga milenial, atas dasar kebutuhan akan berita serta kemudahan menerima berita tersebut.

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi jika dihubungkan menggunakan budaya memang tak terlepas dari sejarah perkembangan insan. Semenjak dahulu, manusia bergerak maju dengan menghasilkan inovasi yg kreatif pada memudahkan segala urusannya di global Febrianti Indri et al.,(2023)

penggunaan teknologi informasi telah mengubah cara kita menjalankan berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sektor pendidikan.

Proses pembelajaran yang berkualitas menempatkan peserta didik sebagai subjek belajar dan memungkinkannya tertantang untuk mengkonstruksi pengetahuan, nilai, dan sikap dengan mudah, penuh gairah dan motivasi, serta menyenangkan. penggunaan IT di SMP Negeri 52 Palembang mencakup penggunaan proyektor di kelas, lab komputer untuk asesmen berbasis komputer, dan internet untuk mendukung kurikulum merdeka. dari segi hasilnya, pembelajaran yang berkualitas diindikasikan oleh tingginya keefektifan, efisiensi, dan daya tarik pembelajaran pada diri siswa sebagai subjek belajar.

Banyak faktor yang berpengaruh atau mendukung terwujudnya proses pembelajaran yang berkualitas dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, salah satu di antaranya adalah penggunaan atau pemanfaatan teknologi dalam proses pendidikan dan pembelajaran Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, (2024).

Kinerja guru selama ini menjadi wacana utama dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Untuk meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan bergantung dari banyak hal, salah satunya adalah kinerja pihak – pihak yang terlibat didalamnya. Menurut Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, (2020), pengertian kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Menurut Erwiati,(2022) kinerja guru merujuk pada kemampuan guru dalam menampilkan keahlian dan kualifikasinya. Pendidikan memiliki beberapa komponen esensial, di mana guru menjadi salah satu yang utama. Guru memegang peran krusial dalam proses pendidikan siswa. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja guru dalam mengajar sangatlah diperlukan. Guru dengan kinerja unggul mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan berintegritas. Guru juga turut menentukan keberhasilan berbagai upaya pendidikan.

Kinerja guru didefinisikan sebagai tingkat pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kemampuannya mencapai tujuan serta standar yang ditetapkan. Mengingat pentingnya kinerja guru bagi mutu pendidikan di sekolah, guru wajib menunaikan peran sebagai pendidik dan pengajar sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8. Kompetensi guru mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional, yang dapat dijadikan standar kinerja. Kompetensi-kompetensi tersebut pun berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

Menurut Sidabutar et al., (2021), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Dalam ranah Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat 14 indikator untuk mengukur kinerja guru yang didasarkan pada kompetensi guru, meliputi penguasaan karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar serta prinsip

pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi siswa, komunikasi dengan siswa, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai norma, menunjukkan kepribadian dewasa serta teladan, etos kerja tinggi, sikap inklusif, kemampuan komunikasi, penguasaan materi pelajaran, serta pengembangan profesionalisme melalui refleksi tindakan.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Belum optimalnya kinerja guru di SMP Negeri 52 Palembang, Walaupun kinerja guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, kenyataannya masih terdapat guru yang menjalankan tugas secara rutin tanpa inovasi, kurang kreatif dalam proses pembelajaran, serta belum optimal dalam mengembangkan potensi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. permasalahan kepemimpinan kepala sekolah, seperti kurangnya komunikasi dengan guru, rendahnya kemampuan dalam pengambilan keputusan, minimnya motivasi yang diberikan kepada guru, serta kurang optimalnya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru di sekolah. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, disiplin, dan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Perbedaan gaya tersebut tidak selalu mampu memberikan dampak positif yang optimal terhadap kinerja guru.

Budaya kerja sekolah yang belum sepenuhnya kuat, Budaya kerja yang mencakup nilai, norma, dan kebiasaan kerja di sekolah belum sepenuhnya terbentuk secara konsisten. Masih terdapat perbedaan sikap, komitmen, dan

kedisiplinan antar guru yang dapat memengaruhi efektivitas kerja dan kualitas pembelajaran. Pemanfaatan teknologi informasi yang belum maksimal.

Meskipun berbagai teknologi seperti internet, *e-learning*, dan media pembelajaran digital telah tersedia, pemanfaatannya masih belum maksimal di SMP Negeri 52 Palembang. Hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan kompetensi guru, kesiapan dalam menggunakan teknologi, serta dukungan infrastruktur yang belum merata. Tuntutan era digital terhadap profesionalisme guru, Kemajuan teknologi dan arus globalisasi menuntut guru untuk menjadi lebih adaptif, kreatif, serta mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Namun, pada kenyataannya tidak semua guru dapat dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan tersebut.

Adapun kesenjangan dari penelitian diatas yang dapat diidentifikasi adalah: Perbedaan hasil penelitian sebelumnya, Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun ada juga penelitian lain yang menemukan pengaruh yang lemah atau bahkan tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya ketidak konsistenan dalam hasil penelitian. Keterbatasan penelitian yang mengintegrasikan variabel, Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada satu atau dua variabel, seperti kepemimpinan atau budaya kerja. Sementara itu, penelitian yang mengkaji secara bersamaan pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja guru masih relatif terbatas. Kurangnya fokus pada pemanfaatan teknologi informasi,

Penelitian terdahulu cenderung lebih memfokuskan pada aspek kepemimpinan dan budaya kerja, sedangkan peran teknologi informasi sebagai faktor penting di era digital masih belum banyak dikaji secara mendalam dalam hubungannya dengan kinerja guru. Keterbatasan konteks lokasi penelitian, Banyak penelitian dilakukan pada wilayah atau jenjang pendidikan yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu sesuai dengan kondisi di SMP Negeri 52 Palembang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bersifat kontekstual dan sesuai dengan kondisi nyata di sekolah tersebut. Perubahan tuntutan pendidikan di era digital, Kemajuan teknologi serta perubahan dalam sistem pendidikan, seperti penerapan Kurikulum Merdeka, menuntut adanya pembaruan dalam penelitian, karena hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi terkini.

Berdasarkan dari fenomena yang terjadi serta didukung oleh teori dan penelitian terdahulu diduga bahwa kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh kinerja Guru SMP Negeri 52 PALEMBANG.

Dengan adanya fenomena dan kesenjangan dari peneliti ini, Dengan demikian peneliti tertarik untuk menganalisis variabel-variabel yang memengaruhi kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji antar variabel. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ini mengambil judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi, terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 52 Palembang**”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan,budaya kerja,dan penggunaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang?
4. Apakah ada pengaruh penggunaan teknologi informasi secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui,dan menganalisis dan membuktikan :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan,budaya kerja,dan penggunaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang.
2. Mengatahui pengaruh kepemimpinan secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang.
3. Mengetahui pengaruh budaya kerja secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang.

4. Mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi :

Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan penulis dapat menabah wawasan dan pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, serta sistem informasi dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja guru.

Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang ko: dan mendukung peningkatan kinerja guru.

Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia*. Zanafra.
- Agung, D., & Arianto, N. (n.d.). *PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR*.
- Agustina, M.SE., M. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Dosen Ekonomu Universitas Tridianti*. 2, 306–312.
- Amelianny, N. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Unimal Press.
- Andhi kurniawan, Y. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus di SMP Kolese Kanisius Jakarta) Yohanes Andhi Kurniawan *. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 8(2), 182–190. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4271>
- Anik Hermingsih. (2020). Kata kunci 3. *Kinabalu*, 11(2), 50–57.
- Anwar Mutakin, A., Yunita Nurmala Dewi, N., Ristianto, M., Hanafiah, H., & Muchtarom, M. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja SDM di Lingkungan SMK Negeri 4 Sukabumi. *Wali Pikir: Journal of Education*, 1(3), 183–188. <https://doi.org/10.62555/wp.v1i3.0022>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF. *Ilmu-Ilmu Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 2 No 1(0), 167–186.
- Dalimunthe, N. A., & Eka Sustri Harida. (2025). Manfaat Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pembelajaran. *QOUBA: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 498–503. <https://doi.org/10.61104/qb.v2i2.671>
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Erwiati. (2022). Jurnal Penelitian , Pendidikan dan. *Penerapan Metode Index Card Match Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas XI IPS 3 SMA Negeri 1 Kupang.*, 3(3), 185–195.
- Febrianti Indri, Tuffahati Jihan, Rifai Ahmad, Affandi Hasan Rizky, Pradita Syakila, Akmalia Rizki, & Siahaan Amiruddin. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Manajemen Perencanaan Pendidikan Untuk Meningkatkanefisiensi Pendidikan. *Academy of Education Journal*, 14(2), 506–522. <https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/fkip/article/view/1763/1488>

- Ghozali, H. I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Dekriptif Dan Crosstabs. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, L. &. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 356–366. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2161>
- Hasanah, H., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 100. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1433>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan*.
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2025). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 2(1), 570–586. <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5153>
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). SIMPAN PINJAM IKAMALA A . PENDAHULUAN Koperasi merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum dan mempunyai kegiatan usaha yang didasarkan atas kepentingan para anggota sekaligus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di lingkungan koperasi . Untuk menunjjan. 12(1).
- Ningsih, I. W., Saefullah Anwar, A., & Zakiah, Y. (2022). Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Penggunaan Teknologi Informasi Sebagai Jembatan Reformasi Pendidikan Islam di Indonesia. *Islam Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 179–194. <https://doi.org/10.30868/im.v4i02.2608>
- Noraffandy Yahaya & Nur Fazila i Salleh. (2020). Analisis struktur ko-dispersi indikator terkait kesehatan, pusat persepsi kesehatan subjek, dan lansia yang tinggal di rumah. 21(1), 1–9.
- Novalianti, S. , dkk. (2022). The Effect Of Transformational Leadership, Work Culture And Work Motivation On Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(02), 112–117. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp>
- Novita Sari, SE, MSi, Dian Septianti, SE, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi ,Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Diponegoro*, 2(2), 31–40. <http://d3akuntansi.fe.unp.ac.id/sites/default/files/1. Silabus Pengantar Akuntansi 2 D3 Akuntansi Semester 2 FE UNP.pdf>

- Nurhayati, H., & , Langlang Handayani, N. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Nurul Aulia Pratama, Rycha Kuwara Sari, & Ferawaty Puspitorini. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 833–842. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>
- Pratama. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 204–217. <https://doi.org/10.56972/jikm.v4i2.202>
- Prayoga, divo dwi. (2023). *Mufakat Mufakat*. 2.
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.32834/jpap.v2i2.237>
- Rahman. (2024). *Mewujudkan Kinerja Guru Berkualitas* : 9(September), 1–22.
- Remy Ulina Siahaan. (2025). 4(4), 7219–7245.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DALAM PENINGKATAN KUALITAS PEMBELAJARAN*. 2, 306–312.
- Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–257.
- Riyatiningrum, R., Egar, N., & Juliejantiningasih, Y. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru SMP Di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 023–033. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.179>
- Saputra, P. &. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 880–883. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1668>
- Shidqi, M., & Sudiro, A. (2025). Transformational leadership, organizational learning, and employee performance: the mediating role of affective commitment in Cement Company X, Rembang. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 14(4), 151–159. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i4.4233>

- Sidabutar, R. U. O., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 38–46. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i2.93>
- Sugiyono. (2023). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. alfabeta.
- Sugiyono. (2023a). *penelitian kuantitatif,kualitatif R&D*. alfabeta.
- SUGIYONO, P. (2023). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif R&D*. alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2023b). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Utomo, S. B., Iriani, A., & Satyawati, S. T. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Pembelajaran Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(2). <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i2.8289>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Webinar Dewan Profesor Universitas Sebelas Maret 2021 SHEs: *Conference Series 5 (1)* , 5(1), 144–152. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Wati, P. S., Raudah, S., & Anjasmari, N. M. M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat Dan Kearsipan*, 1(1), 89–96.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Jenis Pne. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yuliana, Y., Susi Lawati, Maryanto, & Amir Mahmud. (2025). Kinerja Guru dalam Rangka Menghasilkan Lulusan yang Unggul Kompetitif di SDN 212 Kota Palembang. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 453–460. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i2.5275>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>