

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. SDIT Al-Hikmah

a. Profil SDIT Al-Hikmah

Tabel 4.1 Profil SDIT Al-Hikmah

Identitas Sekolah	
Nama Sekolah	SDIT Al-Hikmah Banjarmasin
NPSN	70007956
No. SK Pendirian	202003-1011-0415-1904-958
Akreditasi	B
Status Sekolah	Swasta
Alamat	Jl. Kelayan II RT.15 RW.02 No.19 Kec. Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin

Sumber :

<https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/pendidikan/dikdas/156000/2/jf/5/all> , diakses November 2025

SD Islam Terpadu Al-Hikmah merupakan lembaga pendidikan sekolah jenjang pendidikan dasar yang berdiri pada tahun 2019. SD Islam Terpadu Al-Hikmah terletak di wilayah kelurahan Murung Raya Kecamatan Banjarmasin Selatan yang berada satu komplek dengan Pondok Pesantren Al-Hikmah yang juga berada di bawah satu yayasan, yakni Yayasan Wakaf Masjid Al-Hikmah Banjarmasin. Berawal dari keinginan pendiri yayasan untuk membangun lembaga pendidikan yang

mampu mengubah masyarakat Kelayan dan sekitarnya menjadi lebih beradab, berakhlak serta berilmu. Selain itu, besarnya niat pendiri beserta keluarga mengubah stigma negatif yang berkembang menjadi lebih positif dan mampu membuat pandangan masyarakat luar Kelayan khususnya dapat lebih baik. Terbukti diawali dengan mendirikan Taman Pendidikan Al-Qur'an di tahun 1990, kemudian mendirikan Pondok Pesantren Al-Hikmah lalu menambah unit satuan pendidikan jenjang dasar, yaitu Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hikmah.

b. Program Bidang Keagamaan

- 1) Literasi hadits setiap hari Selasa-Kamis setelah kegiatan salat dhuha berjamaah.
- 2) Jumat Taqwa, kegiatan pembiasaan pembacaan Yasin, Asmaul Husna dan Aqidatul Awwam setiap jumat ke-2 dan ke-4.
- 3) Sore Bina Iman dan Taqwa, kegiatan pembiasaan puasa sunnah Senin dan Kamis yang diawali dengan kegiatan amaliah, seperti salat berjamaah, *muroja'ah* hafalan surah, asmaul husna, pembacaan *aqidatul awwam*, *games* interaktif yang diselenggarakan 1x/perbulan.
- 4) *Sima'an/Tasmi'* Hafalan Asatidz, kegiatan *sima'an/tasmi'* hafalan asatidz bagi guru Al-Qur'an maupun non Al-Qur'an diselenggarakan 2x/bulan.

c. Visi dan Misi SDIT Al-Hikmah

1) Visi

"Mewujudkan Generasi Qur'ani yang Berakhhlak Islami, Berprestasi dan Cinta Lingkungan"

2) Misi

- a) Menumbuhkan generasi yang gemar membaca dan menghafal Al-Qur'an serta mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Membiasakan perilaku Islami dalam kegiatan sehari-hari.
- c) Mengoptimalkan bakat dan potensi dengan bimbingan serta pengembangan peserta didik.
- d) Warga sekolah senantiasa berpartisipasi dalam menerapkan perilaku hidup sehat dan peduli lingkungan.

d. Daftar Guru/Pengajar

Tabel 4.2 Daftar Guru SDIT Al-Hikmah

No.	Nama	Jenis Kelamin
1.	Nur Faizi, S.Pd.	Laki-laki
2.	Muhammad Rasyid Amin, M.Pd.	Laki-laki
3.	Muhammad Hasan Nordin, S.Pd., Gr.	Laki-laki
4.	Muhammad Ridho Sullam, M.Pd.	Laki-laki
5.	Hasan Baihaki	Laki-laki
6.	Ahmad Ridho	Laki-laki
7.	Muhammad Nadhri Adlani, S.E	Laki-laki
8.	Riatul Adawiyah, S.Pd.	Perempuan
9.	Nurul Jannah, M.Pd., Gr.	Perempuan
10.	Musliati, S.Pd.	Perempuan

11.	Noor Hidayah, S.Pd., Gr.	Perempuan
12.	Mauladiah, S.Pd., Gr.	Perempuan
13.	Norsiva, S.Pd., M.Pd	Perempuan
14.	Sri Mulyani, S.Pd., Gr.	Perempuan
15.	Siti Nurkhanifah, S.Pd.	Perempuan
16.	Heny Oktaviani, S.Pd	Perempuan
17.	Maya Rahma Sarita, M.Pd.	Perempuan
18.	Isti Qomah, S.Pd.	Perempuan
19.	Maimunah, S.Pd.	Perempuan
20.	Khoirunnisa, S.Pd.	Perempuan
21.	Rima Cahya Febriana	Perempuan

2. SDIT Nurul Fikri

a. Profil SDIT Nurul Fikri

Tabel 4.3 Profil SDIT Nurul Fikri

Identitas Sekolah	
Nama Sekolah	SDIT Nurul Fikri
NPSN	303112925
No. SK Pendirian	421/87.1-PSD/Dipendik/2021
Akreditasi	A
Status Sekolah	Swasta
Alamat	Jl. Cempaka Raya, Komp. Agraria II. Gang 3 Perum. Wijaya Lestari 1, Kec. Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin

Sumber :

<https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/pendidikan/dikdas/156000/2/jf/5/all> , diakses November 2025.

Berawal dari niat baik seorang direktur “PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industry” Bapak Amir Sunarko yang berkeinginan untuk dapat membantu dan melayani masyarakat dalam bidang social, Pendidikan bahkan dalam hal kesejahteraan masyarakat adalah Bapak H. Mahpud menangkap dan merespon keinginan yang sangat mulia tersebut dengan mendirikan “Yayasan Nurul Fikri Banjarmasin” guna membentuk suatu wadah yang tiada lain untuk merealisasikan impian yang menjadi harapan seluruh lapisan Masyarakat.

Yayasan SIT Nurul Fikri Banjarmasin merupakan lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan layanan pendidikan terpadu dari tingkat PAUD/TK, SD/MI, hingga SMP/MTs dengan mengintegrasikan kurikulum nasional dengan penguatan pendidikan karakter, tahlif, dan pembiasaan adab Islami, serta mendorong literasi, numerasi, dan kompetensi abad 21.

SD Islam Terpadu Nurul Fikri, dengan NPSN 30312925, merupakan lembaga pendidikan swasta yang terletak di Jl. Cempaka Raya Komp. Agraria II Gang 3 Perum. Wijaya Lestari 1, Banjarmasin Barat, Kalimantan Selatan. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Sosial dan Dakwah Nurul Fikri Banjarmasin dan telah berdiri sejak tahun 2009, dengan SK Operasional No. 421/87.1-PSD/Dipendik/2021.

SDIT Nurul Fikri berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Hal ini dibuktikan dengan akreditasi A yang diraih pada tahun 2015 berdasarkan SK No. 135/KEP/BAP-SM/X/KU/2015. Sekolah ini menjalankan kegiatan belajar mengajar selama sehari penuh, lima hari dalam seminggu, dan dilengkapi dengan akses internet untuk menunjang proses pembelajaran.

b. Program sekolah dan keagamaan

- 1) Tahsin
- 2) Munaqosyah
- 3) Imtihan
- 4) Khataman
- 5) Tahfizh
- 6) Murojo'ah
- 7) Karantina tahlif Qur'an
- 8) Terjemahan bahasa Arab (metode tamyiz)
- 9) Tartil Qur'an
- 10) Tilawah
- 11) Kaligrafi

c. Visi dan Misi SDIT Nurul Fikri

- 1) Visi
 - a) Qur'ani, Berakhlaq Mulia, Cerdas, mandir, kreatif, Cinta Lingkungan

- b) Terwujudnya Pembelajar Sepanjang Hayat yang Qur'ani, Berakhlak Mulia, Berjiwa Pemimpin, Sehat, dan Peduli lingkungan
- c) Meluluskan Insan Rabbani yang Intelek, Mandiri dan Cinta Lingkungan

2) Misi

- a) Menanamkan sejak dini kepada peserta didik untuk cinta Alqur'an dengan menghafal, muroja'ah dan tilawah.
- b) Menanamkan sejak dini pemahaman dan pengetahuan Islami yang syamil dengan keteladanan, bimbingan dan pengajaran serta membentuk budaya sekolah dengan karakter islami.
- c) Melatih dan mengembangkan kecerdasan anak dalam berpikir dan berbahasa.
- d) Membangun rasa cinta peserta didik kepada Al-Qur'an dengan mempelajari, menghafal, memahami bacaan dan isi ayatnya.
- e) Membangun lingkungan sekolah yang membentuk peserta didik memiliki akhlak mulia melalui rutinitas kegiatan keagamaan dan menerapkan ajaran agama melalui cara berinteraksi di sekolah.
- f) Mengembangkan dan memfasilitasi peserta didik dengan berbagai program yang mampu membangun jiwa kepemimpinan dan kepercayaan dirinya.

g) Membimbing siswa senang berinteraksi dengan Al-Quran, Menjadi wadah pemberdaya potensi dan kecakapan hidup siswa, Mewujudkan sekolah islam yang peduli lingkungan.

d. Daftar Guru/Pengajar

Tabel 4.4 Daftar Guru SDIT Nurul Fikri

No.	Nama	Jenis Kelamin
1.	Ayu Wulandari, S.Pd	Perempuan
2.	Mediyani Oscar, S.Pd	Laki-Laki
3.	Husamuddin Akhyar	Laki-Laki
4.	Ahmad Rifani, S.Pd	Laki-Laki
5.	Karimah, S.Pd	Perempuan
6.	Mahmud, S.Pd.I	Laki-Laki
7.	Ahmad Jamidi, S.Pd	Laki-Laki
8	Umi Maslihatin Wahidah, S.Pd.I	Perempuan
9.	Antoni, S. Th.I	Laki-Laki
10.	Abd Habib Al Fatah, S.Pd.I	Laki-Laki
11.	Noor Ayna, S.Pd	Perempuan
12.	Gina Fitriawati, S.Pd	Perempuan
13.	Maimunah, S.Pd	Perempuan
14.	Ima Falinda, M.Pd.I	Perempuan
15.	Siti Aminah, S.Pd.I	Perempuan
16	Bainah, S.Pd	Perempuan
17	Sari Mulyiana, S.Pd	Perempuan
18.	Ridha Hayati, S.E.I.,S. Pd	Perempuan
19.	Winadira, S.Pd.I	Perempuan
20.	Tri Mulyani, S.PD	Perempuan
21.	Nur Fadilah, S.Pd	Perempuan

22.	Julia Evvian Sari, S.Pd	Perempuan
23.	Annisa Ridhaturrahmah, S.Pd	Perempuan
24.	Yuliana, S.Pd.I	Perempuan
25.	Fitri Indah Lestari , S.Pd.I	Perempuan
26	Arbainah, S. Pd	Perempuan
27.	Rini Armiati, S.Pd.I	Perempuan
28.	Akhmad Sayuti, S.Pd	Laki-Laki
29.	Rusman Dinulloh, S.Pd	Laki-Laki
30.	Maulida Rahmadina	Perempuan
31.	Rabiatul Adawiyah, S.Pd.I	Perempuan
32.	Suryadi Wirawan, S.Pd	Laki-Laki
33.	Wahyu Margono	Laki-Laki
34.	Norhalimah, S.Pd.I	Perempuan
35.	M. Jaya Alfianur, S.Pd	Laki-Laki
36.	Akhmad Nur Rizali Rahman, S. Ag	Laki-Laki
37.	Ahmad Fauzi, S. Pd	Laki-Laki
38.	Silmida Faradillah	Perempuan
39.	Ganis Adita Larasati, S. Pd	Perempuan
40.	Muhammad Fahrurrozi, S. Kom	Laki-Laki
41.	Nor Annisa, S. Pd	Perempuan
42.	Lina Mufidah, S. Pd	Perempuan
43.	Yuli Fitriani, SM.	Perempuan
44.	Norhalimah, S. Pd	Perempuan

3. SDIT Insantama Banjarmasin

a. Profil SDIT Insantama Banjarmasin

Tabel 4.5 Profil SDIT Insantama Banjarmasin

Identitas Sekolah	
Nama Sekolah	SDIT Insantama Banjarmasin
NPSN	69989476
No. SK Pendirian	001/MQA/12/2018
Akreditasi	C
Status Sekolah	Swasta
Alamat	Jl. Ahmad Yani Km. 5 Komplek Dharma Bakti C No. 9 Ke.c Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin

Sumber :

<https://referensi.data.kemdikdasmen.go.id/pendidikan/dikdas/156000/2/jf/5/all> , diakses November 2025.

SDIT Insantama Banjarmasin merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar Islam terpadu yang berdiri di bawah naungan Yayasan Menara Qur'an Al-Mubarak. Sekolah ini berlokasi di Jl. Ahmad Yani KM 5, Komplek Dharma Praja Bakti V, Pemurus Luar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kalimantan Selatan. Didirikan pada tahun 2016 dan mulai beroperasi penuh pada tahun 2019, SDIT Insantama mengusung visi menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam membentuk generasi berkarakter Islami, berwawasan luas, dan berprestasi. Sekolah ini

menunjukkan perkembangan signifikan dalam aspek kurikulum, fasilitas, dan manajemen sekolah.

Dalam penyelenggaraan proses pembelajaran, SDIT Insantama menggunakan kurikulum nasional (Kurikulum Merdeka) yang diperkaya dengan muatan Islam terpadu. Pembelajaran meliputi program qiraati untuk membaca Al-Qur'an, pembinaan karakter melalui Bina Syakhshiyah Islam (BSI), serta penguatan tsaqafah Islam dan penguasaan sains dan teknologi. Pendekatan pembelajaran yang digunakan bersifat holistik, menyentuh aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik siswa, serta melibatkan peran aktif orang tua dalam pendidikan. Selain itu, sekolah ini juga menerapkan sistem kelas kecil dengan rasio siswa yang rendah, yang memungkinkan pendekatan pembelajaran lebih personal dan efektif.

Dari segi sarana prasarana, SDIT Insantama dilengkapi dengan gedung tiga lantai, ruang kelas multimedia, perpustakaan dengan ribuan koleksi buku, laboratorium komputer dan IPA, masjid, UKS, kantin, dan mini GOR. Layanan pendukung lainnya termasuk keberadaan psikolog sekolah serta program penerimaan siswa berkebutuhan khusus dengan kriteria tertentu. SDIT Insantama juga mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kehidupan sehari-hari di sekolah, seperti pengembangan kepemimpinan, keterampilan hidup (life skills), dan hafalan Al-Qur'an minimal dua juz. Dengan motto "*Better Education for Better Life,*" SDIT Insantama Banjarmasin berupaya menjadi lembaga pendidikan yang tidak

hanya berfokus pada akademik, tetapi juga membentuk generasi muslim yang berakhhlak mulia dan siap menghadapi tantangan zaman.

Konsep pendidikan SIT Insantama adalah pendidikan Islam terpadu. Pendidikan Islam bermakna bahwa ide, gagasan hingga mewujud konsep pendidikan berikut aplikasinya selalu didasarkan dan diselenggarakan dalam koridor Islam. SDIT Insantama merancang kurikulum dan kegiatannya guna memaksimalkan potensi dan keunikan para siswa.

b. Program sekolah dan keagamaan

- 1) Visiting
- 2) Hari kreativitas siswa (HKS)
- 3) Insantama market day (IMD)
- 4) Malam bina iman dan taqwa (MABIT)
- 5) Kepompong ramadhan (KR)
- 6) Tahsin & Tahfidz Al-Qur'an
- 7) Renang (Swimming)
- 8) Berkebun (Farming)
- 9) Memasak(Cooking)
- 10) Kepanduan (Pramuka)

c. Visi dan Misi SDIT Insantama Banjarmasin

- 1) Visi

Mewujudkan SIT Insantama Lembaga Pendidikan yang bermutu tinggi dan unggul di Indonesia.

2) Misi

Menyelenggarakan Pendidikan Dasar dan Menengah yang memadukan aspek pembentukan syakhsiyah Islamiah, penguasaan Tsaqofah Islam dan ilmu kehidupan dalam suasana Pendidikan yang religius serta didukung oleh peran serta masyarakat.

d. Daftar Guru/Pengajar

Tabel 4.6 Daftar Guru SDIT Insantama Banjarmasin

No.	Nama	Jenis Kelamin
1.	Muksin, S.Pd	Laki-laki
2.	Zainal Abidin, S.H	Laki-laki
3.	Ahmad Ari Yanur, S.Sos	Laki-laki
4.	Rahmawati, S.Pd	Perempuan
5.	Mahrita Nazaria, S.Pd	Perempuan
6.	Yuni Nur Fajriah	Perempuan
7.	Inas Arifah Mujahidah, S.Pd	Perempuan

4. SDIT Hunafaa

a. Profil SDIT Hunafaa

Tabel 4.7 Profil SDIT Hunafaa

Identitas Sekolah	
Nama Sekolah	SDIT Hunafaa
NPSN	69981556
No. SK Pendirian	001/CIP/SKP-SDIT HF/III/2015
Akreditasi	B
Status Sekolah	Swasta

Alamat	Jl. Sultan Adam Komplek Hunafa Jalur Wahdah 2 Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin
--------	--

Sumber :

<https://referensi.data.kemdikdasmen.go.id/pendidikan/dikdas/156000/2/jf/5/all> , diakses November 2025.

SDIT Hunafaa merupakan sebuah sekolah dasar Islam terpadu yang berstatus swasta dan berlokasi di Jl. Sultan Adam, Komplek Hunafa Jalur Wahdah 2, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin. Sekolah ini memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN 69981556) sebagai identitas resmi dalam sistem pendidikan nasional.

SDIT Hunafaa berdiri berdasarkan SK Pendirian Nomor 001/CIP/SKP-SDIT HF/III/2015, yang menjadi dasar legalitas operasional sekolah. Dalam hal kualitas penyelenggaraan pendidikan, sekolah ini telah memperoleh nilai Akreditasi B, yang menunjukkan bahwa SDIT Hunafaa memenuhi standar nasional pendidikan dengan kategori baik.

Secara keseluruhan, profil ini mencerminkan bahwa SDIT Hunafaa merupakan lembaga pendidikan Islam terpadu yang legal, terakreditasi, dan berkomitmen memberikan layanan pendidikan dasar bagi masyarakat, khususnya di wilayah Banjarmasin Utara.

Kepala Sekolah SD Islam Terpadu Hunafaa saat ini adalah Mariatul Kiptiah, S.Pd. Sistem pendidikan SDIT Hunafaa menerapkan pendidikan berbasis karakter dan pembelajaran semi private dengan proses

belajar yang interaktif, integratif, dan produktif. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum nasional dan kurikulum keislaman. Sekolah ini memiliki program unggulannya yaitu PHBK (Pembelajaran Holistik Berbasis Karakter), Thafiz Qur'an, Puncak tema, dan parenting.

b. Program sekolah dan keagamaan

- 1) Tahfizul Qur'an
- 2) Tahsin/Tajwid
- 3) Project Base Learning
- 4) 9 Pilar Karakter
- 5) BTQ Metode Iqro
- 6) Bahasa Arab
- 7) Bahasa Inggris
- 8) MaBit
- 9) Edu Trip

c. Visi dan Misi SDIT Hunafaa

- 1) Visi
Terwujudnya generasi yang berakhhlak, kreatif, dan cinta Al-Qur'an.
- 2) Misi
 - a) Menanamkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dan Rasulnya.
 - b) Mewujudkan sekolah yang berbudaya Islami
 - c) Menanamkan pada siswa untuk gemar membaca dan menghafalkan Al-Qur'an

- d) Mewujudkan kelestarian lingkungan sekolah
- e) Melatih kemandirian siswa, kewirausahaan,

c) **Daftar Guru/Pengajar**

Tabel 4.8 Daftar Guru SDIT Insantama Banjarmasin

No.	Nama	Jenis Kelamin
1.	Mariatul Kiptiah, S.Pd	Perempuan
2.	Muhammad Rif'an Rusyadi, S.Pd.I	Laki-laki
3.	Maria Ulfah, S.Pd	Perempuan
4.	Siti Mariam, S.Ag	Perempuan
5.	Gusti Zena Mentari Saputri, S.Pd	Perempuan
6.	Ida Muslimah, S.Pd	Perempuan
7.	Endang Kurniawati, S.Ag	Perempuan
8.	Sayyidah Amini, S.Pd	Perempuan

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana keyakinan dan/atau kesahihan suatu instrumen dievaluasi. Teknik validasi yang digunakan oleh peneliti adalah *person product moment*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis *Microsoft Excel* dan *IBM SPSS Statistics 29 for Mac*. Jika nilai positif dan rhitung lebih besar dari rtablel, maka item tersebut dapat dianggap valid; jika rhitung lebih kecil dari rtablel, maka item tersebut tidak dapat valid.⁸³

⁸³ Syofian Siregar, *Metode ...*, 75.

Analisis data pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29, khususnya untuk melakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Pada tahap ini, validitas item dianalisis melalui nilai *Pearson Correlation*.

Dalam uji validitas instrumen, *Pearson Correlation* digunakan untuk mengukur korelasi antara skor tiap item dengan skor total variabel. Jika nilai korelasi suatu item tinggi dan signifikan ($R_{hitung} > R_{tabel}$), berarti item tersebut memiliki kesesuaian yang baik dengan konstruk yang diukur, sehingga dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, *Pearson Correlation* menjadi dasar statistik yang penting untuk menilai layak atau tidaknya suatu item dipertahankan dalam instrumen penelitian.

Temuan analisis menunjukkan bahwa mayoritas item memiliki korelasi item-total yang signifikan ($R_{hitung} > R_{tabel}$), yang berarti item-item tersebut valid.

Temuan analisis menunjukkan bahwa mayoritas item memiliki korelasi item-total yang signifikan, yaitu nilai R_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan R_{tabel} pada taraf signifikansi yang telah ditentukan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat dengan skor total konstruk yang diukur. Dengan kata lain, suatu item mampu memberikan kontribusi yang konsisten dan relevan terhadap pembentukan skor total variabel. Oleh karena itu, item-item tersebut dapat

dinyatakan valid secara empiris dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian. Validitas yang baik ini sekaligus menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan kualitas dalam mengukur konstruk yang menjadi fokus studi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Sekolah (X1)

Nomor Instrumen	Rtabel	Rhitung	Keterangan
1	0,2404	0,445	Valid
2	0,2404	0,423	Valid
3	0,2404	0,793	Valid
4	0,2404	0,711	Valid
5	0,2404	0,714	Valid
6	0,2404	0,844	Valid
7	0,2404	0,842	Valid
8	0,2404	0,794	Valid
9	0,2404	0,829	Valid
10	0,2404	0,641	Valid
11	0,2404	0,807	Valid
12	0,2404	0,717	Valid
13	0,2404	0,703	Valid
14	0,2404	0,766	Valid
15	0,2404	0,722	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Berdasarkan pada kuesioner dari variabel budaya sekolah (X1), yang terdiri dari 15 pernyataan yang dijawab oleh guru di SDIT di Banjarmasin. Karena semua butir pernyataan menunjukkan

korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki rhitung yang lebih besar dari Rtabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X2)

Nomor Instrumen	Rtabel	Rhitung	Keterangan
1	0,2404	0,842	Valid
2	0,2404	0,774	Valid
3	0,2404	0,701	Valid
4	0,2404	0,622	Valid
5	0,2404	0,808	Valid
6	0,2404	0,684	Valid
7	0,2404	0,769	Valid
8	0,2404	0,797	Valid
9	0,2404	0,659	Valid
10	0,2404	0,781	Valid
11	0,2404	0,724	Valid
12	0,2404	0,760	Valid
13	0,2404	0,571	Valid
14	0,2404	0,793	Valid
15	0,2404	0,756	Valid
16	0,2404	0,770	Valid
17	0,2404	0,610	Valid
18	0,2404	0,730	Valid
19	0,2404	0,658	Valid
20	0,2404	0,667	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Berdasarkan pada kuesioner dari variabel beban

kerja (X2), yang terdiri dari 20 pernyataan yang dijawab oleh guru di SDIT di Banjarmasin. Karena semua butir pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki Rhitung yang lebih besar dari Rtabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

Nomor Instrumen	Rtabel	Rhitung	Keterangan
1	0,2404	0,617	Valid
2	0,2404	0,550	Valid
3	0,2404	0,664	Valid
4	0,2404	0,617	Valid
5	0,2404	0,659	Valid
6	0,2404	0,538	Valid
7	0,2404	0,498	Valid
8	0,2404	0,554	Valid
9	0,2404	0,664	Valid
10	0,2404	0,681	Valid
11	0,2404	0,794	Valid
12	0,2404	0,778	Valid
13	0,2404	0,812	Valid
14	0,2404	0,667	Valid
15	0,2404	0,721	Valid
16	0,2404	0,802	Valid
17	0,2404	0,713	Valid
18	0,2404	0,702	Valid
19	0,2404	0,752	Valid
20	0,2404	0,754	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Berdasarkan pada kuesioner dari variabel kinerja guru (Y), yang terdiri dari 20 pernyataan yang dijawab oleh guru di SDIT di Banjarmasin. Karena semua butir pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki Rhitung yang lebih besar dari Rtabel.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap instrumen penelitian ini, terlihat bahwa nilai korelasi untuk setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai Rtabel. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed test*) dan taraf signifikansi $<0,05$.

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 67 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah 65. Dengan mengacu pada tabel r Pearson, diperoleh nilai Rtabel sebesar 0,2404. Nilai ini digunakan sebagai batas acuan untuk menentukan validitas item dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dari Rtabel sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk menentukan apakah instrumen yang relevan sudah dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Metode penilaian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan

rumus *Cronbach's Alpha* (α), yang berarti suatu instrumen dianggap reliabel jika $\alpha > 0,7$.⁸⁴

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	/Sig	Ket
1.	Budaya Sekolah (X1)	0,926	>0,7	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,951	>0,7	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0,937	>0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki ambang batas konsistensi internal yang memenuhi dan melebihi kriteria reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,7. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variable budaya sekolah (X1) sebesar 0,926, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,951, dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,937. Ketiga nilai tersebut di atas berada dalam kategori *excellent* (sempurna)⁸⁵, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Dengan

⁸⁴ Machali, *Metode...,* 107.

⁸⁵ Machali, *Metode...,* 106.

demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel secara konsisten dan akurat.

2. Hasil Deskripsi Variabel

Berikut hasil rata-rata variabel budaya sekolah, beban kerja, dan kinerja:

Tabel 4.13 Hasil Deskripsi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Indikator variabel	Nomor Pernyataan	Mean	Rata-rata
1	Kinerja Guru (Y)	Menyusun Rencana Pembelajaran	1,2,3,4,5	3,74	3,59
		Melaksanakan pembelajaran	6,7,8,9,10	3,68	
		Menilai hasil belajar siswa	11,12,13,14,15	3,59	
		Melaksanakan tindak lanjut hasil penialian prestasi belajar peserta didik.	16,17,18,19,20	3,35	
2	Budaya Sekolah (X1)	Professional Collaboration	21,22,23,24,25	3,65	3,63
		Affiliative/Collegial Relationships	26,27,28,29,30	3,598	
		Efficacy or self-determination	31,32,33,34,35	3,64	
3	Beban Kerja (X2)	Target yang harus dicapai	36,37,38,39,40	3,53	3,48
		Kondisi pekerjaan	41,42,43,44,45	3,49	
		Penggunaan waktu kerja	46,47,48,49,50	3,49	
		Standar pekerjaan	51,52,53,54,55	3,40	

Sumber : Hasil Analisis Angket Penelitian November Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diperoleh gambaran yang positif dari total semua variabel utama. Variabel kinerja guru memperoleh nilai rata-rata 3,59, yang termasuk dalam kategori tinggi bahwa responden setuju atau sangat

setuju dengan pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Sedangkan indikator tertinggi adalah menyusun rencana pembelajaran yaitu 3,74 dan nilai terendah ditunjukkan pada indikator melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik yaitu 3,35 yang juga masih termasuk dalam kategori tinggi, namun bisa menjadi area yang perlu ditingkatkan lagi oleh pihak sekolah.

Selanjutnya, dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan untuk variabel budaya sekolah adalah 3,63, dan ini juga termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan tabel, indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi ialah *professional collaboration* yaitu 3,65. Sedangkan indikator terendah pada *affiliative/collegial relationships* yaitu 3,598.

Kemudian, rata-rata variabel beban kerja mendapatkan nilai 3,48, yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator tertingginya ialah target yang harus dicapai yaitu 3,53. Sedangkan indikator terendah pada standar pekerjaan yaitu 3,40 yang masih dalam kategori setuju atau tinggi.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskripsi ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru, budaya sekolah dan beban kerja berada pada kategori yang tinggi karena responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.. Nilai variabel yang tertinggi berada pada variabel budaya sekolah dan variabel terendah pada beban kerja.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat atau asumsi dasar sehingga hasil analisis regresi dapat diandalkan dan valid. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui

apakah data residual memiliki distribusi normal, yang penting untuk memastikan bahwa estimasi parameter regresi tidak bias. Sebaliknya, tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual bersifat konstan atau tidak. Jika terjadi heteroskedastisitas, hasil regresi mungkin tidak efektif. Terakhir, autokorelasi biasanya digunakan pada data runtut waktu untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antara residual dari satu observasi dengan observasi lainnya.

Uji asumsi klasik ini, peneliti dapat memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dan memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Berikut hasil uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residi/ perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Normalitas residual merupakan hal yang penting karena salah satu syarat agar sebuah model regresi dapat menghasilkan estimasi yang berarti adalah residualnya harus berdistribusi normal. Residual sendiri adalah jumlah dari nilai yang diamati dan yang diprediksi oleh model. Nilai residi dapat diketahui dari kurva dalam output analisis SPSS. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi pada kolom *kolmogorov-smirnov*. Dalam hal ini, jika tingkat signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka data residual tersebut normal. Berikut hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
		Std. Deviation
		3.74983158
Most Extreme Differences		.066
		.066
		-.045
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.651
	99% Confidence Interval	.639
		.663
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Berdasarkan tabel 4.14 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas, hasil Uji Normalitas terhadap nilai *Unstandardized Residual* diperoleh beberapa informasi penting yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan pada distribusi data residual. Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa jumlah sample (N) adalah 67, data residual memiliki mean 0.0000000 dan standar deviasi 3,749. Pada *Test Statistic* sebesar 0,066, dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,200 dapat dilihat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*^c.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200, yang mana nilai tersebut lebih besar daripada batas signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Dengan kata lain, secara statistik, data residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Hal ini mengindikasikan bahwa pola sebaran residual tidak menyimpang secara signifikan dari bentuk kurva normal, sehingga syarat atau asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi dinyatakan terpenuhi.

Pemenuhan asumsi normalitas ini penting karena berpengaruh langsung pada validitas dan reliabilitas hasil estimasi regresi. Residual yang berdistribusi normal memungkinkan penggunaan uji signifikansi (t-test dan F-test) menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan. Jika residual tidak normal, maka hasil pengujian statistik dapat bersifat bias atau menyesatkan. Namun, dalam kasus ini, karena nilai signifikansi cukup tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan berada dalam kondisi yang baik dari sisi asumsi normalitas. Selain itu, distribusi residual yang normal juga menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada proses pengukuran, kesalahan pencatatan, maupun indikasi kuat adanya variabel lain yang memengaruhi model tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan keyakinan bahwa model regresi yang diestimasi dapat digunakan untuk interpretasi dan pengambilan keputusan statistik berikutnya. Dengan terpenuhinya asumsi

normalitas, maka tahapan analisis seperti pengujian selanjutnya dilakukan dengan lebih tepat dan menghasilkan kesimpulan yang lebih valid.

Dapat ditarik kesimpulan singkat bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (yaitu $0,200 > 0,05$), data residual memiliki distribusi normal secara statistik. Artinya, tidak ada penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Metode yang digunakan dalam analisis linearitas ini adalah analisis ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan menggunakan metode Test for Linearity. Jika nilai signifikansi linierity $< 0,05$ dan departure from linearity $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa hubungan antar variabel adalah linear.

Hasilnya, uji linearitas membantu untuk memastikan bahwa analisis regresi yang didasarkan pada asumsi hubungan linear sesuai dengan data.

1) Budaya Sekolah

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Variabel Budaya Sekolah

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Budaya Sekolah	Between Groups	(Com bined)	2445.583	14	174.684	12.250	<.000
		Line arity	2106.197	1	2106.197	147.705	<.000
		Devi ation	339.386	13	26.107	1.831	.063

		from Line arity					
	Within Groups	741.492	52	14.259			
	Total	3187.075	66				

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Hasil uji linearitas pada Tabel 4.15 menunjukkan hubungan antara variabel Budaya Sekolah dan Kinerja Guru melalui analisis *ANOVA Linearity*. Berdasarkan output, nilai signifikansi pada bagian Linearity adalah < 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, perubahan pada variabel Budaya Sekolah secara statistik berhubungan secara linear dengan perubahan pada Kinerja Guru. Temuan ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru layak dan sesuai dengan asumsi *linearitas*.

Selanjutnya, bagian *Deviation from Linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,063, yang lebih besar dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari *linearitas*. Dengan kata lain, pola hubungan yang terbentuk antara Budaya Sekolah dan Kinerja Guru tidak menyimpang secara berarti dari garis lurus (linear). Ketidakhadiran penyimpangan ini menguatkan kesimpulan bahwa model hubungan yang dianalisis memang bersifat

linear, sehingga pemodelan regresi dapat digunakan secara tepat tanpa perlu transformasi atau model alternatif seperti model non-linear.

Selain itu, nilai F untuk *linearity* sebesar 147.705 dengan signifikansi $< 0,000$ juga menunjukkan kekuatan hubungan linear yang sangat kuat. Sementara itu, nilai F pada *deviation from linearity* hanya sebesar 1.831, dengan signifikansi 0,063, mengindikasikan bahwa komponen non-linear tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Kombinasi hasil ini secara keseluruhan memperlihatkan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi asumsi dasar linearitas secara statistik.

Dengan terpenuhinya asumsi linearitas, uji selanjutnya dapat dilanjutkan tanpa adanya kekhawatiran terkait bias atau ketidaktepatan model. Pemenuhan asumsi ini juga memperkuat validitas analisis hubungan antara Budaya Sekolah dan Kinerja Guru, sehingga hasil pengujian koefisien regresi, uji t, dan uji F dapat diinterpretasikan secara lebih akurat dan dapat dipercaya. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi dalam Budaya Sekolah benar-benar berkontribusi secara linear terhadap peningkatan atau penurunan Kinerja Guru dalam konteks penelitian ini.

Berdasarkan penejelasan diatas maka disimpulkan bahwa terdapat linieritas antara variabel kinerja guru dengan variabel budaya sekolah. Hal ini dilihat dari tingkat signifikansi *linearity* sebesar 0.000 yang mana ini berada dibawah tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, tingkat

signifikansi untuk *Deviation from Linearity* adalah 0,063 yang mana ini lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari hubungan linier yang disebutkan di atas.

2) Beban Kerja

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Budaya Sekolah	Between Groups	(Combined)	2259.386	21	107.590	5.219	<.000
		Linearity	2022.236	1	2022.236	98.094	<.000
		Deviation from Linearity	237.150	20	11.857	.575	.910
	Within Groups		927.689	45	20.615		
Total			3187.075	66			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Hasil analisis pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa uji linearitas antara variabel beban kerja dan kinerja guru telah dilakukan menggunakan pendekatan *ANOVA Linearity*. Pada bagian *Linearity*, nilai signifikansi yang diperoleh adalah < 0,000, yang berarti jauh lebih kecil daripada batas signifikansi 0,05. Hal ini menegaskan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Beban Kerja dan kinerja guru. Dengan demikian, perubahan pada variabel Beban Kerja secara statistik menunjukkan pola yang linear dalam memengaruhi

perubahan pada kinerja guru. Temuan ini menjadi dasar penting yang menunjukkan bahwa model regresi linear yang akan digunakan pada analisis selanjutnya adalah tepat dan memenuhi syarat linearitas.

Selanjutnya, hasil pada bagian *Deviation from Linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,910, yang secara signifikan lebih besar daripada 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang berarti dari bentuk hubungan linear antara kedua variabel. Dengan kata lain, pola hubungan yang terbentuk antara beban kerja dan kinerja guru tidak menunjukkan ciri-ciri non-linear yang signifikan. Tidak adanya penyimpangan ini menguatkan kesesuaian model linear, sehingga tidak diperlukan transformasi variabel, model kurvilinear, atau pendekatan non-parametrik untuk menganalisis hubungan keduanya.

Nilai F pada komponen *linearitas* sebesar 98.094 dengan signifikansi $< 0,000$ menunjukkan bahwa komponen linear memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Sebaliknya, nilai F sebesar 0.575 pada komponen *deviation from linearity* dengan signifikansi 0,910 menunjukkan bahwa komponen non-linear tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap model. Dengan demikian, variabilitas hubungan antara beban kerja dan kinerja guru sepenuhnya dapat dijelaskan secara linear tanpa adanya kecenderungan pola hubungan yang melengkung atau menyimpang dari garis lurus.

Secara keseluruhan, hasil tersebut memberikan bukti statistik yang kuat bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan secara tepat untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja guru. Pemenuhan asumsi linearitas penting karena memastikan bahwa analisis koefisien regresi, uji t, dan uji F dapat dilakukan dengan akurat dan menghasilkan kesimpulan yang sah. Dengan terpenuhinya asumsi ini, hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru dapat diinterpretasikan secara lebih valid dan dapat mendukung pengambilan keputusan atau rekomendasi berbasis data dalam konteks manajemen pendidikan.

Maka berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel beban kerja dan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada bagian Linearity sebesar 0,000(< 0,05) serta signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,910(> 0,05), yang berarti tidak terdapat penyimpangan signifikan dari pola hubungan linear. Dengan demikian, hubungan antara beban kerja dan kinerja guru dinyatakan memenuhi asumsi linearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.700	3.80797	1.642
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Berdasarkan hasil analisis Model *Summary* dari regresi linier berganda diperoleh nilai R sebesar 0,842 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi (hubungan) yang sangat kuat antara variabel bebas (Budaya Sekolah dan Beban Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Guru). Selanjutnya, Nilai R Square sebesar 0,709 artinya 70.9% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Budaya Sekolah. Sisanya 29.1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kemudian, Adjusted R Square adalah 0,700 yaitu nilai yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel. Nilai ini tetap tinggi, menunjukkan model regresi stabil dan baik. Std. Error of the Estimate adalah 3.80797, nilai ini tergolong cukup baik. Selain itu, pada *Durbin-Watson* yaitu 1.642. Nilai tersebut menunjukkan tidak ada autokorelasi serius, sehingga model memenuhi asumsi independensi residual. Salah satu metode umum untuk menilai autokorelasi adalah Uji *Durbin-Watson*, yang memberikan hasil antara 0 dan 4. Nilai 2 menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, sedangkan nilai 0 atau 4 menunjukkan bahwa ada autokorelasi positif atau negatif.

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.438	4.841		2.570	.013		
	Budaya sekolah	.636	.157	.488	4.041	<.001	.312	3.203
	Beban kerja	.355	.109	.392	3.247	.002	.312	3.203

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menggambarkan bahwa variabel bebas yaitu variabel budaya sekolah dan beban kerja tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini disimpulkan dari nilai pada kolom VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah $3.203 < 10$ dan nilai tolerance $0,312 > 0,10$. Dengan demikian model ini dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu metode yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengetahui apakah variabel residual (hasil prediksi) dari model regresi konsisten atau tidak konsisten pada setiap tingkat prediksi. Pada model regresi linier yang baik, variabel residualnya harus konstan (homoskedastisitas). Jika variabel tidak konsisten, maka dapat terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan hasil statistik yang kurang akurat dan estimasi model yang kurang efisien. Jika tingkat signifikansi statistik lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi

heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi). Sebaliknya, jika titik-titik residual tidak menunjukkan pola sama sekali, maka hal ini juga mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa data tidak homogen.

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.552	2.928		2.579	.012
	Budaya Sekolah	.007	.095	.015	.070	.945
	Beban Kerja	-.072	.066	-.237	-1.087	.281

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Dapat dilihat pada tabel 4.19 bahwa nilai signifikansi dan variabel independen budaya sekolah dan beban kerja berada pada angka Sig. $p > 0,05$. Budaya sekolah $0.945 > 0,05$ dan beban kerja $0.281 > 0,05$, dengan begitu seluruh variabel independen $> 0,05$. Berdasarkan data tersebut, maka disimpulkan bahwa data menunjukkan sifat homogen dan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, penyebaran data konsisten dan tidak menunjukkan variasi yang signifikan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T

1) Budaya sekolah

Tabel 4.20 Hasil Uji T Variabel Budaya Sekolah

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.438	4.841		2.570	.013
	Budaya Sekolah	.636	.157	.488	4.041	<.001
	Beban Kerja	.355	.109	.392	3.247	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Ha: Adanya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

H0: Tidak adanya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas, dengan penekanan pada variabel Budaya Sekolah menunjukkan bahwa variabel ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. *Unstandardized Coefficients* (B) untuk budaya sekolah adalah sekitar 0,636, dengan t adalah 4.041 dan Sig. = 0,001. Karena nilai B lebih besar dari 0 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dampak budaya sekolah terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan secara statistik.

Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dan menolak hipotesi nol (H0). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah merupakan salah satu faktor terpenting yang secara jelas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

2) Beban Kerja

Tabel 4.21 Hasil Uji T Variabel Beban Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.438	4.841		2.570	.013
	Budaya Sekolah	.636	.157	.488	4.041	<.001
	Beban Kerja	.355	.109	.392	3.247	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Ha: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

H0: Tidak Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas, dengan penekanan pada variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa variabel ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. *Unstandardized Coefficients* (B) untuk beban kerja adalah sekitar 0,355 dengan t adalah 3.247 dan Sig. = 0,002. Karena nilai B lebih besar dari 0 dan tingkat

signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dampak beban kerja terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan secara statistik.

Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru dan menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang secara jelas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

b. Uji F

Tabel 4.22 Hasil Uji F Variabel Budaya Sekolah, Beban Kerja, an Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2259.033	2	1129.516	77.894	<.001 ^b
	Residual	928.042	64	14.501		
	Total	3187.075	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Sekolah

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Ha: Terdapat pengaruh budaya sekolah dan beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

Ho: Tidak terdapat pengaruh budaya sekolah dan beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

Sum of Squares untuk regresi adalah 2259.033, yang mengindikasikan jumlah variabel dalam kinerja yang dapat dijelaskan oleh

kedua variabel bebas. Sebaliknya, jumlah kuadrat residual sebesar 928.042.

Nilai F sebesar 77.894 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar $<0,001$.

Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi tersebut digunakan dan perbedaan antara kedua variabel bebas dan variabel terikat signifikan. Dengan demikian, secara simultan atau bersama-sama variabel budaya sekolah dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

C. Pembahasan

Berdasarkan variabelnya, penelitian ini dibagi menjadi tiga pembahasan:

1. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru. Temuan ini didukung oleh hasil Uji T bahwa nilai pada *Unstandardized Coefficients* (B) adalah 0,636 dan nilai t hitung sebesar 4.041 dengan tingkat signifikansi $<0,001$, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Maka demikian, secara statistik mengkonfirmasi bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, karena variabel budaya sekolah terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru di SDIT di

Banjarmasin yang dilakukannya penelitian, didapatkan juga bahwa budaya sekolah yang ada pada sekolah ini berdampak positif bagi guru-guru dan pekerjaan guru. Karena budaya sekolah mereka ini selalu mengarahkan guru pada kebaikan-kebaikan. Budaya sekolah yang biasa ditonjolkan adalah budaya islami, disiplin, dan kerja sama tim. Sekolah juga menekankan pentingnya akhlak mulia dan berkarakter baik. Selain itu, adanya pertemuan khusus sesama guru seminggu sekali atau berkala dikalangan guru untuk membahas kemajuan siswa, strategi pembelajaran, maupun sekedar sharing untuk membantu meningkatkan kinerja guru.

Hal ini selaras dengan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah budaya organisasi, termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah.⁸⁶ Yang mana menurut Robbins dan Judge bahwa semua organisasi termasuk organisasi pendidikan memiliki budaya yang mempengaruhi perilaku anggotanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus, et.al bahwa budaya organisasi sekolah yang kondusif, yang di dalamnya bertaburan inovasi, stabilitasnya terjaga, penghormatan atas sesama warga sekolah terpelihara dengan baik, berorientasi pada hasil yang optimal, peduli pada hal-hal kecil, mengutamakan orientasi kerja tim, dan agresif dalam berkompetisi, akan mendorong guru bersemangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan kinerjanya terbangun secara optimal.⁸⁷

⁸⁶ Arifin *et al.*, “Pengaruh Budaya..,” 371.

⁸⁷ Ardi Mauluddin Sitorus dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Labura,” 302.

Temuan ini didukung oleh hasil Uji Normalitas. Pada *Test Statistic* sebesar 0,066, dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,200 dapat dilihat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*^c. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (yaitu $0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal secara statistik. Artinya, tidak ada penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Hal ini sejalan dengan pendapat Gozali bahwa Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.⁸⁸

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil uji linearitas yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya sekolah dan kinerja guru berada pada kategori linear secara signifikan, signifikansi pada angka $< 0,000$ ($< 0,05$). Serta tidak adanya penyimpangan dari linearitas (sig. $0,063 > 0,05$), yang menandakan tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan kata lain, hubungan antara kedua variabel berlangsung secara konsisten dan mengikuti pola garis lurus.

Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya sekolah memiliki peranan penting dalam membentuk kualitas kinerja guru. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sitorus, et.al bahwa budaya organisasi sekolah yang positif ditandai dengan suasana yang stabil, terbuka terhadap inovasi, penuh rasa saling menghormati, berfokus pada pencapaian terbaik, memperhatikan detail, mengutamakan kerja sama tim, serta memiliki semangat kompetitif dapat

⁸⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 161.

meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan yang mendukung tersebut membantu guru bekerja dengan lebih bersemangat sehingga kinerjanya dapat berkembang secara maksimal. Budaya organisasi yang sehat akan mendorong peningkatan kualitas kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada semakin baiknya mutu pendidikan di sekolah. Ketika guru berhasil memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas, muncul rasa puas dan bangga atas hasil kerja yang telah mereka capai.⁸⁹

Hal ini sejalan dengan pendapat Riinawati yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan.⁹⁰ Dalam konteks Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), budaya sekolah yang mengedepankan nilai-nilai Islam, kerja sama tim, kedisiplinan, dan profesionalisme akan sangat menentukan bagaimana guru menjalankan tugasnya. Ketika struktur organisasi lebih datar, rentang kendali lebih luas, dan formalisasi dikurangi, guru di SDIT cenderung diberi ruang untuk berinisiatif, berinovasi, dan mengambil keputusan sesuai kebutuhan pembelajaran. Pemberian kepercayaan dan kewenangan ini memungkinkan guru bekerja lebih mandiri sekaligus bertanggung jawab. Budaya sekolah yang memiliki makna bersama misalnya komitmen terhadap akhlak mulia, keteladanan, dan pembelajaran holistik mampu mengarahkan semua guru untuk bergerak dalam visi yang sama. Dengan demikian, budaya sekolah yang kuat dan selaras pada SDIT akan meningkatkan kinerja guru, baik dalam aspek pengajaran,

⁸⁹ Sitorus *et al.*, “Pengaruh..., 302.

⁹⁰ Riinawati, *Pengantar...,* 156.

pembinaan karakter siswa, maupun kedisiplinan dan integritas kerja. Budaya yang positif mendorong guru untuk menunjukkan kinerja terbaik karena mereka merasa menjadi bagian dari sekolah yang memiliki tujuan dan nilai yang sama.

Kemudian dalam Abdullah, Robbins berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan tergantung pada tingginya tingkat pengetahuannya dengan memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak diragukan lagi jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula⁹¹. Budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.⁹²

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini didukung oleh hasil Uji T bahwa nilai pada *Unstandardized Coefficients (B)* adalah 0,355 dan nilai t hitung sebesar 3.247 dengan tingkat signifikansi 0,002, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka demikian, secara statistik mengkonfirmasi bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, karena

⁹¹ Djoko Soelistya *et al.*, *Budaya Organisasi Dalam Praktik* (Sidoarjo: Nizami Learning Center, 2022), 49.

⁹² Soelistya dkk., *Budaya Organisasi Dalam Praktik*, 55.

variabel beban kerja terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SDIT di Banjarmasin yang dilakukannya penelitian, mereka menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif bagi mereka asalkan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan guru harus terjaga. Selain mengajar dikelas mereka juga memiliki tugas lainnya seperti tugas administratif dan piket disekolah namun hal ini memberikan hal-hal positif untuk guru. Meskipun beban kerja tersebut cukup beragam, para guru menilai bahwa hal tersebut justru memberikan dampak positif, baik dalam hal belajar manajemen waktu, pengembangan kompetensi maupun peningkatan rasa tanggung jawab terhadap sekolah.

Temuan ini didukung oleh hasil Uji Normalitas. Pada *Test Statistic* sebesar 0,066, dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,200 dapat dilihat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*^c. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (yaitu $0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal secara statistik. Artinya, tidak ada penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Hal ini sejalan dengan pendapat Gozali bahwa Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.⁹³

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil uji linearitas yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja guru berada pada kategori linear secara signifikan, *Linearity* signifikansi pada angka <

⁹³ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 161.

0,000 ($< 0,05$). Serta tidak adanya penyimpangan dari linearitas pada *Deviation from Linearity* (sig. $0,910 > 0,05$), yang menandakan tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan kata lain, hubungan antara kedua variabel berlangsung secara konsisten dan mengikuti pola garis lurus. Menurut Ghazali dalam uji liniearitas (*ANOVA Table : Deviation from Linearity*) bahwa jika $\text{Sig} > 0,05$ maka hubungan linear.

Dalam nilai rata-rata variabel beban kerja sebesar 3,48 termasuk kategori tinggi, dengan skor pada indikator target yang harus dicapai (3,53) yaitu menggambarkan pandangan guru mengenai besarnya target yang diberikan sekolah terkait penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Para guru memandang bahwa hasil kerja yang harus dicapai juga harus diselesaikan sesuai batas waktu yang ditentukan. Dalam hasil wawancara, beberapa guru mengatakan bahwa tugas pokok mereka adalah mengajar, menilai, dan mengembangkan kurikulum dengan target dalam pengajaran ini dapat membuat murid paham dengan materi yang dipelajari, menyelesaikan program sesuai rencana yang telah ditetapkan, pengembangan kurikulum, dan penyelesaian nilai rapot tepat waktu. Selain itu guru juga memiliki tugas tambahan seperti berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Webster yang menjelaskan bahwa beban kerja bukan hanya dilihat dari banyaknya tugas yang diberikan kepada seorang pekerja, tetapi juga dari total pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.⁹⁴ Dengan kata lain, beban kerja mencakup jumlah tugas, tenggat waktu, kualitas hasil yang

⁹⁴ Mandala Putra, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," 64.

diharapkan, serta standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak sekadar soal kuantitas pekerjaan, melainkan juga tuntutan kualitas dan tekanan waktu yang menyertainya. Sejalan dengan itu, Kelvin menyatakan bahwa dalam konteks guru, kinerja dapat diukur melalui ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan membangun hubungan positif dengan siswa, serta aspek-aspek profesional lainnya.⁹⁵ Dengan demikian, beban kerja yang diberikan kepada guru akan sangat memengaruhi bagaimana mereka dapat menunjukkan kinerja terbaik, baik dalam disiplin/manajemen waktu maupun dalam interaksi dan kualitas pengajaran.

3. Pengaruh Budaya Sekolah dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SDIT di Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan uji F yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 77,894 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar <0,001 (kurang dari 0,05). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat menggambarkan dengan jelas hubungan antara kedua variabel bebas (budaya sekolah dan beban kerja) dengan variabel terikat (kinerja guru).

Hasil ini diperkuat dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,642, yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi, serta hasil uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang juga memenuhi asumsi model regresi. Hal ini sejalan

⁹⁵ Joen, Purnawati, dkk., *Kinerja Guru*, 11.

dengan Atmosoeprapto bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor eksternal (faktor politik, faktor ekonomi, dan faktor sosial) dan faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi).⁹⁶ Selanjutnya, menurut Hasibuan & Munasib, beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan dalam hal dunia pendidikan karyawan adalah seorang guru.⁹⁷ Gibson dalam Suharsaputra menguraikan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Diantaranya adalah individu (meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman), dalam organisasi (meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan), dan pada psikologi (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi).⁹⁸ Hal ini diperkuat dengan pendapat guru-guru SDIT bahwa mereka merasa faktor yang mempengaruhi kinerja mereka bisa dari budaya sekolah, beban kerja, motivasi kerja, kesejahteraan guru, kepuasan kerja guru, dan kemampuan guru itu sendiri.

Lebih lanjut, hasil deskriptif menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki skor rata-rata tinggi (budaya sekolah 3,63 dan beban kerja 3,48), yang mencerminkan persepsi positif guru di sekolah. Dengan nilai-nilai indikator kinerja guru yang juga tinggi (rata-rata 3,59).

⁹⁶ Arifin *et al.*, "Pengaruh...,"371.

⁹⁷ Hasibuan dan Munasib, "Pengaruh...,"249.

⁹⁸ Ashlan dan Akmaluddin, *Manajemen...,"*53.

Dalam hal ini peneliti membuktikan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen sebagai berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.700	3.80797

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Sekolah

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 29, November 2025

Berdasarkan Tabel 4.23, nilai R sebesar 0,842 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Budaya Sekolah dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru. Nilai R Square sebesar 0,709 mengindikasikan bahwa sebesar 70,9% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 29,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,700 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 3,80797 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dapat dikatakan cukup baik dan layak digunakan untuk menginterpretasikan hubungan simultan antara variabel-variabel penelitian.

Kinerja sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, sehingga hasil penilaian kinerja guru sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan,

promosi dan berbagai aspek lain.⁹⁹ Jika dikaitkan dengan budaya sekolah, maka jelas bahwa budaya yang positif seperti komunikasi terbuka, kerja sama yang kuat, dukungan terhadap inovasi, serta penghargaan terhadap kinerja akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk tampil optimal. Budaya sekolah yang sehat juga membantu membangun motivasi intrinsik guru, memperkuat rasa memiliki, serta mempengaruhi bagaimana guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.

Di sisi lain, pendapat Joen ini juga berkaitan erat dengan beban kerja. Kepemimpinan sekolah yang baik tidak hanya mengatur arah kerja, tetapi juga memastikan pembagian beban kerja yang adil, realistik, dan sesuai kapasitas guru. Beban kerja yang terlalu berat dapat menghambat guru mencapai kinerja yang optimal, meskipun budaya sekolah mendukung. Namun, ketika budaya sekolah positif dan beban kerja dikelola dengan baik, guru dapat bekerja dengan lebih efektif, memenuhi standar kinerja, dan menunjukkan kualitas profesional yang tinggi. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru sebagaimana dijelaskan oleh Joen akan lebih akurat ketika mempertimbangkan faktor budaya sekolah dan beban kerja, karena kedua aspek tersebut berpengaruh langsung terhadap kemampuan guru dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

⁹⁹ Joen, Purnawati, dkk., *Kinerja Guru*, 5.