



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

Aldisa Saputri¹, Nina Fitriana², Nyayu Khairani Putri³, Syahyuni⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corresponding email : scaaptri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, work culture, and information technology 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. 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 the most dominant factor affecting teacher performance.

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

ABSTRAK

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. 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.

A. PENDAHULUAN

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.

Kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan adanya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Pratama, 2024), dan (Handayani, 2024) meneliti penggunaan IT meningkatkan efektivitas kinerja guru, (Rahman, 2024) mengatakan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan, (Saputra, 2025) IT berpengaruh positif terhadap produktivitas guru, (Novita Sari, SE, MSi, Dian Septianti, SE, 2018) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, (Agustina, M.SE., 2024) ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan.

Objek penelitian ini adalah SMP NEGERI 52 PALEMBANG yang berlokasi jalan Kelapa Gading IV, Prumnas Talang Kelapa, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah:

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.

Sejalannya dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan Mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang, Mengetahui pengaruh kepemimpinan secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang, Mengetahui pengaruh budaya kerja secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang, Mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas strategis untuk mempengaruhi dan menggerakkan individu serta kelompok agar visi bersama dapat terwujud. Maknanya melampaui struktur jabatan formal; kepemimpinan merupakan seni membangun hubungan dan mendorong perubahan positif melalui integritas pribadi dan komunikasi yang efektif. Selain itu, kepemimpinan mencakup kemampuan manajerial dalam mengoordinasikan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas optimal, sambil mengurangi potensi konflik dan memperkuat sinergi kerja (Hutahaean, 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi Instagram adalah bentuk kegiatan pemasaran digital yang menarik perhatian konsumen, memengaruhi keputusan pembelian, dan meningkatkan penjualan dengan menggunakan media sosial Instagram. Instagram dapat digunakan sebagai media promosi yang efektif untuk memperluas jangkauan pasar, meningkatkan keterlibatan audiens, membangun hubungan dengan konsumen, dan meningkatkan minat beli melalui berbagai fiturnya, termasuk foto, video, algoritma, dan interaksi antar pengguna.

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Novalianti (2022) Mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang tumbuh dalam sebuah perusahaan dan menjadi pedoman bagi perilaku seluruh anggotanya. Selain itu, budaya perusahaan juga merujuk pada seperangkat norma bersama yang dianut oleh para anggota sehingga membedakan perusahaan tersebut dari perusahaan lain. (Hasanah et al., 2022) berpendapat bahwa budaya kerja yaitu nilai-nilai yang menjadi rutinitas dan menilai mutu seseorang dalam bekerja.

Pengertian Penggunaan Teknologi Informasi

Teknologi Informasi merupakan suatu program, untuk alat bantu, manipulasi dan menyampaikan informasi. Teknologi Informasi adalah payung besar terminologi yang mencakup seluruh peralatan teknis untuk memproses dan menyampaikan informasi. Jika ditinjau dari asal sebuah kata teknologi. Kata teknologi berasal dari bahasa Yunani, *technologia* atau *techne* yang mempunyai arti keahlian dan logika yang berarti pengetahuan (Ningsih et al., 2022).

Pengertian Kinerja

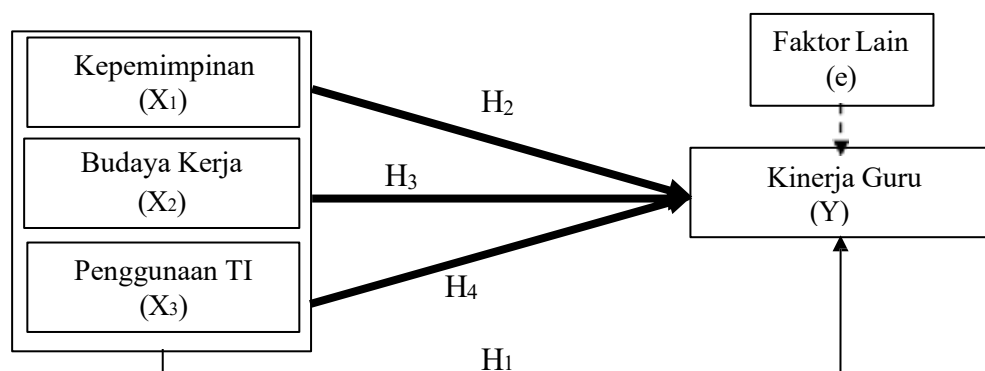
Landasan utama sebuah organisasi adalah kinerja. Tanpa kinerja, semua bagian organisasi dan pencapaian tujuan tidak akan terpenuhi. Oleh karena itu, kinerja harus dijadikan bahan evaluasi bagi para pemimpin atau manajer. Menurut Rosyidah *et al*, (2024). Kinerja adalah apa yang dilakukan oleh karyawan untuk mengukur seberapa besar mereka berkontribusi kepada perusahaan melalui hasil kerja dan layanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel pengaruh kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2), dan penggunaan teknologi informasi (X_3) terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang (Y), baik secara simultan maupun parsial. Selain ketiga variabel tersebut, disadari pula terdapat faktor lain di luar model seperti kedisiplinan yang turut memengaruhi kinerja guru namun tidak diteliti secara langsung dalam penelitian ini. Berdasarkan kajian teori tersebut, hipotesis penelitian



dirumuskan sebagai berikut:

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

- - - - - ➔ : Pengaruh faktor lain
 ————— ➔ : Pengaruh secara parsial
 ————— ➔ : Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian daripada jawaban empirik (Sugiyono, 2022).

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun oleh peneliti, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2), dan penggunaan teknologi informasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 52 Palembang.
 H2: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 52 Palembang.
 H3: Diduga terdapat pengaruh budaya kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 52 Palembang.
 H4: Diduga terdapat pengaruh penggunaan teknologi informasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 52 Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 52 Palembang itu sendiri. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10%, menghasilkan ukuran sampel sebanyak 66 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode purposive sampling, dengan kriteria responden berusia minimal 20-30 tahun, bersedia menjadi responden secara sukarela, dan merupakan guru dari SMP Negeri 52 Palembang.

Sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dengan teknik corrected item-total correlation (dibandingkan dengan r tabel pada signifikansi 5%) dan diuji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha, dengan ambang batas reliabel sebesar 0,60 (Wiratna Sujarweni, 2014). Selanjutnya, model regresi diuji dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (uji Glejser dan scatterplot), serta uji multikolinearitas (nilai tolerance dan VIF) (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data utama dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dilengkapi dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan dan besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan kriteria menolak H_0 apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Terdapat bahwa karakteristik responden pada guru SMP Negeri 52 Palembang oleh responden perempuan sebanyak 52 orang atau sebesar 79,1%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 14 orang atau sebesar 20,9%.

Karakteristik responden berdasarkan usia pada guru SMP Negeri 52 Palembang didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 31,3%. Selanjutnya responden berusia 30-50 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 44,8%, responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 23,9%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada guru SMP Negeri 52 Palembang didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan Strata (S1-S3) sebanyak 66 orang atau sebesar 100%.

Hasil Uji Validitas

Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel). Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 64

responden, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244 pada taraf signifikan 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah nilai Cronbach Alpha $> 0,600$, namun jika nilai Cronbach Alpha $< 0,600$ maka variabel tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Uji Reliabilitas				
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X_1)	0,799	0.60	Reliabel
2.	Budaya Kerja (X_2)	0,825	0.60	Reliabel
3.	Penggunaan Teknologi Informasi (X_3)	0,774	0.60	Reliabel
4.	Kinerja Guru (Y)	0,759	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tes satu sampel Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah data tersebut normal atau tidak.

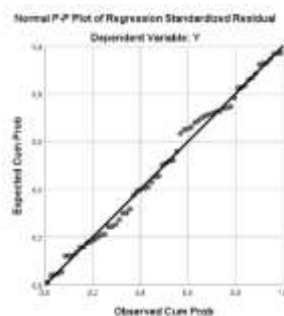
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,02281486
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,055
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang didukung pula oleh grafik histogram berbentuk lonceng dan grafik normal P-Plot yang menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal.

Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* seluruh variabel di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 (kepemimpinan: *tolerance* 0,469, VIF 2,131; budaya kerja: *tolerance* 0,990, VIF 1,010; teknologi informasi: *tolerance* 0,472, VIF 2,117), sehingga model dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan.

Hasil Uji Multikolinearitas

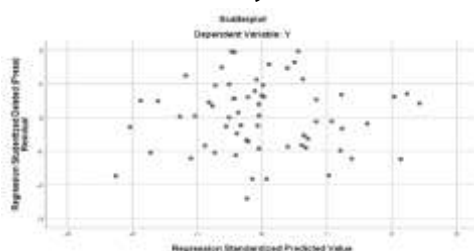
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,469	2,131
	Budaya Kerja	,990	1,010
	Penggunaan Teknologi Informasi	,472	2,117

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di atas 0,05 (kepemimpinan 0,211; budaya kerja 0,064; teknologi informasi 0,544), yang juga konsisten dengan pola titik scatterplot yang menyebar tidak beraturan di sekitar garis nol, sehingga model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 3, menghasilkan persamaan regresi $Y = 13,176 + 0,211X_1 + -0,064X_2 + 0,544X_3$. Nilai konstanta 13,176 menunjukkan besaran kinerja guru apabila ketiga variabel independen bernilai nol.

Koefisien regresi yang bernilai positif pada ketiga variabel menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel, dengan variabel lain dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,176	1,275		10,333	,000
	Kepemimpinan	,211	,029	,299	7,336	,000
	Budaya Kerja	-,064	,028	-,063	-2,249	,028
	Penggunaan Teknologi Informasi	,544	,030	,739	18,202	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,952	,949	,92853

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁
b. Dependent Variable: Y₁

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil uji koefisien korelasi pada tabel *Model Summary*, terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) dengan variabel dependen (Y), yang diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,976.

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,952. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen X₁, X₂, dan X₃ secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen Y sebesar 95,2%. Kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel Y tergolong sangat tinggi. Sementara itu, sisanya sebesar 4,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054,008	3	351,336	407,507	,000 ^b
	Residual	53,454	62	,862		
	Total	1107,462	65			
a. Dependent Variable: Y ₁						
b. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁						

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 407,507 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti kepemimpinan, budaya kerja, penggunaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang,

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji parsial (t) digunakan untuk melihat secara parsial, sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,176	1,275		10,333	,000
	X ₁	,211	,029	,299	7,336	,000
	X ₂	-,064	,028	-,063	-2,249	,028
	X ₃	,544	,030	,739	18,202	,000
a. Dependent Variable: Y ₁						

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil uji t menunjukkan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial. Kepemimpinan memperoleh t hitung 7,336 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H₂ diterima. Budaya kerja memperoleh t hitung -2,249 dengan signifikansi 0,028, sehingga H₃ diterima. Teknologi Informasi memperoleh t hitung 18,202 dengan signifikansi 0,000, sehingga H₄ diterima dan sekaligus menjadi variabel dengan koefisien Beta terbesar (0,544).

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini juga memperkuat teori bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang baik, serta penggunaan teknologi informasi yang optimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 52 Palembang perlu dilakukan secara terpadu melalui perbaikan kepemimpinan kepala sekolah, penguatan budaya kerja, dan peningkatan pemanfaatan teknologi informasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian Novita Sari dan Dian Septianti (2018) juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepala sekolah yang mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif akan mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan sekolah.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi budaya kerja yang ada di SMP Negeri 52 Palembang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja guru. Fenomena ini dapat terjadi karena masih adanya perbedaan tingkat disiplin, komitmen, dan kebiasaan kerja antar guru sebagaimana yang dijelaskan dalam latar belakang penelitian.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Pratama (2024) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru serta penelitian Rahman (2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja pada setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda sehingga pengaruhnya terhadap kinerja juga dapat berbeda.

4. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Handayani (2024) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi mampu meningkatkan efektivitas kinerja guru. Selain itu, penelitian Saputra (2025) juga membuktikan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap produktivitas guru. Oleh karena itu, penggunaan teknologi informasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di era digital.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 52 Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai Fhitung sebesar 407,507 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 7,336 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar -2,249 dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$.

4. Penggunaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 52 Palembang. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 18,202 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,952 atau 95,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan penggunaan teknologi informasi sebesar 95,2%, sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri 52 Palembang, kepala sekolah diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, pengawasan yang berkelanjutan, serta keteladanan dalam bekerja agar mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal.
2. Sekolah perlu melakukan evaluasi dan penguatan budaya kerja yang ada, terutama terkait kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab, dan kerja sama antar guru sehingga budaya kerja yang dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.
3. Sekolah hendaknya terus meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dengan menyediakan fasilitas yang memadai, meningkatkan kualitas jaringan internet, serta mengadakan pelatihan teknologi secara berkala bagi guru agar penggunaan teknologi informasi semakin optimal dalam mendukung proses pembelajaran dan administrasi sekolah.
4. Guru diharapkan terus mengembangkan kompetensi digital dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang lebih efektif, kreatif, dan inovatif.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kompetensi guru sehingga dapat memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafala.
- 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 Tridinanti*. 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 ., *Kinabalu*, 11(2), 50–57.
- Anwar Mutakin, A., Yunita Nurmala Dewi, N., Ristianito, 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 Tegnologi 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>

- Hutahaeen, 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 menunjang. 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>
- 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). *Penggunaan 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 Kersipan 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>