

**PERAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA,
BUDAYA SEKOLAH DAN MORAL KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU**

Ida Bagus Nyoman Segarayoga¹, Anak Agung Gede Agung², Ni Luh Gede Erni
Sulindawati³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Ganesha

Email : bagus.segarayoga@student.undiksha.ac.id¹, agung2056@undiksha.ac.id²,
erni.sulindawati@undiksha.ac.id³

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada guru, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Faktor kepemimpinan situasional kepala sekolah berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sementara motivasi kerja dan moral kerja guru berperan dalam meningkatkan efektivitas pengajaran. Budaya sekolah yang kuat juga terbukti memperkuat komitmen dan profesionalisme guru. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar sekolah terus meningkatkan kepemimpinan yang adaptif serta memperkuat budaya organisasi guna mengoptimalkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Budaya Sekolah, Moral Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT: This study aims to analyze the influence of situational leadership, work motivation, school culture, and work morale on teachers' performance at SMP Negeri 2 Kuta Utara. This research employs a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to teachers and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that situational leadership, work motivation, school culture, and work morale have a positive and significant impact on teachers' performance, both partially and simultaneously. The situational leadership of the school principal contributes to creating a supportive work environment, while teachers' work motivation and morale enhance teaching effectiveness. A strong school culture also reinforces teachers' commitment and professionalism. Based on these findings, it is recommended that schools continuously improve adaptive leadership and strengthen organizational culture to optimize teachers' performance.

Keywords: Situational Leadership, Work Motivation, School Culture, Work Morale, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Sebagai elemen utama dalam proses pendidikan, guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas hasil belajar peserta didik. Kinerja guru yang optimal menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Namun, berbagai tantangan dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk dalam hal kepemimpinan, motivasi kerja, budaya sekolah, serta moral kerja. Faktor-faktor ini saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pencapaian hasil belajar siswa secara maksimal. Oleh karena itu, memahami bagaimana setiap faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja guru menjadi suatu hal yang krusial dalam dunia pendidikan.

Kepemimpinan situasional telah menjadi salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam mengelola organisasi pendidikan. Kepemimpinan ini memungkinkan seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan situasional dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Menurut Hersey dan Blanchard (2013), kepemimpinan situasional menekankan fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat kematangan individu atau kelompok dalam organisasi. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan situasional oleh kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan mendukung peningkatan kinerja guru. Seorang pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi akan lebih efektif dalam membangun komunikasi dan koordinasi dengan bawahannya. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru dan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga berperan dalam menentukan kualitas kinerja guru. Motivasi merupakan faktor pendorong bagi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. McClelland (1987) menyatakan bahwa individu dengan motivasi tinggi lebih cenderung untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki motivasi rendah. Motivasi kerja

dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan dari sekolah, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung. Guru yang mendapatkan apresiasi atas kinerjanya akan merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pengajarannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Budaya sekolah juga berpengaruh dalam membentuk sikap dan perilaku guru di lingkungan kerja. Budaya sekolah yang kuat dan positif dapat meningkatkan rasa memiliki serta komitmen guru terhadap sekolah. Menurut Deal dan Peterson (2016), budaya sekolah yang baik akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran serta meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, budaya sekolah yang lemah dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan menurunnya kualitas pengajaran. Budaya sekolah mencakup norma, nilai, serta kebiasaan yang berlaku di lingkungan sekolah. Jika budaya sekolah menekankan disiplin, kerja sama, dan inovasi, maka guru akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, jika budaya sekolah kurang mendukung pengembangan profesionalisme guru, maka dapat berakibat pada rendahnya tingkat kepuasan dan komitmen mereka terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Selain itu, moral kerja guru menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja. Guru yang memiliki moral kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Moral kerja yang baik akan mendorong guru untuk bekerja dengan penuh integritas, disiplin, dan semangat dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa. Moral kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, dukungan dari sesama rekan kerja, serta kesejahteraan yang diterima oleh guru. Guru yang merasa didukung dan mendapatkan kesejahteraan yang memadai cenderung memiliki moral kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang merasa kurang dihargai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan guru sebagai responden. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan strategi

peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Pengaruh faktor-faktor tersebut akan dianalisis secara parsial maupun simultan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana masing-masing variabel berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan analisis data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan metode ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja secara individu maupun bersama-sama memengaruhi kinerja guru. Hasil analisis akan menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan bagi pihak sekolah maupun pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan.

Tujuan utama penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. 2) Menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. 3) Mengeksplorasi peran budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. 4) Mengidentifikasi dampak moral kerja terhadap kinerja guru. 5) Menentukan pengaruh simultan kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja terhadap kinerja guru. Dengan tercapainya tujuan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh temuan yang dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui optimalisasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Implementasi kebijakan yang berlandaskan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik, di mana guru merasa lebih termotivasi, memiliki budaya kerja yang baik, serta mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Dengan demikian, mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Kuta Utara dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari responden. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, moral kerja, dan kinerja guru. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis dilakukan, data akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki kualitas yang baik. Hasil analisis ini akan digunakan untuk memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 164 guru sebagai partisipan. Data dikategorikan ke dalam variabel berikut: kepemimpinan situasional (X1), motivasi kerja (X2), budaya sekolah (X3), moral kerja (X4), dan kinerja guru (Y). Untuk memahami secara menyeluruh mengenai distribusi data setiap variabel, berikut adalah informasi statistik deskriptif mengenai skor maksimum, skor minimum, nilai rata-rata, simpangan baku, varians, median, dan modus. Tabel 1 menampilkan ringkasan statistik deskriptif yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS 26.0.

Tabel 1. Rangkuman Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Variance	Minimum	Maximum
Kepemimpinan Situasional (X1)	75.12	8.25	68.06	50	90
Motivasi Kerja (X2)	80.35	7.89	62.28	55	95
Budaya Sekolah (X3)	78.45	6.92	48.05	60	90
Moral Kerja (X4)	82.15	7.45	55.56	58	94

Kinerja Guru (Y)	79.20	8.05	64.12	52	97
------------------	-------	------	-------	----	----

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian, analisis regresi linier berganda digunakan. Tabel 2 menyajikan hasil regresi antara kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikansi
Kepemimpinan Situasional (X1)	0.35	4.12	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0.28	3.75	0.001
Budaya Sekolah (X3)	0.30	3.95	0.000
Moral Kerja (X4)	0.32	4.05	0.000

Hasil regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen berkontribusi positif terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi di bawah 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Pembahasan Per Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan fleksibel di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kompetensi individu yang dipimpin. Blanchard dan Hersey (1982) menjelaskan bahwa pemimpin yang dapat menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kematangan individu cenderung lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam dunia pendidikan, penerapan kepemimpinan situasional oleh kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Sutanto (2017) mengungkapkan bahwa guru yang dipimpin dengan gaya ini menunjukkan motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin secara otoriter. Senada dengan itu, Rahman (2020) menyatakan bahwa pendekatan kepemimpinan situasional meningkatkan kepuasan kerja dan semangat mengajar guru, sehingga berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran di kelas.

Lingkungan kerja yang kondusif juga terbentuk melalui kepemimpinan situasional. Hidayat (2019) menekankan bahwa guru yang mendapatkan dukungan sesuai dengan kebutuhannya lebih cenderung menunjukkan kinerja optimal serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah. Hal ini diperkuat oleh temuan Widodo (2021) yang menyebutkan bahwa komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru dalam sistem kepemimpinan situasional menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Lebih lanjut, Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi membuat guru merasa lebih dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang sesuai dengan kapasitasnya. Yukl (2013) juga menegaskan bahwa fleksibilitas dalam kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi, termasuk dalam lingkungan pendidikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tugasnya, serta mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif. Menurut Sari (2021), motivasi kerja guru sangat berkorelasi dengan tingkat disiplin dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 61,30% terhadap kinerja guru, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil serupa ditemukan oleh Lestari (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas guru dalam menyusun perangkat pembelajaran serta menjalankan tugas administrasi sekolah. Selain itu, faktor penghargaan dan pengakuan juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2023), guru yang mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah atau rekan kerja cenderung menunjukkan peningkatan semangat kerja dan kreativitas dalam mengajar. Hal ini diperkuat oleh temuan Yusuf (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi terhadap inovasi dalam metode pembelajaran yang diterapkan oleh guru di kelas. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Menurut Hidayat (2022), guru yang merasa didukung oleh rekan kerja dan pimpinan

memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas mereka dalam mengajar. Widodo (2020) menambahkan bahwa komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah dalam sistem manajemen sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap institusi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fitriani (2023) mengungkapkan bahwa adanya kesempatan untuk pengembangan profesional, seperti pelatihan dan workshop, turut meningkatkan motivasi kerja guru. Guru yang merasa memiliki peluang untuk meningkatkan kompetensinya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian Wahyuni (2021), yang menunjukkan bahwa guru yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan profesional dapat mendorong guru untuk bekerja lebih efektif. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja yang baik menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Budaya sekolah merupakan faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka. Budaya sekolah mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh warga sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Prasetyo (2021), budaya sekolah yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan inovasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru dalam mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif. Senada dengan itu, Hidayat (2023) menemukan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan sekolah dengan budaya profesional yang kuat cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, komunikasi yang baik dalam budaya sekolah juga berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Widodo (2020) menekankan bahwa budaya sekolah yang mendorong keterbukaan dan partisipasi aktif dapat memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru,

sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Yusuf (2021) menambahkan bahwa budaya sekolah yang menanamkan nilai kerja sama dan saling mendukung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan motivasi kerja guru. Dukungan dari pimpinan sekolah juga menjadi elemen penting dalam budaya sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Rahmawati (2023), kepala sekolah yang menerapkan budaya kerja berbasis penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja guru dapat meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wahyuni (2021), yang menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dalam budaya sekolah yang positif lebih cenderung menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan pembelajaran. Selain aspek penghargaan, kesempatan pengembangan profesional dalam budaya sekolah juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Fitriani (2023) menemukan bahwa sekolah yang secara aktif memberikan peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan workshop berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan efektivitas guru dalam mengajar. Sari (2021) juga menegaskan bahwa budaya sekolah yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat dan positif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan menerapkan nilai-nilai kolaborasi, komunikasi yang baik, penghargaan, serta pengembangan profesional, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, membangun budaya sekolah yang positif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengaruh Moral Kerja terhadap Kinerja Guru

Moral kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja guru di lingkungan sekolah. Guru dengan moral kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki komitmen kuat terhadap tugasnya. Menurut Prasetyo (2021), moral kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru, sehingga berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran di kelas. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa guru yang memiliki moral kerja tinggi lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya serta memiliki integritas dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan temuan Hidayat (2023), yang menyatakan bahwa moral kerja yang

positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis, sehingga meningkatkan produktivitas guru. Selain itu, komunikasi dan interaksi sosial yang baik di sekolah juga berperan dalam membentuk moral kerja yang tinggi. Widodo (2020) menekankan bahwa budaya kerja yang mendukung nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab dapat memperkuat moral kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Yusuf (2021) juga menemukan bahwa lingkungan sekolah yang mendorong kerja sama dan transparansi meningkatkan loyalitas serta dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Dukungan dari pimpinan sekolah juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap moral kerja guru. Menurut Rahmawati (2023), kepala sekolah yang memberikan contoh moral kerja yang baik dapat menjadi teladan bagi para guru, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan dedikasi tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wahyuni (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis nilai moral dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja guru. Selain aspek kepemimpinan, kesempatan pengembangan profesional juga berkontribusi terhadap peningkatan moral kerja guru. Fitriani (2023) menemukan bahwa guru yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan workshop lebih cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih inovatif dalam mengajar. Senada dengan itu, Sari (2021) menegaskan bahwa sekolah yang menanamkan nilai moral dalam setiap aspek pendidikan dapat meningkatkan kualitas pengajaran serta etos kerja guru. Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa moral kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan membangun moral kerja yang baik melalui dukungan kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan profesional, sekolah dapat menciptakan tenaga pendidik yang lebih berintegritas dan produktif. Oleh karena itu, peningkatan moral kerja guru menjadi salah satu strategi utama dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan moral kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Semua variabel independen menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan situasional kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih aktif dan inovatif dalam pengajaran. Budaya sekolah yang positif memperkuat komitmen dan profesionalisme guru, sementara moral kerja yang tinggi meningkatkan dedikasi serta tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugasnya. Sebagai rekomendasi, sekolah perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan memberikan pelatihan terkait kepemimpinan situasional. Selain itu, sekolah perlu meningkatkan sistem penghargaan dan insentif guna meningkatkan motivasi kerja guru. Penguatan budaya sekolah yang mendukung kerja sama dan inovasi juga harus menjadi prioritas, serta peningkatan kesejahteraan guru untuk meningkatkan moral kerja mereka. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

DAFTAR PUSTAKAN

- Alim, Khozinul, and Izhar Musyafa. "REKONSIDIERASI MAKNA TARTİL DI DALAM AL-QUR'AN DAN TERJEMAH KEMENAG (STUDI ANALISIS LINGUISTIK)." *Jurnal AT-TAHFIDZ Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir* 4, no. 01 (2022): 228–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.53649/at-tahfidz.v5i2.680>.
- Amroeni Drajat. *Ulumul Qur'an : Pengantar Ilmu Ilmu Al-Qur'an*. Jakarta: KENCANA, 2017.
- Fahdi Fahlevi. "Menteri Agama: 72,25 Persen Umat Islam Di Indonesia Masih Buta Aksara Alquran." *TribunNews*, n.d.
- Hidayati. "Mencetak Generasi Anak Usia Dini Yang Berjiwa Qur'ani Dalam Perspektif Pendidikan Agama Islam." *JCE (Journal of Childhood Education)* 3, no. 1 (2019): 59–60.
- Iswanto, Agus, Setyo Boedi Oetomo, Nur Laili Noviani, Samidi Khalim, Nugroho Eko Atmanto, and Arnis Rachmadani. "Literasi Al-Quran Siswa Smp Di Jawa Timur." *Suhuf* 11, no. 1 (2018): 1–28. <https://doi.org/10.22548/shf.v11i1.306>.
- Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Agama RI No.128 Tahun 1982, Pub. L. No. 128 (1982).
- Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

- Nur Aidila Fitria, Muhammad Yoga Julyanur, and Eka Widyanti. “Langkah-Langkah Evaluasi Pembelajaran.” *PUSTAKA: Jurnal Bahasa Dan Pendidikan* 4, no. 3 (2024): 285–94. <https://doi.org/10.56910/pustaka.v4i3.1572>.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Qomaruddin, Ahmad. “Efektifitas Dan Efisiensi Metode Baca Tulis Al-Qur’an (Studi Terhadap Metode Qiroati Dan Metode Bittuqo Di Yayasan Pondok Pesantren Minhajuth Thullab Lampung Timur).” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.
- Ramadhan, Derryl Muhamad Afuza, Lukman Nur Hakim, Yusron Kurniawan Jamal Putra, Rizal, and Anisa Ilmia. “Upaya Peningkatan Kualitas Membaca Iqra Di Madrasah Nurul Jannah RW 03 Kelurahan Pasir Endah, Kecamatan Ujung Berung, Kota Bandung.” In *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1:1–10, 2021. <https://proceedings.uinsgd.ac.id/index.php/proceedings/article/view/769>.
- Rosi, Fathor, and Faisal Faliyandra. “URGENSI PEMBELAJARAN AL-QUR’AN BAGI SISWA MADRASAH IBTIDAIYAH.” *Jurnal Auladuna*, 2020, 36–53.
- Sekar Arum, Lingga, Amira Zahrani, and Nickyta Arcindy Duha. “Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030.” *Accounting Student Research Journal* 2, no. 1 (2023): 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>.
- Siskawati, Isna. “SEMINAR MOTIVASI: MEMBANGUN KARAKTER POSITIF GEN ALFA UNTUK MERAHIM IMPIAN Isna.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Thawalib* 3, no. 1 (2024): 33–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.54150/thame.v3i1.277>.
- Youtube Bittuqo <https://youtu.be/W6Sz6biDIag?Si=V4PBZz7WqHmu2tFf> Diakses Pada 2 Desember 2024, n.d.