SURPLUS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS
Tahun 2026, Volume 4, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 437-453
e-ISSN: 2964-7665 | URL: https://yptb.org/index.php/sur | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY
DOI: https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1695

PENGARUH KEPEMIMPINAN ADAPTIF, BUDAYA KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPS QUR'AN CENTRE SEKUPANG

Auliasifa Lilya Khoirunnisa[1*], M. Arpah[2], & Rahman Syahputra[3]
[*1-3] Universitas Ibnu Sina
[*]e-Mail: annisaaulia15072002@gmail.com

Submit Tgl: 15-April-2026 Diterima Tgl: 16-April-2026 Diterbitkan Tgl: 18-April-2026

Abstract: *This study examines the influence of adaptive leadership, work culture, and work engagement on teacher performance at SMPS Qur'an Centre Sekupang, Batam, amid growing digitalization and quality-driven schooling. The research adopts a quantitative survey design using correlational multiple linear regression analysis. The population comprises 30 teachers, with a saturated sampling technique, yielding the entire population as sample. Data were collected through structured questionnaires with Likert-scale items, whose validity and reliability were tested using Pearson's corrected item–total correlation and Cronbach's alpha, with SPSS 25.0 for analysis. The results show that adaptive leadership, work culture, and work engagement have a strong positive and significant simultaneous effect on teacher performance, explaining 97.9% of its variance. Individually, all three independent variables significantly and positively affect teacher performance, with work engagement contributing the largest partial effect. The study concludes that enhancing adaptive leadership, strengthening a Qur'an-values-based work culture, and increasing teacher work engagement are key to improving teacher performance in Islamic-based junior secondary schools.*

Keywords: *Adaptive Leadership; Employee Engagement; Islamic Boarding School; Teacher Performance; Work Culture.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan adaptif, budaya kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di *SMPS Qur'an Centre* Sekupang, Batam, dalam konteks transformasi digital dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional dan analisis regresi linier berganda. Populasi terdiri dari 30 guru, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh guru menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert; validitas dan reliabilitas instrumen diuji melalui korelasi item–total (*Pearson*) dan *Cronbach's alpha*, dengan analisis data menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif, budaya kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 97,9% dari variasi kinerja guru. Secara parsial, ketiga variabel independen juga berpengaruh signifikan dan positif, dengan keterlibatan kerja memberikan sumbangan terbesar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan adaptif, penguatan budaya kerja berbasis nilai Qur'ani, dan peningkatan keterlibatan kerja guru menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar berbasis keislaman.

Kata kunci: Kepemimpinan Adaptif; Keterlibatan Karyawan; Pesantren; Kinerja Guru; Budaya Kerja.

Copyright©2026: Auliasifa Lilya Khoirunnisa, M. Arpah, & Rahman Syahputra

Cara mengutip Khoirunnisa, A. L., Arpah, M., & Syahputra, R. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif, Budaya Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPS Qur'an Centre Sekupang. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 437–453. https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1695

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan era modernisasi dan transformasi digital, dunia pendidikan dituntut untuk menyesuaikan diri secara cepat agar tetap relevan dan kompetitif. Dalam konteks lembaga pendidikan, sekolah dituntut mengelola sumber daya manusia, khususnya guru, secara efektif agar mutu pembelajaran meningkat dan pencapaian kompetensi peserta didik tercapai secara optimal (Prayitno et al., 2023; Wibawa et al., 2024). Guru berperan sebagai agen utama dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga profesionalisme, penguasaan materi, kedisiplinan, dan kualitas interaksi dengan siswa menjadi indikator penting kinerja guru. Ketika kinerja guru tidak optimal, dampaknya langsung terasa pada penurunan kualitas pembelajaran dan rendahnya hasil belajar siswa, sehingga evaluasi faktor-faktor yang mendorong atau menghambat kinerja guru menjadi krusial bagi pengembangan sekolah (Siregar & Febryani, 2022).

Fenomena yang terjadi di *SMPS Qur'an Centre* Sekupang memperlihatkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek kedisiplinan, kesiapan perangkat pembelajaran, dan inovasi metode mengajar, meskipun sebagian besar guru memiliki latar belakang pendidikan S1 dan beberapa sudah menempuh S2. Kondisi ini diperparah oleh keberagaman tingkat pendidikan, yang mengakibatkan perbedaan kemampuan adaptasi, pola pikir, dan kesiapan menghadapi perubahan kurikulum serta tuntutan pembelajaran berbasis digital (Hasibuan & Fitriana, 2023; Prayitno et al., 2023). Kepemimpinan adaptif kepala sekolah belum sepenuhnya mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik dan kebutuhan guru, sehingga arahan dan fasilitasi terhadap beban kerja tinggi dan perubahan kebijakan pendidikan masih terbatas. Di sisi lain, budaya kerja yang ada belum sepenuhnya mencerminkan kolaborasi, disiplin tinggi, dan internalisasi nilai-nilai Qur'ani, sedangkan keterlibatan kerja guru masih bervariasi, dengan sebagian guru menunjukkan antusiasme rendah dalam program pengembangan diri dan peningkatan profesionalisme (Siregar & Febryani, 2022; Utomo et al., 2024).

Permasalahan penelitian ini bermula dari temuan bahwa kepemimpinan adaptif kepala sekolah belum optimal dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, tuntutan pembelajaran berbasis digital, serta beban kerja guru yang tinggi. Banyak guru merasa kurang mendapatkan arahan yang fleksibel dan responsif ketika menghadapi tantangan pembelajaran mendadak, sehingga motivasi dan komitmen kerja menurun (Hasibuan & Fitriana, 2023). Kondisi ini diperparah oleh budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung kolaborasi, disiplin tinggi, dan penerapan nilai-nilai Qur'ani dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga etos kerja masih lemah dan kurang terinternalisasi (Utomo et al., 2024). Selain itu, keterlibatan kerja guru bervariasi, dengan sebagian guru menunjukkan komitmen minimal terhadap persiapan pembelajaran, inovasi metode, dan penyelesaian administrasi, sehingga kinerja guru secara keseluruhan belum merata dan belum mencapai target yang ditetapkan sekolah (Siregar & Febryani, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini

difokuskan pada pengaruh kepemimpinan adaptif, budaya kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru sebagai variabel utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan adaptif, budaya kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru SMPS Qur'an Centre Sekupang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan adaptif, budaya kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja guru di lingkungan sekolah dasar berbasis nilai-nilai keislaman (Wibawa et al., 2024). Secara praktis, hasil penelitian dapat dimanfaatkan sekolah sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, memperkuat budaya kerja, dan mendorong keterlibatan kerja guru, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru (Prayitno et al., 2023). Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel independen (kepemimpinan adaptif, budaya kerja, dan keterlibatan kerja) dalam konteks sekolah dasar berbasis Qur'ani, yang belum banyak dieksplorasi secara bersamaan dalam kajian manajemen pendidikan di Indonesia (Hasibuan & Fitriana, 2023; Utomo et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain survey korelasional, yang bertujuan mengukur dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan adaptif, budaya kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja guru. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel-variabel dengan skala tertentu (misalnya Skala Likert) dan penerapan analisis statistik untuk menguji hipotesis secara empiris (Sugiyono, 2018; Emzir, 2022). Metode penelitian yang digunakan mengikuti kerangka metodologis Sugiyono (2021) dan Creswell (2021), yaitu: (1) perumusan permasalahan dan hipotesis berdasarkan landasan teori, (2) pengukuran variabel melalui instrumen kuesioner, (3) pengumpulan dan pengolahan data, serta (4) interpretasi hasil dengan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif ini memungkinkan generalisasi hasil ke populasi guru yang memiliki karakteristik serupa, sekaligus menjaga objektivitas dalam pengambilan kesimpulan (Sudaryono, 2023; Creswell & Creswell, 2023).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup berbasis Skala Likert yang dirancang untuk mengukur variabel kepemimpinan adaptif (X1), budaya kerja (X2), keterlibatan kerja (X3), dan kinerja guru (Y). Konsep definisi operasional dan indikator setiap variabel dikembangkan berdasarkan kajian teori, antara lain Sugiyono (2018), Emzir (2022), dan studi-studi terdahulu yang relevan (misalnya penelitian pendidikan berbasis kuantitatif yang diakses melalui Google Scholar tahun 2021–2025). Validitas instrumen diuji dengan uji korelasi item–total (Pearson) menggunakan program SPSS, dengan kriteria rhitung > rtabel dan taraf signifikansi ≤ 0,05 untuk menyatakan indikator valid (Sugiyono,

2018; Ghozali, 2018). Reliabilitas diukur dengan koefisien Cronbach's Alpha; instrumen dianggap reliabel bila nilai Alpha > 0,60 (Ghozali, 2018; Sudaryono, 2022).

Teknik analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas residu menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria signifikansi > 0,05 (Imam Ghozali, 2018; Creswell, 2021), uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF < 10 untuk setiap variabel independen (Imam Ghozali, 2018; Sudaryono, 2023), serta uji heteroskedastisitas dengan memeriksa pola sebaran titik pada grafik plot ZPRED dengan SRESID (Imam Ghozali, 2018). Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji persamaan:

$$Y=\alpha+\beta1X1+\beta2X2+\beta3X3+eY=\alpha+\beta1X1+\beta2X2+\beta3X3+e$$

dengan Y sebagai kinerja guru, X1 = kepemimpinan adaptif, X2 = budaya kerja, dan X3 = keterlibatan kerja (Santoso, 2017; Creswell & Creswell, 2023). Pengujian hipotesis dilakukan dalam dua tahap: (1) uji simultan dengan uji F (Fhitung > Ftabel dan probabilitas < 0,05) untuk mengetahui pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen, dan (2) uji parsial dengan uji t (Thitung > Ttabel dan probabilitas < 0,05) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap kinerja guru (Ghozali, 2018; Sudaryono, 2022). Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi KP = $r^2 \times 100\%$, yang menunjukkan proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (Sugiyono, 2018; Emzir, 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di *SMPS Qur'an Centre* Sekupang, dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2018), populasi tidak hanya merujuk pada jumlah subjek, tetapi juga pada keseluruhan karakteristik yang dimiliki subjek tersebut, sehingga penelitian dapat menggeneralisasi temuan terhadap seluruh guru di sekolah tersebut. Dalam konteks ini, populasi dianggap representatif karena mencakup semua guru yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan pembelajaran dan aktivitas organisasi sekolah (Creswell, 2021; Sudaryono, 2023). Karena populasi kecil (30 orang), teknik sampling yang digunakan adalah **sampling jenuh** (Sugiyono, 2019; Sudaryono, 2022), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian juga berjumlah 30 guru. Pendekatan ini meminimalkan risiko kesalahan sampling sekaligus memastikan bahwa seluruh karakteristik populasi tercermin dalam analisis data (Emzir, 2022; Creswell & Creswell, 2023).

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian disusun secara sistematis sesuai tahapan metodologis Sugiyono (2018, 2021) dan Creswell (2021). Tahap awal meliputi: (1) pengajuan judul dan penyiapan usulan penelitian skripsi, (2) penyusunan laporan proposal, dan (3) seminar proposal setelah perbaikan yang disetujui dosen penguji dan pembimbing. Setelah proposal disetujui, peneliti melanjutkan ke tahap pengumpulan data di *SMPS Qur'an Centre* Sekupang melalui observasi langsung di lingkungan sekolah, wawancara terstruktur dengan informan terkait, serta penyebaran kuesioner kepada seluruh guru (Sudaryono, 2022; Creswell, 2021).

Copyright©2026: Auliasifa Lilya Khoirunnisa, M. Arpah, & Rahman Syahputra

Teknik observasi bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata tentang kondisi organisasi, dinamika kerja, dan praktik kepemimpinan di sekolah, sementara wawancara terstruktur menggunakan pedoman pertanyaan yang telah disusun untuk memperdalam pemahaman terhadap data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner (Emzir, 2022; Creswell & Creswell, 2023). Kuesioner kemudian diinput dan diolah menggunakan program SPSS untuk uji validitas, reliabilitas, serta analisis statistik lanjutan (Sugiyono, 2018; Ghozali, 2018). Setelah pengolahan data selesai, peneliti menyusun hasil analisis, menyusun laporan penelitian, dan menyiapkan seminar sidang skripsi. Tahap akhir adalah revisi laporan berdasarkan masukan dari dosen penguji sehingga seluruh temuan penelitian dapat disajikan secara akurat dan konsisten dengan kerangka teori dan metodologi (Sudaryono, 2023; Creswell & Creswell, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang dengan presentase sebesar 70,0%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang dengan presentase 30,0%, sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru SMPS Qur'an Centre Sekupang yang dominan yaitu laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	4	13,3	13,3	13,3
	21-30 Tahun	5	16,7	16,7	30,0
	30-40 Tahun	13	43,3	43,3	73,3
	>40 Tahun	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, untuk responden <20 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 13,3%, untuk usia 21-30 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 16,7%, untuk usia 30-40 tahun berjumlah 13 orang

dengan presentase 43,3%, dan untuk responden >40 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 26,7%, sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru SMPS Qur'an Centre Sekupang yang dominan yaitu usia 30-40 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang paling produktif bagi responden untuk bekerja.

Tabel 3. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	3,3	3,3	3,3
	S1	27	90,0	90,0	93,3
	S2	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, untuk guru dengan pendidikan SMA berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, untuk guru S1 berjumlah 27 orang dengan presentase 00,0%, untuk guru S2 berjumlah 2 orang dengan presentase 6,7%, sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru SMPS Qur'an Centre Sekupang yang dominan yaitu pendidikan SARJANA (S1).

Tabel 4. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	4	13,3	13,3	13,3
	6-10 Tahun	7	23,3	23,3	36,7
	11-20Tahun	12	40,0	40,0	76,7
	>20 Tahun	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, untuk guru dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 13,3%, untuk masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 23,3%, untuk masa kerja 11-20 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 40,0%, untuk masa kerja >20 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 23,3%, sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru SMPS Qur'an Centre Sekupang yang dominan yaitu masa kerja 11-20 tahun.

Pembahasan

1. Analisis Data
   a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan Adaptif (X1)	X1.1	0,631	0,361	Valid
	X1.2	0,725		Valid
	X1.3	0,694		Valid
	X1.4	0,612		Valid
	X1.5	0,421		Valid
	X1.6	0,672		Valid
	X1.7	0,694		Valid
	X1.8	0,612		Valid
	X1.9	0,631		Valid
	X1.10	0,725		Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,584	0,361	Valid
	X2.2	0,687		Valid
	X2.3	0,627		Valid
	X2.4	0,671		Valid
	X2.5	0,451		Valid
	X2.6	0,762		Valid
	X2.7	0,509		Valid
	X2.8	0,593		Valid
	X2.9	0,511		Valid
	X2.10	0,671		Valid
Keterlibatan Kerja (X3)	X3.1	0,764	0,361	Valid
	X3.2	0,434		Valid
	X3.3	0,764		Valid
	X3.4	0,534		Valid
	X3.5	0,842		Valid
	X3.6	0,468		Valid
	X3.7	0,792		Valid
	X3.8	0,651		Valid
	X3.9	0,592		Valid
	X3.10	0,38		Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1.1	0,523	0,361	Valid

	Y1.2	0,743	Valid
	Y1.3	0,639	Valid
	Y1.4	0,572	Valid
	Y1.5	0,516	Valid
	Y1.6	0,775	Valid
	Y1.7	0,523	Valid
	Y1.8	0,743	Valid
	Y1.9	0,533	Valid
	Y1.10	0,815	Valid

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected Item–Total Correlation*) pada uji validitas seluruh item pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Penentuan r tabel menggunakan tingkat signifikansi α = 0,05 dengan *degree of freedom* (df) = n – 2, dimana n adalah jumlah sampel. Karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, maka df = 30 – 2 = 28, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada variabel kepemimpinan adaptif, budaya kerja, keterlibatan kerja, dan variabel kinerja guru memiliki nilai r hitung > 0,361. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas instrument maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabeljumlah responden dengan taraf nyata. Bila Cronbrach's Alpha > 0,60, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika Cronbrach's Alpha > 0,60, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel. Hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada lampiran. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbrach's Alpha > 0,60 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

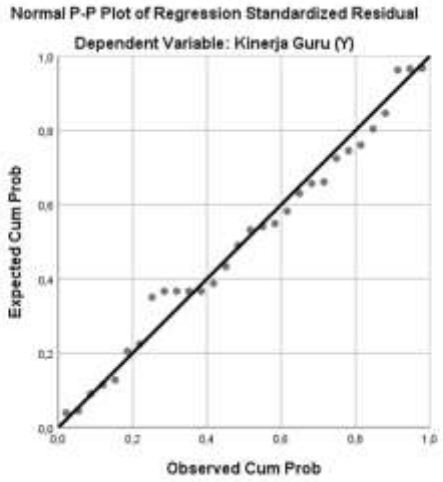
Variabel	*Alpha Cronboach's*	*N Of Items*	Parameter tabel	Keterangan
Kepemimpinan Adaptif (X1)	0,835	10	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,800	10	0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X3)	0,766	10	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,828	10	0,60	Reliabel

Tabel di atas dapat diketahui suatu variabel dinyatakan realibel jika cronbach alpha > 0,60. Tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel memiliki cronbach

alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel kepemimpinan adaptif, budaya kerja, keterlibatan kerja, dan variabel kinerja guru yang diteliti adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas residual regresi dilakukan menggunakan grafik P-P Plot. Data dianggap berdistribusi normal apabila titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.



Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

   b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Semakin besar korelasi diantara sesama variabel, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar erornya semakin besar pula.

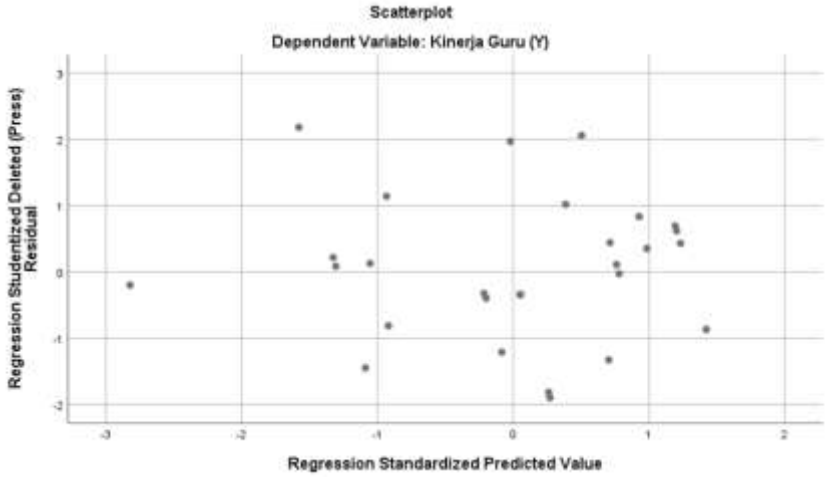
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Adaptif (X1)	,195	5,078
	Budaya Kerja (X2)	,369	2,708
	Keterlibatan Kerja (X3)	,297	2,893
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Kepemimpinan Adaptif (X1) yakni 0,195, Budaya Kerja (X2) yakni 0,369 dan Keterlibatan Kerja (X3) yakni 0,297 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Kepemimpinan Adaptif (X1) yakni 5,078, Budaya Kerja (X2) yakni 2,708 dan Keterlibatan Kerja (X3) yakni 2,893 lebih kecil dari 10,00 sehingga saat disimpulkan tidak terjadi Multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot di atas, titik-titik tersebar secara acak serta berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pola ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.0 for Windows pada tingkat signifikansi α = 5% (0,05), yang berarti tingkat kesalahan yang dapat diterima adalah 5%.

Hasil uji t menunjukkan apakah setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen: jika nilai sig. (p-value) < 0,05 maka pengaruhnya signifikan, sedangkan jika sig. > 0,05 berarti tidak signifikan. Melalui analisis ini, penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi variabel terikat dan mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Copyright©2026: Auliasifa Lilya Khoirunnisa, M. Arpah, & Rahman Syahputra

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,044	1,601		1,277	,213
	Kepemimpinan Adaptif (X1)	,245	,086	,261	2,848	,008
	Budaya Kerja (X2)	,438	,091	,234	2,891	,000
	Keterlibatan Kerja (X3)	,843	,100	,766	8,461	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda:
$Y=2,044+0,245X1+0,438X2+0,843X3+e$ $Y=2,044+0,245X1+0,438X2+0,843X3+e$
dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a = 2,044): Jika nilai Kepemimpinan Adaptif (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai Kinerja Guru (Y) sebesar 2,044 dalam satuan skala yang digunakan.
2. Kepemimpinan Adaptif (X_1): Koefisien 0,245 menunjukkan bahwa, dengan X_2 dan X_3 tetap, setiap kenaikan 1 satuan pada Kepemimpinan Adaptif akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,245, sehingga terdapat hubungan positif antara X_1 dan Y.
3. Budaya Kerja (X_2): Koefisien 0,438 menunjukkan bahwa, dengan X_1 dan X_3 tetap, setiap kenaikan 1 satuan pada Budaya Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,438, sehingga hubungan antara X_2 dan Y juga positif.
4. Keterlibatan Kerja (X_3): Koefisien 0,843 menunjukkan bahwa, dengan X_1 dan X_2 tetap, setiap kenaikan 1 satuan pada Keterlibatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,843, sehingga hubungan antara X_3 dan Y positif.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen (X_1, X_2, X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, dengan kontribusi terbesar berasal dari Keterlibatan Kerja.

Copyright©2026: Auliasifa Lilya Khoirunnisa, M. Arpah, & Rahman Syahputra

4. Pengujian Hipotesis
   a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990[a]	,979	,977	,593

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X3), Budaya Kerja (X2), Kepemimpinan Adaptif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,990 atau 99,0% menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Kepemimpinan Adaptif X_1, Budaya Kerja X_2, dan Keterlibatan Kerja X_3) dengan variabel dependen, Kinerja Guru (Y).

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,979 atau 97,9% berarti 97,9% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut dalam model regresi. Sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

   b. Uji Simultan (Uji-F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila F hitung > F tabel maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan adaptif (X1), budaya kerja (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432,845	3	144,282	409,745	,000[b]
	Residual	9,155	26	,352		
	Total	442,000	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X3), Budaya Kerja (X2), Kepemimpinan Adaptif (X1)

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu F hitung 409,745 > F tabel 4,64 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan adaptif, budaya kerja

dan keterlibatan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

c. Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan adaptif, budaya kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru serta menjawab hipotesis yang telah disusun oleh peneliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,044	1,601		1,277	,213
	Kepemimpinan Adaptif (X1)	,245	,086	,261	2,848	,008
	Budaya Kerja (X2)	,438	,091	,234	2,891	,000
	Keterlibatan Kerja (X3)	,843	,100	,766	8,461	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t parsial, dapat dirangkum bahwa:

1. Kepemimpinan Adaptif (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)
   Nilai t hitung sebesar 2,848 lebih besar dari t tabel 1,675, dengan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)
   Nilai t hitung sebesar 2,891 lebih besar dari t tabel 1,675, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)
   Nilai t hitung sebesar 8,461 lebih besar dari t tabel 1,675, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dan merupakan variabel dengan kontribusi parsial paling besar dibanding X_1 dan X_2.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen (Kepemimpinan Adaptif, Budaya Kerja, dan Keterlibatan Kerja) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada tingkat signifikansi 5%.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan adaptif, budaya kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja guru di *SMPS Qur'an Centre* Sekupang, dengan kontribusi sebesar 97,9% dari variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan keterlibatan kerja memberikan kontribusi paling besar, diikuti budaya kerja dan kepemimpinan adaptif. Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui penguatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang lebih adaptif, penguatan budaya kerja yang kolaboratif dan berbasis nilai Qur'ani, serta peningkatan keterlibatan kerja guru melalui pengembangan profesional, fasilitasi inovasi pembelajaran, dan penguatan motivasi intrinsik.

Adapun keterbatasan penelitian ini meliputi keterbatasan jumlah responden yang hanya mencakup 30 guru di satu sekolah, sehingga generalisasi temuan ke konteks sekolah lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penelitian ini hanya mengukur variabel yang tercakup dalam model sehingga 2,1% variasi kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur, seperti beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan organisasi lebih luas. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel moderator atau mediasi, memperluas cakupan sampel ke beberapa sekolah, serta memadukan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan, budaya, dan keterlibatan kerja di lingkungan sekolah berbasis nilai keislaman.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianti, K., & Mardian, I. (2025). Pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan*, 4(2), 3435–3440.

Asmawati, S., Sulistyo, & Afian, A. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*, 2, 1–7.

Audah, Z. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159–168. https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81

Basri, A., & Sari, D. N. (2024). Pengaruh disiplin guru dan kinerja guru terhadap prestasi siswa SMP Negeri 11 Kota Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Kepemimpinan*, 3, 50–57.

Budiyarti, N., Handayani, H. R., & Abadi, H. P. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen talenta terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 11–22.

Camelia, A. D., Sinaga, A. A. P., & Sihite, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Tamtama Mulia Abadi Medan. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 2558–2567.

Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Dewi, L. A., & Setiawan, W. J. (2025). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh. *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, 3, 1–15.

Dewi, N., Sholikhah, U., Ismazahrotih, N., Qoyyin, M., Islam, U., & Ulama, N. (2025). Peran pemberdayaan dan keterlibatan guru terhadap kinerja di SMA Negeri. *Jurnal Pendidikan Modern*, 6, 172–179.

Dinilah, I., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada yayasan pendidikan. *Jurnal Riset Manajemen Pendidikan*, 8, 10135–10146.

Emzir. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif di bidang pendidikan*. Rajawali Pers.

Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(3), 134–144.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (5th ed.). Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Ginting, E. K., Sitanggang, R., & Handayani, S. (2025). Analisis perbandingan harga produk pangan antara pasar tradisional MMTC dan pasar online di Kota Medan. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 401–407. https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1226

Hafizi, R., & Cinantya, C. (2025). Pengaruh kepemimpinan adaptif dan budaya kerja terhadap kinerja guru di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(3), 1081–1089.

Haidar, A. B., Sahlah, R., Hanifah, D. M., & Rifai, A. Z. (2025). Human capital dan kepemimpinan adaptif dalam meningkatkan kinerja tim di era digital. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 8(3), 1006–1012.

Hasibuan, H., & Fitriana, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan adaptif dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan Pendidikan*, 1(2), 1–14.

Hendriarto, P., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran kepemimpinan adaptif dalam meningkatkan efektivitas strategi SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(4), 961–972.

Jayadi, S., Muhammad, & Citriadin, Y. (2025). Pengaruh kepemimpinan adaptif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Bayan Kabupaten Lombok Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 17(4), 59–78.

Jenar, S. C., Bahri, M. S., & Amani, T. (2024). Pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. KAI (Persero) Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 317–331.

Kasnaeny, K., & Sukmawati, S. (2024). Pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4, 1563–1574.

Komariyah, L., Mulawarman, W. G., & Hidayah, N. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(2), 2977–2992.

Koroh, G., Rumawas, W., Punuindoong, A. Y., Studi, P., & Bisnis, A. (2025). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dayana Cipta Tomohon. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(1), 54–63.

Lubis, M. A., & Labuhanbatu, U. (2021). Pengaruh koordinasi kerja, komunikasi kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja serta semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Master Furniture dan Electronik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 482–491.

Prayitno, I., Utami, P., & Wibawa, A. (2023). Pengaruh profesionalisme guru dan kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 1–15.

Raihan, A. F., & Suryati, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Nusantara Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*, 5(9), 285–297.

Rumahorbo, Y. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Locus: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 4(4), 1371–1382. https://doi.org/10.58344/locus.v4i4.3990

Samrin. (2023). Pengaruh profesionalisme guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar Pendidikan Agama Islam siswa MAS Al-Irsyad Kecamatan Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 169–192.

Santoso, S. (2017). *Buku ajar statistik multivariat analisis regresi linier berganda dengan program SPSS*. Gramedia Pustaka Utama.

Setiyadi, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1–15.

Siregar, S., & Febryani, S. (2022). Pengaruh komitmen guru, budaya kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–12.

Sudaryono, S. (2022). *Pengantar metodologi penelitian kuantitatif di bidang pendidikan*. Penerbit Pustaka Baru.

Sudaryono, S. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif di lingkungan pendidikan Islam*. Penerbit Pustaka Baru.

Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). Alfabeta.

Sugiyono, S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi terbaru). Alfabeta.

Sularno, M., Hamdi, Y., Gunawan, H. T., & Albar, M. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja guru dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1489–1496.

Talimbo, D. (2023). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja guru organik GMIH di Tobelo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Thomas, S. (2025). Pengaruh budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Ultra Outbond Adventure. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 25(9), 256–264.

Utomo, A., Priyono, B., & Wibawa, A. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 1–15.

Wibawa, A., Prayitno, I., & Siregar, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan adaptif, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di sekolah berbasis nilai keislaman. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1–18.

Widyawati, S. R., Sintya, S. N. P. A., Kadek, P. N., & Yuniasari, N. (2020). Pengaruh pengembangan karir, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 6, 1236–1249.

Wijaya, C. O., Yulianti, D., & Herpratiwi, H. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Akademika: Jurnal Teknokrasi Pendidikan*, 12(1), 231–237. https://doi.org/10.34005/akademika.v12i01.2706

Yusuf, M., & Bariah, C. (2025). The influence of principal leadership, work discipline and commitment on the performance of teachers of SMAN 1 Bandar Baru Pidie Jaya. *Idom: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(11), 35–42. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.504