



## Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak

Damianus Iku<sup>1</sup>, Ruminah<sup>2</sup>, Samuel Igo Leton<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia

E-mail: [dame121276@gmail.com](mailto:dame121276@gmail.com), [ruminahgoru1959@gmail.com](mailto:ruminahgoru1959@gmail.com), [letonsamuel@unwira.ac.id](mailto:letonsamuel@unwira.ac.id)

| Article Info  | Abstract   |
|---|--|
| <b>Article History</b><br>Received: 2023-02-12<br>Revised: 2023-03-23<br>Published: 2024-04-03<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Servant Leadership;<br/>School Culture;<br/>Teacher Discipline;<br/>Merdeka Mengajar<br/>Platform.</i>   | This study aims to investigate the influence of the mentioned variables on the performance of 1st Generation Elementary School Teachers in Kupang City. Statistical testing methods assisted by SPSS for Windows software were employed to analyze the acquired data, with a significance level set at 0.05. The statistical test results are as follows: 1) The achievement indicators for the variables of Servant Leadership of the School Principal, School Culture, Teacher Discipline, Implementation of the Merdeka Mengajar Platform, and the Performance of 1st Generation Elementary School Teachers in Kupang City reached 86.62%, categorized as "Excellent."; 2) The Influence of Servant Leadership of the School Principal on Teacher Performance shows a significance value of 0.000, smaller than the set alpha level (0.05). 3) The Influence of School Culture on Teacher Performance indicates a significance value of 0.082, bigger than the set alpha level (0.05). 4) The Influence of Teacher Work Discipline on Teacher Performance shows a significance value of 0.055, bigger than the set alpha level (0.05). 5) The Influence of the Implementation of the Merdeka Mengajar Platform on Teacher Performance shows a significance value of 0.001, smaller than the set alpha level (0.05). 6) The significance for the influence of servant leadership of the school principal (X1), school culture (X2), teacher discipline (X3), and the implementation of the Merdeka Mengajar platform (X4) is $0.000 < 0.05$ . This research provides a significant contribution to understanding the factors influencing the performance of elementary school teachers, assisting school decision-makers, and offering guidance for more effective educational policies. |
| Artikel Info  | Abstrak  |
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2023-02-12<br>Direvisi: 2023-03-23<br>Dipublikasi: 2024-04-03<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Kepemimpinan Pelayan;<br/>Budaya Sekolah;<br/>Disiplin Guru;<br/>Platform Merdeka<br/>Mengajar.</i> | Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh dari variabel- variabel yang telah disebutkan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan Ke-1 di Kota Kupang. Metode uji statistik dengan bantuan perangkat lunak <i>SPSS for Windows</i> digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan pada 0,05. Hasil uji statistik adalah sebagai berikut 1) Capaian Indikator variabel Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, Implementasi Platform Merdeka Mengajar, dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan Ke-1 di Kota Kupang mencapai 86,62%, kategori "Sangat Baik". 2) Pengaruh Kepemimpinan Pelayan terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan (0,05). 3) Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,082, lebih besar dari tingkat alpha yang ditetapkan (0,05). 4) Pengaruh Disiplin guru terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,055, lebih besar dari tingkat alpha yang ditetapkan (0,05). 5) Pengaruh Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan (0,05). 6) Signifikansi untuk pengaruh Pemimpin pelayan (X1), budaya sekolah (X2), disiplin guru (X3), dan implementasi platform merdeka mengajar (X4) adalah $0,000 < 0,05$ . Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sekolah dasar, membantu pengambilan keputusan bagi pihak sekolah, dan memberikan arahan kebijakan pendidikan yang lebih efektif.  |

### I. PENDAHULUAN

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk memperluas akses pendidikan dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan walau usaha tersebut belum nampak dalam capaian pembelajaran yang memuaskan.

Berdasarkan kajian Programme for International Student Assessment (PISA) pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2018 bahwa terdapat peningkatan perluasan akses pendidikan yang digambarkan dengan adanya peningkatan

partisipasi siswa bersekolah dari 39% pada tahun 2000 menjadi 85% pada

tahun 2018; namun sebanyak 70% siswa masih sulit memenuhi kompetensi minimal di bidang membaca, sedangkan di bidang matematika dan sains hanya mencapai 60% (Pratiwi, 2019). PISA merupakan sebuah program evaluasi pendidikan internasional yang diselenggarakan oleh Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Program ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana siswa-siswa di berbagai negara telah mencapai kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi tuntutan kehidupan sehari-hari dan juga berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat. Berdasarkan hasil kajian PISA tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia belum sedemikian baik pada hal kualitas pendidikan yang baik mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam membentuk generasi yang kompeten dan berkualitas. Salah satu faktor yang memiliki peran yang sangat menentukan kualitas pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru berdampak besar pada prestasi belajar siswa dan pengembangan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dalam konteks sekolah penggerak, kinerja guru menjadi hal yang sangat penting. Sekolah penggerak adalah sekolah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayahnya, khususnya pada wilayah yang memiliki tantangan pendidikan yang lebih besar. Sekolah penggerak diharapkan menjadi model bagi sekolah-sekolah lain dalam mengadopsi inovasi dan praktik terbaik dalam pengajaran dan pembelajaran. Sekolah penggerak adalah sekolah-sekolah yang mengemban misi menjadi agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat daerah di Indonesia. Dengan demikian, sekolah penggerak juga akan berperan sebagai pusat pengembangan profesionalisme guru.

Mengingat sedemikian besar peran sekolah penggerak dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dimana guru mempunyai peran sentral maka idealnya guru harus mempunyai kemampuan mengadopsi praktik terbaik dalam pendidikan, menguasai metode pengajaran yang inovatif, efektif, dan relevan dengan kebutuhan siswa, memperluas pengetahuan subjek, mampu berkomunikasi, berkolaborasi, dan terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Namun, realita menunjukkan bahwa idealisme seperti itu belum bisa diwujudkan sepenuhnya.

Menurut pendapat para pakar dalam bidang pendidikan, kinerja sebagian guru di Indonesia masih belum optimal. Adanya indikasi rendahnya kinerja guru nampak dalam ketidakhadiran dan keterlambatan; hal ini sekaligus menunjukkan rendahnya komitmen dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Indikasi lainnya adalah kualitas pengajaran yang rendah dimana guru tidak mampu menyampaikan materi dengan jelas, tidak mampu menggunakan metode pengajaran secara efektif, dan kurang memperhatikan kebutuhan individu siswa. Sebagian besar guru juga menghadapi keterbatasan dalam akses pelatihan dan pengembangan profesional, atau bahkan program pengembangan profesional yang diikuti kadang tidak tepat sasaran.

Sekolah Dasar pelaksana Program Sekolah Penggerak Angkatan ke-1 di kota Kupang ada 6 sekolah, yaitu Sekolah Dasar Kristen Tunas Bangsa; SDK Canossa; SD Inpres Perumnas 2; SD Gmit Bonipoi 3456; SD Gmit Airnona 1 Kupang; dan SD Inpres Liliba. Kinerja sebagian guru di enam sekolah dasar tersebut belum menunjukkan optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan para Kepala Sekolah dan 12 guru dalam rangka mengumpulkan data awal penelitian, penulis memperoleh informasi bahwa sekolah sudah mulai menerapkan Platform Merdeka Mengajar di sekolah namun belum semua guru disiplin dalam melaksanakan tugas baik berupa kehadiran di sekolah secara tepat waktu maupun disiplin dalam membangun kerjasama dan kolaborasi dalam memanfaatkan Platform Merdeka Mengajar (PMM).

Bukti kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Danielson (2015) mengembangkan sebuah model penilaian guru yang diberi nama "Framework for Teaching" menempatkan empat komponen utama dalam penilaian kinerja guru. Keempat komponen tersebut adalah hasil belajar siswa, perencanaan/persiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran dan tanggungjawab pengembangan profesional. Terkait dengan data awal kinerja guru pada 6 Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal. Kesimpulan ini dikaji berdasarkan hasil evaluasi Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023 pada 6 SD tersebut. Secara lengkap, data kinerja guru tersebut dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3.

**Tabel 1.** Data Kinerja Guru dilihat dari Tingkat Penguasaan Kemampuan Literasi dan Numerasi Siswa SD Penggerak Angkatan Ke-1 di Kota Kupang pada Tahun 2023

| No | Nama Sekolah Dasar      | Aspek yang Dinilai           |                             |
|----|-------------------------|------------------------------|-----------------------------|
|    |                         | Kemampuan Literasi           | Kemampuan Numerasi          |
| 1  | SD Kristen Tuhas Bangsa | Pada Garis Batas Minimum     | Di bawah kompetensi minimum |
| 2  | SD GMT Bonipoi 3456     | Di atas Minimum              | Di bawah kompetensi minimum |
| 3  | SD INpres Perumnas 2    | Di atas minimum              | Di bawah kompetensi minimum |
| 4  | SD GMT Airmona 1        | Di bawah Garis Batas Minimum | Di bawah kompetensi minimum |
| 5  | SD Canossa              | Pada Garis Batas Minimum     | Di bawah kompetensi minimum |
| 6  | SD Inpres Liliba        | Di bawah Garis Batas Minimum | Di bawah kompetensi minimum |

Sumber: Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023

Berdasarkan Data pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa 4 (66,67%) dari SD tersebut tingkat kemampuan literasi siswa berada di bawah garis batas penguasaan minimum dan hanya 2 (33,33%) SD yang berada pada tingkat “di atas garis minimum”. Penguasaan siswa pada kemampuan numerasi di 6 SD seluruhnya menunjukkan “di bawah kompetensi minimum” yang ditetapkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru jika dinilai dari tingkat “penguasaan kemampuan literasi dan numerasi” masih kurang.

**Tabel 2.** Data Kinerja Guru dilihat dari Pelaksanaan Pembelajaran Tahun 2023

| No | Nama Sekolah Dasar      | Aspek yang Dinilai          |                               |              |
|----|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|
|    |                         | Penerapan Prinsip Pedagogik | Refleksi Perbaikan Pengajaran | Kualitas KBM |
| 1  | SD Kristen Tuhas Bangsa | Baik                        | Pasif                         | Terarah      |
| 2  | SD GMT Bonipoi 3456     | Baik                        | Ada, tidak memadai            | Terarah      |
| 3  | SD INpres Perumnas 2    | Cukup                       | Ada, tidak memadai            | Disorientasi |
| 4  | SD GMT Airmona 1        | Cukup                       | Ada, tidak memadai            | Disorientasi |
| 5  | SD Canossa              | Cukup                       | Ada, tidak memadai            | Terarah      |
| 6  | SD Inpres Liliba        | Cukup                       | Ada, tidak memadai            | Disorientasi |

Sumber: Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang merupakan salah satu indikator kinerja guru di 6 SD tersebut menunjukkan bahwa guru pada 4 SD (66,67%) kemampuannya dalam menerapkan prinsip pedagogik baru berada pada kategori “cukup” dan hanya 2 SD (33,33%) yang gurunya menerapkan prinsip pedagogi dalam kategori “baik”. Guru belum menunjukkan upaya memperbaiki proses pembelajaran melalui kegiatan refleksi. Secara keseluruhan, 3 SD (50%) proses pembelajarannya sudah terarah; 3 SD lainnya kualitas pembelajarannya tidak terarah. Hal ini mengindikasikan tujuan pembelajaran tidak dijelaskan dengan baik, ketidakjelasan materi pembelajaran, ketidaksesuaian metode pengajaran dengan gaya belajar siswa, ketidaktersediaan sumber daya

pembelajaran, dan kurangnya bimbingan dari guru terhadap siswa.

**Tabel 3.** Data Kinerja Guru dilihat dari Partisipasi Pengembangan Profesional Tahun 2023.

| No | Nama Sekolah Dasar      | Partisipasi dalam Pengembangan Profesi |                                     |
|----|-------------------------|--|-------------------------------------|
|    |                         | Pelatihan                              | Refleksi dengan Guru Sebidang       |
| 1  | SD Kristen Tuhas Bangsa | Merintis                               | Pasif                               |
| 2  | SD GMT Bonipoi 3456     | Berkembang                             | Berpartisipasi tetapi tidak memadai |
| 3  | SD INpres Perumnas 2    | Berkembang                             | Berpartisipasi tetapi tidak memadai |
| 4  | SD GMT Airmona 1        | Merintis                               | Berpartisipasi tetapi tidak memadai |
| 5  | SD Canossa              | Merintis                               | Berpartisipasi tetapi tidak memadai |
| 6  | SD Inpres Liliba        | Merintis                               | Berpartisipasi tetapi tidak memadai |

Sumber: Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023

Berdasarkan dari data pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa guru-guru pada 4 SD (66,67%) tersebut partisipasi dalam pengembangan profesional dirinya masih dalam tahap mulai dirintis. Artinya, sekolah telah menunjukkan upaya pembinaan untuk mendukung pengembangan profesional guru tetapi masih dalam tahap awal. Tinggi rendahnya kinerja guru menurut beberapa ahli disebabkan oleh sejumlah faktor. Sejumlah faktor dimaksud adalah 1) dukungan kepemimpinan kepala sekolah; 2) ketersediaan sumber daya sekolah; 3) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan; 4) Iklim kerja yang positif dan kolaboratif; 5) kesempatan untuk pengembangan profesional (Marzano, 2013; Finnigan dan Daly, 2011); 6) budaya sekolah yang positif dan inklusif (Duke, 2011); dan 7) keterampilan pengajaran yang efektif (Dana dan Diane, 2015).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah suatu proses seorang individu mempengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dan memimpin organisasi dalam cara yang membuatnya lebih koheren dan kooperatif (Northouse, 2019: 2). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, sambil memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif (Hughes, Ginnett, & Curphy, 2018: 4). Kepemimpinan adalah serangkaian tindakan dan sikap yang memungkinkan orang lain untuk melakukan kerja yang luar biasa (Kouzes & Posner, 2017: 5). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi yang ditentukan (Yukl 2010: 8).

Disamping hasil penelitian yang mendukung pendapat para ahli, terdapat juga hasil-hasil penelitian yang bertentangan. Penelitian Otniel dan Ardi (2022) menunjukkan bahwa

kepemimpinan pelayan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru; demikian juga halnya dengan hasil penelitian Sunarni dan Sultonth (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani mempunyai hubungan dengan kinerja guru hanya apabila dimoderasi oleh variabel motivasi dan iklim organisasi.

Hasil penelitian Santosa, dkk. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Padang; demikian juga halnya dengan hasil penelitian Agustin, Arafat, Rosani (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan teori, permasalahan, dan adanya research gap yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang”.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan gambaran, mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial, dan pengaruh secara simultan kepemimpinan pelayan, budaya sekolah, disiplin guru dan implementasi platform merdeka belajar dan kinerja guru sekolah dasar penggerak. Manfaat yang ingin didapatkan yaitu memberi kontribusi pada teori kepemimpinan dalam konteks Pendidikan dan menjadi masukan bagi sekolah yang menjadi tempat penelitian ini dilakukan khususnya, dan untuk semua pembaca secara umum.

## **II. METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Pelayan (X1), Budaya Sekolah (X2), Disiplin Guru (X3), Implementasi Platform Merdeka Mengajar (X4), dan Kinerja Guru (Y). Hasil pengukuran variabel-variabel tersebut dianalisis dan data yang berbentuk angka kemudian diinterpretasi untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang yang terdiri dari 6 sekolah dasar (SD) yaitu SD Kristen Tunas Bangsa, SDK Canossa, SDI Perumnas 2, SD GMT Bonipoi 3456, SD GMT Airnona 1, dan SDI Liliba. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang pada

Tahun Ajaran 2023/2024 yang berjumlah 144. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 103 orang guru.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket yang dikembangkan dari lima variabel. Kelima variabel tersebut adalah kepemimpinan pelayan, budaya sekolah, disiplin guru, implementasi platform merdeka mengajar, dan kinerja guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Data sekunder dimaksud seperti perangkat pembelajaran guru, peraturan disiplin sekolah, dokumen visi-misi sekolah, artefak sekolah, dan data sekunder lainnya yang relevan dengan variabel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner), Wawancara dan studi dokumentasi.

Validitas yang diuji dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (construct validity) yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap-tiap item dengan skor total. Uji validitas digunakan aplikasi pengolahan data SPSS. Dalam penelitian ini dilakukan 4 macam uji asumsi klasik yaitu: uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pembahasan Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

#### **a) Capaian Indikator Variabel Kepemimpinan pelayan “Sangat Baik”**

Analisis statistik deskriptif pada variabel Kepemimpinan pelayan Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang menunjukkan hasil yang sangat positif. Capaian indikator responden terhadap variabel ini mencapai 89,54%, yang berada dalam kategori 'Sangat Baik'. Hasil ini menunjukkan bahwa, berdasarkan persepsi responden, kepemimpinan pelayan di Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang dianggap sangat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Utami (2021) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori “Sangat Baik” yang ditunjukkan dengan capaian indikatornya sebesar 94%. Namun hasil penelitian Hasim, Amirudin dan Nuridayanti (2020) dan Astika (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori 'Baik'. Demikian juga dengan hasil penelitian Rosna (2020) di MTs Darul Aqam, Palopo menunjukkan bahwa capaian indikator pada variabel

kepemimpinan kepala sekolah sebesar 63% dan berada pada kategori 'Baik'.

Adanya perbedaan dalam kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat dipahami dari pendapat para ahli. Fullan (2014) menyatakan bahwa perbedaan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah antar sekolah atau daerah dapat disebabkan oleh berbagai faktor kompleks yang melibatkan konteks lokal, budaya organisasi, tingkat dukungan dari stakeholder, dan berbagai dinamika internal dan eksternal. Maxwell (2017) mengetengahkan hukum Law of the Lid. Hukum ini menyatakan bahwa kemampuan kepemimpinan seseorang menentukan tingkat efektivitas organisasi tersebut. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, ini bisa diartikan bahwa kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih tinggi cenderung dapat membawa sekolahnya ke tingkat yang lebih tinggi.

Dalam konteks sekolah, persepsi positif responden terhadap kepemimpinan pelayan menciptakan dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa kepemimpinan tersebut dianggap efektif dalam memenuhi kebutuhan dan harapan komunitas sekolah. Tingkat kepuasan yang tinggi dari responden dapat diartikan sebagai indikator penting bahwa kepemimpinan pelayan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan berorientasi pada pembelajaran. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa Kepala Sekolah dapat mempertahankan dan memperkuat praktik-praktik kepemimpinan pelayan yang telah mendapat dukungan positif. Pihak sekolah dapat memanfaatkan kekuatan ini untuk membangun budaya sekolah yang lebih positif dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.

b) Capaian Indikator Variabel Budaya Sekolah "Sangat Baik"

Hasil analisis statistik deskriptif menyoroti gambaran yang sangat positif dari responden terhadap variabel Budaya Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Capaian indikator mencapai 86,13%, yang dapat dikategorikan sebagai 'Sangat Baik'. Temuan ini mencerminkan persepsi tinggi dari responden terhadap budaya sekolah yang ada di lingkungan

pendidikan tersebut. Persepsi yang sangat positif ini memberikan gambaran bahwa Budaya Sekolah di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang dianggap sangat mendukung, inklusif, dan memotivasi. Budaya positif di dalam sekolah dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, memotivasi guru, dan meningkatkan partisipasi siswa.

Hasil penelitian penulis ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Mawardi dan Indayani (2020) di SMPN Palopo bahwa budaya sekolah berada dalam kategori 'sangat baik'. Berbeda dengan hasil penelitian Astika (2020) SMPN 8 Palopo bahwa budaya sekolah berada dalam kategori 'baik'. Adanya perbedaan capaian indikator pada variabel budaya sekolah di sekolah yang berbeda dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Mintu (2004) memberikan wawasan mengenai perbedaan budaya yang mungkin mempengaruhi budaya sekolah; Sedangkan Fullan (2007) menjelaskan bahwa berbagai perubahan tuntutan di sekolah dan kepemimpinan dapat memengaruhi budaya sekolah. Dalam konteks ini, Budaya Sekolah yang sangat baik dapat dianggap sebagai aset penting bagi institusi pendidikan. Pihak sekolah dan pengambil kebijakan dapat memanfaatkan hasil ini untuk mempertahankan dan memperkuat praktik-praktik yang mendukung budaya positif, serta untuk mengidentifikasi area-area yang mungkin perlu perhatian khusus.

c) Capaian Indikator Variabel Disiplin Guru "Sangat Baik"

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan gambaran yang sangat positif dari responden terhadap variabel Disiplin Guru di Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Capaian indikator mencapai 86,26%, yang dapat dikategorikan sebagai 'Sangat Baik'. Temuan ini mencerminkan persepsi tinggi dari responden terhadap tingkat disiplin guru di lingkungan pendidikan tersebut. Dengan tingkat kepuasan sebesar 86,26%, hal ini menunjukkan bahwa norma-norma disiplin, ketaatan terhadap aturan, dan komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka diakui dan dihargai oleh komunitas sekolah.

Hasil penelitian penulis sejalan dengan hasil penelitian Nurfadilah (2021) di

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso yang menunjukkan disiplin guru berada dalam kategori 'sangat tinggi' dengan persentase sebesar 80%. Namun agak berbeda dengan hasil penelitian Rifah (2016) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan guru berada pada kategori "baik" dengan nilai rata-rata sebesar 71,3. Adanya perbedaan mengenai tinggi rendahnya disiplin guru telah dikaji oleh beberapa ahli. Disiplin guru di sebuah sekolah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan ada beberapa ahli yang telah membahas masalah ini dalam literatur pendidikan. Fullan (2007) berpendapat bahwa perubahan kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memengaruhi tingkat disiplin guru di sekolah. Hal senada juga dikemukakan oleh Schein (2010) yang mengetengahkan pendapatnya bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan praktik di dalamnya; budaya sekolah dapat memengaruhi disiplin guru.

Tingkat disiplin yang tinggi dapat berdampak positif tidak hanya pada kinerja guru, tetapi juga pada tingkat partisipasi siswa, suasana kelas yang kondusif, dan menciptakan fondasi untuk pengalaman pendidikan yang efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa guru-guru di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang memiliki komitmen yang tinggi terhadap prinsip-prinsip disiplin dan menjaga etos kerja yang positif. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pihak sekolah dapat mempertahankan dan memperkuat praktik-praktik disiplin yang mendapat dukungan positif. Penekanan pada pembinaan disiplin guru dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan juga lingkungan sekolah secara keseluruhan.

d) Capaian Indikator Variabel Implementasi Platform Merdeka Mengajar "Sangat Baik"

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran positif terhadap Implementasi Platform Merdeka Mengajar Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Capaian indikator mencapai 86,20%, dan dapat dikategorikan sebagai 'Sangat Baik'. Temuan ini mencerminkan persepsi tinggi dari responden terhadap implementasi platform merdeka mengajar tersebut di lingkungan pendidikan tersebut.

Persepsi positif ini dapat diartikan sebagai indikator bahwa Platform Merdeka Mengajar dianggap efektif dan bermanfaat oleh komunitas sekolah. Hasil ini menunjukkan bahwa responden melihat platform merdeka mengajar tersebut sebagai alat yang mendukung pembelajaran, meningkatkan efisiensi pengelolaan sekolah, atau memberikan manfaat lain yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Capaian indikator tinggi terhadap Implementasi Platform Merdeka Mengajar sebesar 89% memberikan gambaran bahwa pihak sekolah telah berhasil mengimplementasikan dan memanfaatkan platform tersebut secara optimal. Keberhasilan ini dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memperluas penggunaan platform tersebut, serta memberikan dukungan lebih lanjut kepada guru dan siswa dalam pemanfaatan sumber daya pendidikan digital.

Hasil penelitian penulis ini sejalan dengan hasil penelitian Ramdani, dkk. (2020) di sekolah dasar menunjukkan bahwa sebagian besar guru sudah bisa menggunakan platform merdeka mengajar untuk menerapkan kurikulum merdeka, bahkan ada yang sudah menerapkan dan masuk pada proses tindak lanjut dalam penerapan langsung di dalam kelas. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa Implementasi Platform Merdeka Mengajar dapat dianggap sebagai bagian integral dari lingkungan pembelajaran di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Pihak sekolah dapat terus mendukung dan memperkuat penggunaan platform ini, sekaligus memastikan bahwa dukungan teknis dan pelatihan terus tersedia untuk memaksimalkan manfaatnya.

e) Capaian Indikator Variabel Kinerja Guru "Sangat Baik"

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan gambaran yang sangat positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Capaian indikator mencapai 86,58%, yang dapat dikategorikan sebagai 'Sangat Baik'. Temuan ini mencerminkan persepsi tinggi dari responden terhadap kualitas kinerja guru di lingkungan pendidikan tersebut. Kinerja guru yang dianggap sangat baik oleh responden dapat diartikan sebagai

indikator keberhasilan pendidikan di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Persepsi positif ini dapat disebabkan oleh kompetensi, dedikasi, dan juga kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru-guru di sekolah tersebut. Capaian indikator sebesar 86,58 % mengindikasikan bahwa kinerja guru dianggap memenuhi atau bahkan melebihi harapan responden. Guru-guru di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang dianggap memberikan dampak positif pada pembelajaran siswa dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Hasil penelitian penulis ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Wardani (2013) menunjukkan bahwa kinerja guru dalam kategori 'tinggi' dengan presentase 63,9% berkategori 'baik'. Hasil penelitian Syaidah (2018) di MAN Kandat menunjukkan bahwa kinerja guru sebesar 67,05 dan berkategori 'baik'. Hasil penelitian Indrawati, Lestari1, dan Lubis (2023) menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu sebesar 74,39% dan berkategori 'baik'.

Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut secara teori terdapat sejumlah ahli yang telah menjelaskannya. Danielson (2007) memandang elemen-elemen kunci yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu adanya perencanaan pengajaran, lingkungan kelas, pengajaran langsung, dan penilaian. Hattie (2012) memandang bahwa faktor-faktor seperti umpan balik, pengajaran langsung, dan harapan guru sangat menentukan kinerja guru. Marzano (2007) mengidentifikasi sembilan strategi pengajaran yang dapat meningkatkan kinerja guru, diantaranya yang utama adalah memberikan umpan balik, menetapkan tujuan yang jelas, dan melibatkan siswa secara aktif. Pink (2011) membahas konsep motivasi dan bagaimana faktor-faktor seperti otonomi, penguasaan, dan tujuan dapat memengaruhi kinerja guru. Pink menyoroti pentingnya memberikan guru kesempatan untuk meraih penguasaan dalam pekerjaan mereka dan merasa terlibat secara pribadi. Darling-Hammond (2015) membahas pentingnya dukungan profesional bagi guru dan perlunya merampingkan sistem pendidikan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kinerja guru.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pihak sekolah dan pengambil kebijakan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebijakan atau program yang mendukung dan meningkatkan kinerja guru. Dukungan terus-menerus dalam bentuk pelatihan, pengembangan profesional, dan fasilitas yang memadai dapat berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

## 2. Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial

### a) Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linear pengaruh variabel Kepemimpinan pelayan terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan pelayan dengan Kinerja Guru, sebagaimana diindikasikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$ . Secara khusus, nilai koefisien regresi sebesar 0,312 mengindikasikan bahwa setiap satu unit peningkatan dalam variabel kepemimpinan pelayan berkontribusi positif sebesar 0,312 terhadap peningkatan Kinerja Guru. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif kepemimpinan pelayan terhadap Kinerja Guru.

Adanya tingkat signifikansi sebesar 0,000 menegaskan bahwa hubungan antara kepemimpinan pelayan dan Kinerja Guru tidak terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan pelayan memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja para guru di Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bakry & Syamril (2020); Prasetyono & Ramdayana (2020); dan Pattikayhatu (2023). Kepemimpinan Pelayan adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan kepada bawahan, dengan tujuan mendorong pengembangan diri dan meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi.

Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan mampu menciptakan iklim kerja

yang harmonis, di mana keterlibatan aktif dengan bawahan, komunikasi terbuka dan rasa saling percaya menjadi landasan utama (Covey, 2020). Guru merasa didukung dan dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan pelayan juga memberikan ruang bagi pengembangan profesional guru. Kepala sekolah yang memahami dan mendukung kebutuhan pengembangan pribadi guru cenderung menciptakan tim pengajar yang lebih berkualitas. Guru merasa didukung untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilannya. Seperti dikemukakan oleh Greenleaf (2002) salah satu tokoh pengembang konsep servant leadership memaparkan pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan kepada orang lain sebagai landasan utama, bukan sekadar memiliki kekuasaan atau otoritas menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang pertama-tama melayani, dan dari situ, kekuasaan dan kepemimpinan yang sah akan muncul.

b) Budaya Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,144 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai koefisien regresi 0,144 mengindikasikan bahwa setiap satu unit peningkatan dalam variabel Budaya Sekolah berkontribusi positif sebesar 0,144 terhadap peningkatan Kinerja Guru. Temuan ini memberikan dukungan substansial terhadap hipotesis penelitian, yang menyatakan bahwa Budaya Sekolah berperan penting dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja guru di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.

Tingkat signifikansi sebesar 0,028 menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Sekolah dan Kinerja Guru bersifat signifikan secara statistik. Artinya, temuan ini tidak dapat dianggap sebagai kebetulan semata, melainkan mencerminkan keterkaitan yang kuat antara Budaya Sekolah yang ada dengan tingkat kinerja guru. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarno & Liana (2015); Liana (2015); Sari, N. I. (2018); Makalew (2023).

Temuan penelitian di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana budaya sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut DuFour, & DuFour (2013) bahwa budaya sekolah yang mendukung pembelajaran kolaboratif dan refleksi guru berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Barth (1990) dan Sergiovanni (1999) bahwa budaya sekolah yang mendukung, di mana kolaborasi dan saling menghormati antar-staf dan pemimpin sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Nilai-nilai seperti kolaborasi, saling menghormati, dan semangat kerja sama menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk memberikan kontribusi maksimal yang nyata terhadap kinerja guru. Komunikasi yang efektif dan keterbukaan dalam budaya sekolah memainkan peran penting dalam membentuk persepsi guru terhadap lingkungan kerja mereka.

Guru yang merasa didengar dan memiliki saluran komunikasi yang terbuka lebih cenderung berbagi ide, pengalaman, dan tantangan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kolaborasi dan kinerja guru. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa pihak sekolah, pengelola pendidikan, dan pembuat kebijakan dapat fokus pada pengembangan dan pemeliharaan Budaya Sekolah yang mendukung dan memotivasi guru. Strategi-strategi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan budaya positif di dalam sekolah dapat diimplementasikan sebagai upaya konkret untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

c) Disiplin Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi pengaruh variabel Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang menunjukkan signifikan sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,168 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,168, dapat



disimpulkan bahwa setiap satu unit peningkatan dalam variabel Disiplin Guru berkontribusi positif sebesar 0,168 terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Tingkat signifikansi sebesar 0,015 menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Guru dan Kinerja Guru tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar statistik yang kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin guru memiliki peran yang penting dalam mencapai kinerja optimal di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang. Charles, Senter, & Barr (1992); Marzano & Pickering (2003); Jones & Jones (2007) memberikan pandangan dan strategi yang sama terkait dengan manajemen kelas, yang memasukkan elemen disiplin yang menurut pandangan mereka dapat membentuk lingkungan yang mendukung kinerja guru. Disiplin guru tidak hanya berpengaruh pada tata tertib kelas, tetapi juga terkait dengan efektivitas pengajaran. Guru yang disiplin dapat menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur dan kondusif, menciptakan kesempatan optimal bagi siswa untuk belajar dan berpartisipasi aktif. Guru yang mampu menjaga tingkat disiplin yang baik cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mencari inovasi, dan terus mengembangkan keterampilan mereka.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perhatian khusus terhadap pengembangan dan pemeliharaan tingkat disiplin guru di lingkungan sekolah. Strategi manajemen sekolah yang fokus pada pembinaan dan peningkatan disiplin guru dapat dianggap sebagai langkah konkret untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat dasar.

d) Implementasi PMM Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Implementasi Platform Merdeka Mengajar dan Kinerja Guru, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,550 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,550, dapat disimpulkan bahwa setiap

satu unit peningkatan dalam variabel Implementasi Platform Merdeka Mengajar berkontribusi positif sebesar 0,550 terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara Implementasi Platform Merdeka Mengajar dan Kinerja Guru tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar statistik yang kuat. Hasil ini menyoroti pentingnya peran Platform Merdeka Mengajar dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah. Pengaruh Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru sangat kuat dengan implementasi PMM di sekolah maka Guru dapat mengakses sumber daya pendidikan yang lebih beragam, menyesuaikan materi dengan kebutuhan siswa, dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan daya serap materi oleh siswa. PMM memberikan platform yang memungkinkan guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyusun strategi pengajaran. Guru dapat mengintegrasikan teknologi, multimedia, dan metode pembelajaran interaktif, yang secara langsung berkontribusi pada meningkatnya minat dan partisipasi siswa dalam proses belajar. PMM mendorong keterlibatan siswa dan kolaborasi guru melalui fitur-fitur seperti forum diskusi, tugas online, dan proyek kolaboratif. Keterlibatan siswa yang lebih aktif dan kolaborasi antar-guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis dan mendukung.

Sebagaimana dikemukakan oleh Bayne & Ross (dalam November, 2012) membahas konsep-konsep seperti belajar online, berbagi pengetahuan, dan peran guru dalam era digital. Pemanfaatan teknologi untuk memahami dan mendidik generasi yang tumbuh dalam era digital memegang peranan yang sangat penting. Menurut Wagner (2010) bahwa penting mempersiapkan siswa untuk sukses dalam masyarakat berbasis pengetahuan. Implementasi platform merdeka belajar yang efektif dapat membantu guru menciptakan pengalaman belajar yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Christensen (2008) menyoroti bagaimana teknologi dapat membantu merancang pengalaman pembelajaran yang lebih personal dan efektif.

Implementasi PMM juga berdampak pada efisiensi administrasi guru. Sistem administrasi yang terintegrasi memudahkan guru dalam melacak perkembangan siswa, memberikan umpan balik secara real-time, dan mengelola tugas-tugas administratif sehingga guru dapat lebih fokus pada aspek pengajaran.

e) Nilai R-Squared sebesar 0,521

Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang mengungkapkan bahwa model regresi mampu menjelaskan sekitar 52,1% variabilitas dalam Kinerja Guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,521. Adjusted R-Squared, atau disebut juga sebagai koefisien determinasi, menggambarkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (Kinerja Guru) yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen dalam model. Dengan nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,521, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi Kepemimpinan pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar.

Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian, yaitu kepemimpinan pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi dalam Kinerja Guru. Oleh karena itu, penting untuk memahami peran dan interaksi antar variabel-variabel tersebut dalam konteks peningkatan kinerja guru di SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.

Dalam praktiknya, hasil ini memberikan arahan kepada pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek kepemimpinan pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Pengembangan strategi yang holistik dan terpadu dalam mengelola variabel-variabel tersebut dapat memberikan dampak positif pada kualitas

pendidikan di tingkat SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang berada dalam kategori 'Sangat Baik'.
2. Variabel Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang, dengan rincian berikut ini.
  - a) Kepemimpinan Pelayan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang secara signifikan yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik.
  - b) Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang secara signifikan yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik.
  - c) Disiplin Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang secara signifikan yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik.
  - d) Implementasi Platform Merdeka Mengajar berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang secara signifikan yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik.
3. Variabel Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar

terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026- 4032.
- Autry, J.A., 2001. *The Servant Leader: How to Build a Creative Team, Develop Great Morale, and Improve Bottom-Line Performance*. Currency.
- Bayne, S., & Ross, J. (2007, December). The 'digital native' and 'digital immigrant': a dangerous opposition. In annual Conference of the Society for Research into Higher Education (SRHE) (Vol. 20). [ac.uk/staff/sian/natives\\_final.pdf](http://ac.uk/staff/sian/natives_final.pdf) [Accessed 20.3.2013].
- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents, and principals can make the difference*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.
- Bakry, B., & Syamril, S. (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap Nilai Kinerja Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 24-28.
- Charles, C. M., Senter, G. W., & Barr, K. B. (1992). *Building classroom discipline* (p. 360). White Plains, NY: Longman.
- Christensen, C. M., Johnson, C. W., & Horn, M. B. (2008). *Disrupting class: How disruptive innovation will change the way the world learns*. McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people*. Simon & Schuster.
- Dana, N. F., & Yendol-Hoppey, D. (2019). *The reflective educator's guide to classroom research: Learning to teach and teaching to learn through practitioner inquiry*. Corwin.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. ASCD.
- Danielson, C., Axtell, D., & Bevan, P. (2009). *Implementing the framework for teaching in enhancing professional practice*. ASCD.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. ASCD.
- Deal, T.E., 1982. *The shaping school culture fieldbook*.
- Darling-Hammond, L. (2015). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. Teachers College Press.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2010). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises*. John Wiley & Sons.
- DuFour, R., & DuFour, R. (2013). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work TM*. Solution Tree Press.
- Finnigan, K. S., & Daly, A. J. (2011). *Teachers Matter: Understanding Teachers' Impact on Student Achievement* In Annual Meeting of the American Educational Research Association, Vancouver, Canada.
- Fullan, M., 2001. *Principals as leaders in a culture of change*. Educational leadership.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership A Journey Into The Nature of Legitimate Power & Greatness*. 25th Anniversary Edition. Paulist Press: Marwah New Jersey
- Hoerr, T. R. (2005). *The art of school leadership*. ASCD.
- Greenleaf, R. K. (2008). *The servant as leader*. South Orange, New Jersey
- Greenleaf, R. (2007). *The servant as leader*. In *Corporate ethics and corporate governance* (pp. 79-85).
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge
- HUGHES, Ginnett; GINNETT, R. Curphy. (2018). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experiences*.
- Indrawati, I., Lestari, R., & Lubis, R. R. *Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian). Indonesia,

- 8(5), 3516-3526. Pattikayhatu, Z. I. (2023). Pengaruh servant leadership, self-efficacy, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah swasta xyz di Lampung (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Jones, F. H., Jones, P., & Jones, J. L. T. (2007). Tools for teaching: Discipline, instruction, motivation. Fredjones. com.
- Kouzes, Posner. (2017) The leadership challenge. John Wiley & Sons.
- Liana, L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Sma Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian.
- Makalew, M. M. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah dan Pendidikan Karakter Berbasis Sembilan Nilai Terhadap Kinerja Guru: Studi di Sekolah Menengah Katolik Yayasan Joseph Yeemye di Sulawesi Utara. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). Effective supervision: Supporting the art and science of teaching. Ascd.
- Marzano, R. J., & Toth, M. D. (2013). Teacher evaluation that makes a difference: A new model for teacher growth and student achievement. ASCD.
- Marzano, R. J., Marzano, J. S., & Pickering, D. J. (2003). Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher. ASCD.
- Marzano, R. J. (2007). The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction. Ascd
- Muslim, B. (2021). Manajemen Pendidikan Karakter Pada Kegiatan Intrakurikuler, Kokurikuler dan Ekstrakurikuler di MI Pembangunan UIN Jakarta. EL Bidayah: Journal of Islamic Elementary Education, 3(2), 131-144.
- Northouse. (2019). Kepemimpinan. Western Michigan University. Jakarta: PT Indeks.
- November, A. (2012). Who owns the learning?: Preparing students for success in the digital age. Solution Tree Press.
- Otniel, R., & Ardi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Kristen di Sekolah XYZ Tangerang. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 2949-2958.
- Peterson, K. D. (2000). Teacher Evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices. Corwin Press.
- Pink, D. H. (2011). Drive: The surprising truth about what motivates us. Penguin
- Poetro, R. S. S. (1990). Partisipasi Komunikasi, Presuasi dan Disiplin dalam Pembangunan. Bandung: Alumnus.
- Pratiwi, I (2019). PISA Effect On Curriculum In Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 4(1), 51.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108-123.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1999). Motivating Today" s Employee. Supervision Key Link to Productivity, 271-285.
- Sari, N. I. (2018). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso.
- Sergiovanni, T. J. (1999). Building community in schools. John Wiley & Sons.
- Sholehah, I., Adib, A., & Widiastuti, N. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp It Nurul Ilmi Aini Kecamatan Teluk Betung Timur Kota Bandar Lampung. *Unisan Jurnal*, 2(1), 880-895.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sunarni, S., & Sultoni, S. (2023). Unveiling the Influence of Servant Leadership on Teacher Job Satisfaction: A Study on the Mediating Effects of Work Motivation, Organizational Culture, and Organizational Climate. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(2).
- Sunarno, S., & Liana, L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya

- Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian. In Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2015. Stikubank University.
- Syaidah, I. (2018). Pengaruh Kinerja Guru Akidah Akhlak Terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di MAN Kandat (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Wagner, T. (2010). The global achievement gap: Why even our best schools don't teach the new survival skills our children need-and what we can do about it. ReadHowYouWant.com.
- Wardani, V. P. (2013). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Anak Kelompok B Sekolah Taman Kanak- Kanak Dharma Wanita Se Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Wikasiwi, S., Wijaya, P. Y., & Trarintya, M. A. P. (2023). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th edition). Upper Saddle River: Pearson Education Inc.