JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i1.6596
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 05 Oktober 2025 | **Revised:** 01 Desember 2025 | **Accepted:** 02 Desember 2025

Pengaruh *Altruistic Leadership*, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo

Wila Yurnita[1], Robi Hendra[2], Akhmad Habibi[3]
[1]Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, Wilayurnita56@gmail.com
[2]Universitas Jambi, Jambi, Indonesia
[3]Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Corresponding Author: Wilayurnita56@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of altruistic leadership, organizational culture, work environment, and human resource (HR) development on the performance of elementary school teachers in Muara Bungo Regency. This study used a quantitative descriptive method with a sample of 303 teachers, and data analysis was conducted using Smart-PLS 4 to test the relationship between variables. The research findings indicate that altruistic leadership has a positive and significant effect on teacher performance, but a negative effect on organizational culture and work environment. The work environment has a positive effect on teacher performance, although it has a negative impact on organizational culture. Meanwhile, HR development shows a positive and significant effect on teacher performance, organizational culture, and work environment, with the strongest effect compared to other variables. Organizational culture also has a positive effect on teacher performance. These findings highlight that strengthening HR and creating a conducive work environment are key factors in improving teacher performance, while emphasizing the need to address the negative impact of altruistic leadership on organizational culture and the work environment.*

Keywords: *Altruistic Leadership, Organizational Culture, Work Environment, Human Resource Development, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *altruistic leadership*, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Muara Bungo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel 303 guru, dan analisis data dilakukan menggunakan *Smart*-PLS 4 untuk menguji hubungan antar variabel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *altruistic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi berpengaruh negatif terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun berdampak negatif terhadap budaya organisasi. Sementara itu, pengembangan SDM menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

budaya organisasi, dan lingkungan kerja, dengan pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya. Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menyoroti bahwa penguatan SDM dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru, sekaligus menekankan perlunya mengatasi dampak negatif *altruistic leadership* terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Altruistic Leadership*, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan arah pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan sistem pendidikan sangat ditopang oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat, terutama guru yang berfungsi sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Upaya peningkatan mutu pendidikan menuntut adanya perhatian serius terhadap berbagai determinan yang memengaruhi kinerja guru, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal (Amri et al., 2021). Kinerja guru tidak semata ditentukan oleh penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional, melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, pola kepemimpinan di sekolah, budaya organisasi, serta konsistensi program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara berkesinambungan.

Salah satu aspek yang berperan signifikan dalam peningkatan kinerja guru adalah kepemimpinan altruistik (Satisfaction, 2022). Kepemimpinan ini dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mendahulukan kepentingan serta kesejahteraan bawahannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang suportif, memotivasi, dan sarat dengan nilai-nilai positif bagi setiap anggota tim. Melalui pola kepemimpinan tersebut, pemimpin berupaya mendorong potensi individu agar berkembang secara maksimal serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan (Harsoyo, 2022). Kepemimpinan altruistik menekankan pentingnya nilai kepedulian, perhatian, dan kesejahteraan bawahan dalam rangka memperkuat visi serta misi organisasi. Seorang pemimpin dengan karakter altruistik tidak hanya memiliki arah yang jelas, tetapi juga berfokus pada optimalisasi potensi anggota tim, menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, serta menumbuhkan inovasi dan kesejahteraan bersama. Dalam lingkup pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan altruistik mampu membangun iklim sekolah yang mendukung perkembangan profesional guru, meningkatkan motivasi kerja, serta menumbuhkan komitmen melalui kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan tenaga pendidik (Kurniawan et al., 2024).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi suatu lembaga memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja setiap karyawan (Putri dkk., 2022). Menurut Alasyari dkk. (2023), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan prinsip fundamental yang menjadi dasar tata kelola dan struktur manajemen suatu organisasi. Keyakinan, adat istiadat, dan perilaku yang dianut dan dijunjung tinggi oleh setiap karyawan perusahaan tercermin dalam budaya ini (Vientiany dkk., 2024). Sikap loyalitas, integritas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas akan dipupuk di lingkungan sekolah melalui budaya organisasi yang sehat. Guru akan merasa lebih dihargai di tempat kerja yang menghargai transparansi, kerja sama tim, dan pengakuan atas prestasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka (Annisa dkk., 2022).

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang mencakup aspek fisik maupun nonfisik di tempat kerja, yang mampu menciptakan rasa nyaman, aman, tentram, dan membuat individu merasa betah dalam melaksanakan tugasnya (Sugita et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan perlindungan secara fisik sekaligus dukungan psikologis bagi guru sehingga mereka dapat menjalankan peran secara optimal (Prihastuty & Yustini, 2024). Kondisi kerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh tersedianya fasilitas yang memadai, tetapi juga oleh terciptanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta sistem komunikasi yang efektif. Apabila guru berada dalam lingkungan yang sehat, mendukung, dan produktif, maka kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang maksimal akan semakin besar (Alauddin, 2021).

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja guru adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan proses yang perlu dilakukan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan individu senantiasa selaras dengan tuntutan pekerjaannya (Tambunan et al., 2024). Setiap institusi atau organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan andal, karena kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama dalam pencapaian keunggulan serta keberhasilan organisasi. Harjono et al. (2022) menegaskan bahwa keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh standar kualitas sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa SDM merupakan aset terpenting organisasi, mengingat perannya sebagai pelaksana kebijakan sekaligus penggerak utama dalam aktivitas operasional (Sukaesih et al., 2024).

Kabupaten Muara Bungo, Provinsi Jambi, memiliki karakteristik khusus dalam penyelenggaraan pendidikan. Kondisi geografis yang relatif jauh dari pusat perkotaan serta keterbatasan sumber daya pendidikan menimbulkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sekolah secara efektif. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat sekolah yang menghadapi sejumlah permasalahan, antara lain rendahnya motivasi guru, kurang optimalnya manajemen sekolah, terbatasnya program pengembangan profesional, serta belum terbentuknya budaya kerja yang sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja. Situasi tersebut perlu mendapat perhatian serius karena secara langsung berimplikasi pada kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

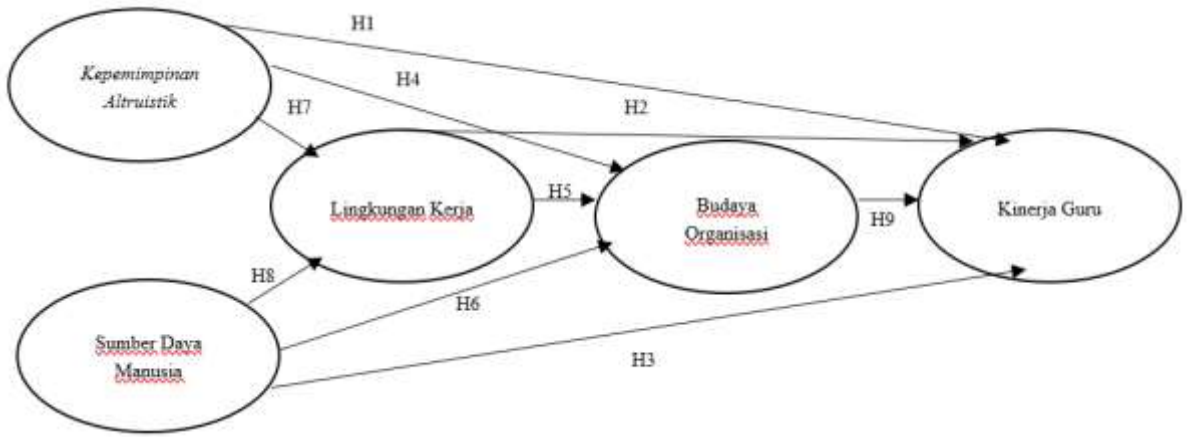
Berbagai elemen internal dan eksternal, seperti budaya perusahaan, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia, berdampak pada pekerjaan guru. Guru cenderung bekerja secara efektif dan berinovasi di kelas ketika kepemimpinan transformasional diterapkan di tingkat sekolah karena dapat menginspirasi, mendorong, dan mendukung mereka (Manalu dkk., 2023). Selain itu, organisasi yang kuat dan konstruktif dapat mendorong kerja sama tim, mengembangkan keterampilan profesional, dan meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan (Sambul, 2021). Baik dari segi fisik maupun psikologis, suasana kerja yang kondusif juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang santai yang terus meningkatkan produktivitas (Alfaranti, 2011). Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan yang berkesinambungan sangat diperlukan agar guru mampu meningkatkan kompetensi serta menyesuaikan diri dengan dinamika perkembangan pendidikan (Wahyudin, 2022). Dengan demikian, keempat faktor tersebut saling berkesinambungan dalam membentuk guru yang berkinerja tinggi sehingga mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan (Taurisa, 2012).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satisfaction (2022), ditemukan bahwa kepemimpinan altruistik tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Komarudin (2018) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru. Selanjutnya, hasil penelitian Djafar (2021) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, penelitian Sukaesih et al. (2024) memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, temuan ini turut diperkuat oleh penelitian Hermawan (2024).

Penelitian ini berupaya mengkaji keterkaitan antara kelima variabel tersebut dalam satu kerangka konseptual yang utuh, dengan fokus pada konteks Kabupaten Bungo yang memiliki

karakteristik geografis dan manajerial berbeda dibandingkan wilayah lain. Melalui pendekatan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih komprehensif serta relevan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru di daerah dengan keterbatasan sumber daya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengusung judul **"Pengaruh Altruistic Leadership, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo."**

Hubungan Antar Variabel



Sumber: Data diolah (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Pengaruh *altruistic leadership* terhadap kinerja guru
H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru
H3: Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru
H4: Pengaruh *Altruistic Leadership* terhadap Budaya Organisasi Guru
H5: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Budaya Organisasi Guru
H6: Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Budaya Organisasi Guru
H7: Pengaruh *Altruistic Leadership* terhadap Lingkungan Kerja Guru
H8: Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Lingkungan Kerja Guru
H9: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi yang alami, meskipun tetap memungkinkan adanya pengendalian variabel tertentu, berbeda dengan penelitian eksperimen. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian kuantitatif deskriptif, karena bertujuan menggambarkan fenomena berdasarkan data yang diperoleh secara empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kabupaten Bungo yang berjumlah 5.081 orang (Amin et al., 2023). Dari jumlah tersebut, ditetapkan sampel sebanyak 303 guru yang ditentukan melalui perhitungan menggunakan *calculator.net* dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% (Subhaktiyasa, 2024).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berbasis *Google Form* dengan pertimbangan efisiensi, kemudahan distribusi, serta jangkauan responden yang lebih luas mengingat kondisi geografis Kabupaten Bungo yang cukup besar (Alasyari et al., 2023). Instrumen kuesioner disusun berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah teruji validitas dan

reliabilitasnya. Skala yang digunakan adalah skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat persepsi dan sikap responden terhadap pernyataan yang diajukan. Variabel penelitian, yaitu *altruistic leadership*, budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja guru, diukur menggunakan instrumen yang telah divalidasi dalam penelitian terdahulu (Tambunan et al., 2024). Secara khusus, alat ukur kepemimpinan altruistik diadaptasi dari Oley et al. (2023), budaya organisasi dari Bharata (2016), lingkungan kerja dan kinerja dari Sahda et al. (2024), serta pengembangan sumber daya manusia dari Mayliza & Tanjung (2022).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan yang kompleks, termasuk efek moderator, serta sesuai untuk penelitian dengan jumlah variabel dan jalur yang cukup banyak (Nurhalizah et al., 2023). Pada penelitian ini terdapat lima variabel dengan sembilan jalur analisis, sehingga PLS-SEM dinilai tepat untuk mendukung pemodelan interaksi yang kompleks (Adam, 2015). Lebih lanjut, SEM-PLS merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengevaluasi model dengan hubungan linier antarvariabel, khususnya variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung (Fajar et al., 2024).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) dan Evaluasi Model Struktural (Inner Model) adalah dua fase evaluasi model yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan evaluasi outer model adalah untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur (Sholiha & Salamah, 2015). Tiga kriteria yang digunakan: validitas konvergen, ditunjukkan dengan nilai pemuatan faktor di atas 0,7; validitas diskriminan, diukur dengan nilai pemuatan silang >0,7; dan konsistensi internal, diukur dengan reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha, dengan persyaratan >0,7 (Amiruddien dkk., 2021). Memprediksi asosiasi antar variabel laten merupakan tujuan utama evaluasi inner model. Analisis ini mencakup uji koefisien determinasi (R^2) untuk menilai kemampuan prediksi model, yang mengkategorikannya sebagai substansial (>0,67), sedang (>0,33), dan lemah (>0,19). Selain itu, koefisien jalur menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara variabel laten dengan kategori lemah (0,10–0,29), sedang (0,30–0,49), dan kuat (≥ 0,50), sementara ukuran efek (f2) digunakan untuk mengevaluasi kontribusi variabel independen dengan kategori kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35) (Hair dkk., 2021). Lebih lanjut, validitas prediktif model dievaluasi menggunakan relevansi prediktif (Q^2), dengan nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan relevansi prediktif yang tinggi (Haryono, 2019; Agustina & Sugiarti, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

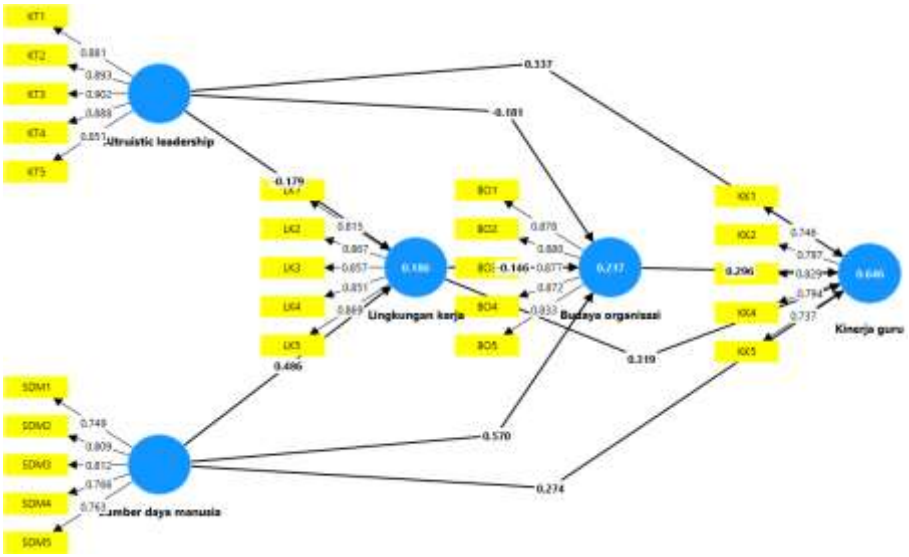
Objek penelitian ini adalah 303 guru SD di Kabupaten Bungo**.** Berdasarkan jenis kelamin, 173 guru perempuan (57%) dan 130 guru laki-laki (43%)**.** Dari segi usia, 145 guru (48%) berusia 31–40 tahun, 97 guru (32%) 41–50 tahun, 45 guru (15%) 20–30 tahun, dan 16 guru (5%) di atas 50 tahun. Untuk pendidikan, 197 guru (65%) berpendidikan S1, 61 guru (20%) D-IV, dan 45 guru (15%) S2. Adapun jabatan, 258 guru (85%) adalah guru kelas, 30 guru (10%) guru bidang studi khusus, dan 15 guru (5%) kepala sekolah/wakil kepala sekolah.

Pengukuran Evaluasi Model (*Outer Model*)

Validitas dan reliabilitas konstruk diuji menggunakan outer model, sebuah model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel laten. Tiga langkah yang terlibat dalam mengevaluasi model pengukuran ini: Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT), Ekstraksi Varian Rata-rata (AVE), dan Validitas Konvergen, yang dievaluasi menggunakan Pemuatan Luar. Pemuatan silang dan Kriteria Fornell-Larcker digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Cronbach Alpha dan Reliabilitas Komposit digunakan untuk mengevaluasi langkah terakhir, Konsistensi Internal (Setiawan dkk., 2024).

Data primer hasil penyebaran kuisioner yang ada akan dianalisis dengan menggunakan SMART PLS 4 untuk menguji hubungan antar variabel dengan melakukan Uji Validitas dan

Uji Reliabilitas sebagai berikut:



Sumber : Diolah SMART PLS 0.4 2025

Gambar 2. Model PLS Algoritma

Tabel 1. Outer loadings, Average Variance Extracted (AVE), Composite reliability dan Cronbach's alpha

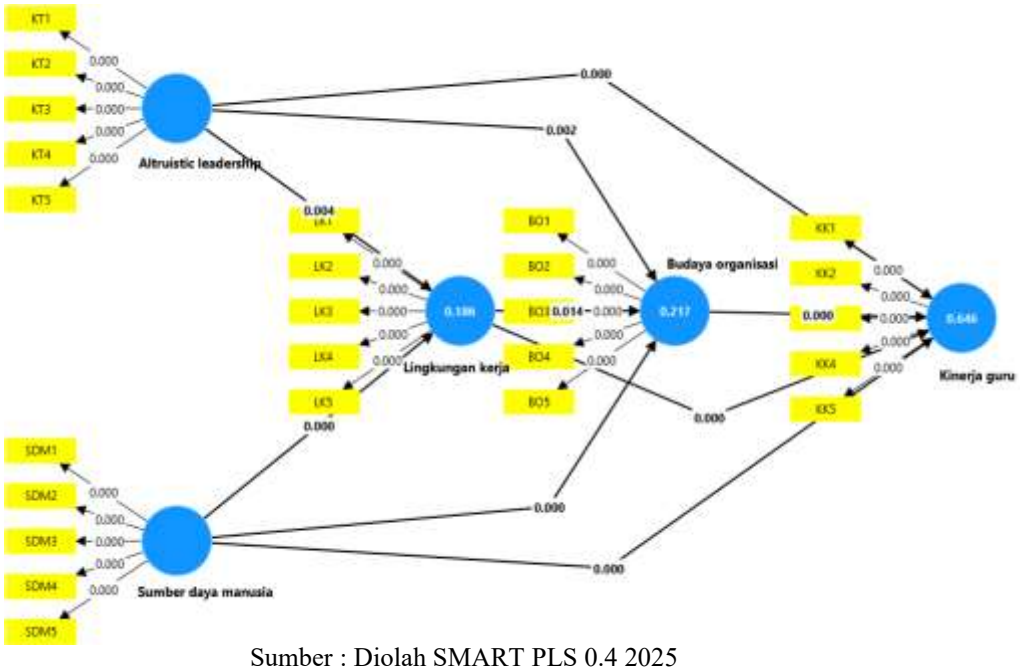
Kode	Outer loadings	AVE	CR	Cronbach's alpha
Budaya organisasi		0.754	0.923	0.919
BO1	0.878			
BO2	0.880			
BO3	0.877			
BO4	0.872			
BO5	0.833			
Kinerja		0.611	0.841	0.840
KK1	0.746			
KK2	0.797			
KK3	0.829			
KK4	0.794			
KK5	0.737			
Altruistic Leadership		0.726	0.909	0.906
KT1	0.881			
KT2	0.893			
KT3	0.902			
KT4	0.888			
KT5	0.851			
Lingkungan kerja		0.726	0.842	0.839
LK1	0.815			
LK2	0.867			
LK3	0.857			
LK4	0.851			
LK5	0.869			
Sumber daya manusia		0.609	0.842	0.839
SDM1	0.749			
SDM2	0.809			
SDM3	0.812			
SDM4	0.766			
SDM5	0.763			
SDM6				

Sumber : Diolah SMART PLS 0.4 2025

Berdasarkan hasil uji outer model pada Tabel 1, setiap indikator memenuhi kriteria validitas konvergen karena muatan luarnya lebih dari 0,70 (Hair dkk., 2021). Nilai AVE setiap konstruk juga lebih tinggi dari 0,50, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut cukup menjelaskan variabel yang mendasarinya. Selain itu, semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) di atas 0,70, yang menunjukkan reliabilitas alat penelitian ini. Oleh karena itu, faktor-faktor *altruistic leadership*, budaya organisasi, kinerja, lingkungan kerja, dan sumber daya manusia dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Structural Model (*Inner Model*)

Model struktural (inner model) dalam studi ini dievaluasi menggunakan sejumlah langkah penting, termasuk relevansi prediktif (Q^2) untuk menguji daya prediksi model, koefisien jalur untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk, ukuran efek (f^2) untuk mengevaluasi kontribusi relatif setiap variabel, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menentukan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Penelitian ini memungkinkan evaluasi menyeluruh terhadap kelayakan dan kemampuan prediksi model struktural.



Sumber : Diolah SMART PLS 0.4 2025

Gambar 3. Model Struktural

Tabel 2. Hasil pengujian hipotesis awal dan estimasi jalur

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Interpretasi
Budaya organisasi -> Kinerja guru	0.296	0.296	0.040	7.391	0.000	berpengaruh
Altruistic Leaderhip->Budaya organisasi	-0.181	-0.184	0.058	3.148	0.002	berpengaruh
Altruistic Leaderhip -> Kinerja guru	0.337	0.338	0.040	8.516	0.000	berpengaruh
Altruistic Leaderhip -> Lingkungan kerja	-0.179	-0.180	0.062	2.887	0.004	berpengaruh
Lingkungan kerja -> Budaya organisasi	-0.146	-0.150	0.060	2.454	0.014	berpengaruh

Lingkungan kerja -> Kinerja guru	0.319	0.318	0.036	8.936	0.000	berpengaruh
SDM -> Budaya organisasi	0.570	0.571	0.067	8.533	0.000	berpengaruh
SDM -> Kinerja guru	0.274	0.276	0.049	5.628	0.000	berpengaruh
SDM -> Lingkungan kerja	0.486	0.486	0.062	7.831	0.000	berpengaruh

Sumber : Diolah SMART PLS 0.4 2025

Pembahasan

Pengaruh *Altruistic Leadership* Terhadap Kinerja Guru

Dengan koefisien 0,337 dan nilai p 0,000 ($p < 0,05$), temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, sehingga mendukung hipotesis tersebut. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan kualitas penerapan kepemimpinan altruistik. Hal ini sejalan dengan temuan Rahim dkk. (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan altruistik berpengaruh positif terhadap pengembangan diri dan kepuasan kerja karyawan, serta Denizli dan Kınış (2024), yang menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan altruistik terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum ($\beta = 0,604$; $p < 0,01$).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,319 dan p-value 0,000. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ahmad (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan kontribusi sebesar 53,6%, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru

Dengan koefisien 0,274 dan nilai p 0,000, temuan studi menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan manajemen dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia suatu organisasi memainkan peran penting dalam menentukan keunggulan kompetitif dan pencapaian tujuannya. Hasil ini konsisten dengan studi Rijanto (2018), yang menggunakan IBM SPSS 24 untuk menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia.

Pengaruh *Altruistic Leadership* Terhadap Budaya Organisasi

Hipotesis ini dapat diterima karena penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh negatif namun substansial terhadap kinerja, dengan nilai p 0,002 ($p > 0,05$) dan koefisien yang relatif kecil, yaitu 0–0,181. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan, di samping dukungan kepemimpinan yang tidak mementingkan diri sendiri. Temuan ini konsisten dengan penelitian Palupi dan Zulfa (2024) yang menemukan bahwa meskipun kepemimpinan altruistik tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja sumber daya manusia, kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi di pemerintahan desa di Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Dengan nilai koefisien -0,146 dan nilai p 0,014, temuan penelitian menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan, dengan lingkungan kerja yang cenderung melemahkan budaya organisasi. Hasil ini mendukung gagasan bahwa budaya perusahaan secara signifikan dibentuk dan dipengaruhi oleh tempat kerja. Nilai-nilai, standar, dan perilaku positif dapat terbentuk di dalam organisasi dengan bantuan lingkungan kerja yang ramah, terbuka, dan akomodatif secara fisik dan psikologis. Orang-orang lebih berdedikasi, kooperatif, dan menaati nilai-nilai perusahaan ketika mereka merasa dihargai, aman, dan didukung di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan budaya perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Kiky dan Adiputra (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh tempat kerja.

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi

Dengan nilai p 0,000 dan nilai koefisien 0,570, temuan penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap budaya organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin baik pula kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia. Identitas organisasi yang kuat sangat bergantung pada kualitas interaksi, internalisasi nilai-nilai, dan profesionalisme karyawan. Orang yang mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi akan menunjukkan hal ini dalam tindakan dan sikap mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusman (2024) yang menemukan bahwa motivasi karyawan yang baik dan budaya organisasi yang suportif secara signifikan dan simultan meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

Pengaruh *Altruistic Leadership* Terhadap Lingkungan Kerja

Studi ini menunjukkan bahwa perilaku altruistik memiliki dampak negatif namun signifikan terhadap lingkungan kerja, dengan koefisien -0,179 dan nilai p 0,004, yang menunjukkan bahwa hipotesis tersebut benar. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap lingkungan kerja dipengaruhi oleh prinsip-prinsip perilaku altruistik. Pada dasarnya, kepemimpinan altruistik menekankan aspek kepedulian, dukungan, pemberian motivasi, dan pengembangan individu, dengan penekanan pada visi kolaboratif yang mengutamakan kesejahteraan tim. Namun, hasil studi ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Denizli dan Kınış (2024), yang menemukan bahwa etika dan altruisme memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi, kinerja, dan komitmen organisasi karyawan, serta mengurangi indikator kinerja negatif seperti pergantian karyawan.

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Lingkungan Kerja

Hasil studi ini menunjukkan bahwa, dengan nilai p 0,000 dan koefisien 0,486, sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan dan kuat terhadap lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sebagian besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia secara strategis penting bagi produktivitas dan pengembangan lingkungan kerja yang positif. Temuan ini konsisten dengan studi Zebua dan Fahlevi (2025), yang menunjukkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,242, yang menjelaskan bagaimana disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan dan signifikan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Dengan nilai p 0,000 dan koefisien 0,296, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gagasan bahwa budaya organisasi berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan yang lebih baik dalam model penelitian ini didukung oleh temuan ini. Nilai-nilai, adat istiadat, keyakinan, dan perilaku yang mengarahkan

perilaku anggota saat beraktivitas dan berinteraksi dengan rekan kerja secara kolektif disebut sebagai budaya organisasi. Temuan penelitian ini berbeda dengan temuan Thoibah dkk. (2024), yang menemukan hubungan positif yang substansial antara budaya organisasi dan kinerja, tetapi pada tingkat yang bervariasi, dengan korelasi sebesar 0,473, berkisar antara +0,30 hingga +0,49.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa Kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Bungo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan altruistik, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Dari keempat faktor tersebut, pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa mendorong kepemimpinan altruistik, budaya perusahaan yang sehat, lingkungan kerja yang suportif, dan inisiatif pengembangan sumber daya manusia jangka panjang dapat bekerja sama untuk meningkatkan kualitas guru.

REFERENSI

Adam, T. (2015). Pemodelan persamaan struktural berbasis Partial Least Square (PLS) serta pemakaiannya dalam penelitian manajemen. *Jurnal Ekonomi, 23*(1), 1–15.

Agustina, D., & Sugiarti, E. (2024). Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian manajemen pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 12*(2), 145–158.

Ahmad, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 8*(2), 115–126. https://doi.org/10.31219/osf.io/7x9zg

Alasyari, A., & Prasetyo, Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi, 11*(2), 102–115. https://doi.org/10.1234/jmbo.v11i2.102

Alasyari, A., Rahman, F., & Putra, M. (2023). Penggunaan instrumen berbasis digital dalam penelitian pendidikan di era pandemi. *Jurnal Pendidikan, 8*(1), 55–64.

Alfaranti, D. (2011). Lingkungan kerja dan kinerja guru: Perspektif psikologi pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan, 8*(3), 112–124. https://doi.org/10.1234/jpp.v8i3.112

Amin, A., Sutrisno, & Fadli, M. (2023). Metode penelitian kuantitatif dalam pendidikan dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar, 11*(2), 201–212.

Amiruddien, M., Sari, P., & Hakim, R. (2021). Analisis validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan SmartPLS. *Jurnal Statistika dan Riset Operasi, 7*(1), 45–53. https://doi.org/10.21009/jsro.071.05

Amri, S., Asbari, M., & Prasetyo, Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21*(2), 123–135. https://doi.org/10.1234/jimb.v21i2.123

Annisa, N., & Sari, D. (2022). Kinerja pada karyawan perusahaan: Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis, 10*(1), 78–89. https://doi.org/10.1234/jmb.v10i1.78

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page. https://doi.org/10.4324/9781003034975

Bharata, W. (2016). Budaya organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 14*(2), 98–107.

Darajat, S., Sukamti, & Paridah. (2025). Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah SMK Negeri 1 Sangatta Utara. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 5(1), 102–109. https://doi.org/10.58707/jipm.v5i1.1176

Denizli, E., & Kınış, R. (2024). The effect of altruistic leadership on job performance in public hospitals. *Journal of Public Administration Research, 12*(1), 55–70. https://doi.org/10.1108/JPAR-01-2024-0023

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Djafar, A. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja guru: Studi pada sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja, 6*(2), 78–90. https://doi.org/10.1234/jpk.v6i2.78

Fajar, M., Lestari, S., & Wibowo, T. (2024). Pendekatan SEM-PLS dalam menganalisis hubungan antar variabel laten. *Jurnal Manajemen Terapan, 6*(1), 77–89.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Harjono, H., & Sari, R. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6*(2), 56–68. https://doi.org/10.1234/jeb.v6i2.56

Harsoyo, S. (2022). Transformational leadership and its impact on organizational performance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy, 13*(2), 45–59. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2151678

Haryono, S. (2019). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima.

Kiky, P., & Adiputra, Y. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Aston Pontianak. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 8*(2), 55–66. https://doi.org/10.36787/jiab.v8i2.328

Komarudin, K. (2018). Budaya organisasi dan kinerja guru: Studi pada sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 7*(2), 56–69. https://doi.org/10.1234/jmp.v7i2.56

Kurniawan, D., & Yuliana, M. (2024). The role of altruistic leadership in enhancing teacher motivation. *Journal of Educational Leadership, 5*(1), 22–34. https://doi.org/10.30640/jel.v5i1.2678

Manalu, S., & Sembiring, L. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan, 7*(1), 88–101. https://doi.org/10.1234/jpk.v7i1.88

Mayfield, J., & Mayfield, M. (2022). Altruistic leadership: Positive leader communication for follower performance. *International Journal of Business Communication, 59*(2), 205–231. https://doi.org/10.1177/2329488420925756

Mayliza, R., & Tanjung, A. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan, 10*(3), 187–195.

Nurhalizah, I., Putri, D., & Rahman, A. (2023). Penggunaan SmartPLS 4 dalam penelitian sosial dan pendidikan. *Jurnal Statistika, 9*(2), 66–75.

Oley, D., Manoppo, R., & Wenas, R. (2023). Kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan, 8*(4), 321–330.

Palupi, R., & Zulfa, N. (2024). Altruistic leadership and organizational culture in village government. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 11*(2), 88–101. https://doi.org/10.21831/japi.v11i2.63459

Putri, R., & Yusuf, I. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2*(3), 54–62. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2678

Rahim, M., Abdullah, A., & Sari, N. (2023). Altruistic leadership and its impact on self-development and job satisfaction. *International Journal of Social Management Studies, 4*(1), 43–58. https://doi.org/10.5539/ijsms.v4n1p43

Rijanto, T. (2018). Pengembangan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya, 20*(1), 12–25. https://doi.org/10.21009/jmsd.2018.20.1.2

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sahda, R., Santoso, I., & Prabowo, A. (2024). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada sektor pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 12*(1), 45–57.

Sambul, A. (2021). Budaya organisasi dan kinerja guru: Studi pada sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9*(2), 45–58. https://doi.org/10.1234/jmp.v9i2.45

Satisfaction, A. (2022). Altruistic leadership and work-family balance: The role of psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 29*(4), 456–470. https://doi.org/10.1177/01672533241290899

Sholiha, N., & Salamah, F. (2015). Evaluasi model pengukuran dalam SEM-PLS. *Jurnal Statistika, 5*(2), 120–128.

Sinaga, M., & Abdillah, M. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bulletin of Community Engagement*, 3(1), 45-59. https://attractivejournal.com/index.php/bce/article/view/1089

Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Rineka Cipta.

Subhaktiyasa, P. (2024). Teknik sampling dalam penelitian sosial menggunakan calculator.net. *Jurnal Metodologi Penelitian, 2*(1), 88–95.

Sugita, S., & Yustini, E. (2024). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan: Studi pada sektor pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembangunan, 15*(2), 112–125. https://doi.org/10.1234/jpp.v15i2.112

Sujana, N. (2019). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Remaja Rosdakarya.

Sukaesih, E., & Wulandari, S. (2024). Pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja, 13*(1), 99–110. https://doi.org/10.1234/jpk.v13i1.99

Sukamto, S., Rasiman, R., & Muhtarom, M. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 4(4), 811–817. https://doi.org/10.55681/nusra.v4i4.1564

Tambunan, S., Hutagalung, R., & Manurung, F. (2024). Pengukuran kinerja guru berbasis validitas dan reliabilitas instrumen. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 13*(2), 140–152.

Tambunan, T., & Suryani, D. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8*(1), 34–47. https://doi.org/10.1234/jmsdm.v8i1.34

Taurisa, T. (2012). Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja, 5*(1), 34–45. https://doi.org/10.1234/jpk.v5i1.34

Thoibah, L., Handayani, S., & Pratama, D. (2024). Hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan: Studi pada PT Agrodana Futures. *Jurnal Riset Manajemen, 13*(3), 122–134. https://doi.org/10.23917/jrm.v13i3.7654

Vientiany, D., & Pane, A. H. (2024). Transformasi budaya organisasi menuju organisasi yang adaptif dan modern. *Journal of Management and Creative Business, 2*(3), 54–62. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2678

Wahyudin, W., & Hidayat, A. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan, 10*(2), 67–80. https://doi.org/10.1234/jpp.v10i2.67

Yusman, H. (2024). Budaya organisasi, motivasi, dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, 16*(1), 77–92. https://doi.org/10.32672/jam.v16i1.8942

Zebua, P., & Fahlevi, H. (2025). Lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer, 9*(1), 44–55. https://doi.org/10.33387/jebk.v9i1.1265