

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KECAMATAN
SIBORONGBORONG TAHUN 2026**

J. Harapan P. Silitonga¹, Binur Panjaitan², Dapot Damanik³, Oktober Tua
Aritonang⁴, Betti Arli Sonti Pakpahan⁵
¹⁻⁵Magister Manajemen Pendidikan Kristen,
Institut Agama Kristen Negeri Tarutung
sharapan083@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) to determine the positive and significant influence of principal leadership on teacher performance in vocational high schools in Siborongborong District Year 2026; 2) to determine the positive and significant influence of organizational culture on teacher performance in vocational high schools in Siborongborong District Year 2026; and 3) to determine the simultaneous positive and significant influence of principal leadership and organizational culture on teacher performance in vocational high schools in Siborongborong District Year 2026. This study employs a descriptive quantitative method. The population consists of 122 vocational high school teachers in Siborongborong District, and a sample of 62 individuals—representing 50% of the population—was selected. Instrument testing was conducted on 32 teachers from SMKN 2 Siatas Barita outside the study sample, confirming that all research instruments were valid and reliable as they met the established validity and reliability criteria. Data were collected using a closed-ended questionnaire comprising 60 items. The data analysis results indicate that: 1) the $F_{count} > F_{table}$ ($k; n-2$) (2;60) is $25.876 > 3.15$, demonstrating a positive and significant effect of principal leadership on teacher performance in vocational high schools in Siborongborong District Year 2026, contributing 30.1%; 2) the $F_{count} > F_{table}$ ($k; n-2$) (2;60) is $21.309 > 3.15$, demonstrating a positive and significant effect of organizational culture on teacher performance in vocational high schools in Siborongborong District Year 2026, contributing 26.2%; and 3) the $F_{count} > F_{table}$ ($k; n-2$) (2;60) is $15.676 > 3.15$, demonstrating a simultaneous positive and significant effect of principal leadership and organizational culture on teacher performance in vocational high schools in Siborongborong District Year 2026, contributing 34.7%. Consequently, the alternative hypothesis (H_a) is accepted, and the null hypothesis (H_0) is rejected.

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini antara lain: 1) untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026; 2) untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026; dan 3) untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi adalah guru SMK di Kecamatan Siborongborong yang berjumlah 122 siswa dan ditetapkan sampel sebanyak 62 orang yaitu 50% dari populasi. Uji coba instrumen dilakukan kepada 32 orang guru SMKN 2 Siatas Barita diluar sampel penelitian sehingga diketahui bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria nilai validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 60 butir. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(k; n-2)$ (2;60) yaitu $25,876 > 3,15$ demikian diketahui bahwa terdapat positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026. Pengaruh tersebut sebesar 30,1%, 2) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(k; n-2)$ (2;60) yaitu $21,309 > 3,15$ demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026. Pengaruh tersebut sebesar 26,2%, dan 3) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(k; n-2)$ (2;60) yaitu $15,676 > 3,15$ demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026. Pengaruh tersebut sebesar 34,7%. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana dan prasarana, maupun kebijakan pemerintah, tetapi sangat

dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah. Guru memegang peranan penting dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu, kinerja guru

menjadi salah satu indikator utama yang menentukan mutu penyelenggaraan pendidikan pada setiap satuan pendidikan.

Kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan menyampaikan materi pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga mencerminkan kualitas pelaksanaan seluruh tugas profesionalnya. Kinerja tersebut meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, mengelola proses pembelajaran secara efektif, melaksanakan penilaian hasil belajar, membimbing peserta didik, serta menunjukkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, inovatif, efektif, dan berpusat pada peserta didik sehingga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Sebaliknya, rendahnya kinerja guru akan berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan proses pembelajaran. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan melalui belum maksimalnya penyusunan perangkat pembelajaran, rendahnya inovasi dalam penggunaan model dan media pembelajaran, kurang optimalnya pelaksanaan evaluasi pembelajaran,

serta masih terbatasnya upaya pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ilmi Aini dkk (2024:165) tentang masalah kinerja guru yang masih di bawah standar. Masalah tersebut diantaranya kurangnya pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) oleh guru, kurangnya kemampuan guru memilih metode pengajaran, beberapa guru kurang memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja, dan perilaku yang tidak disiplin oleh beberapa guru, seperti terlambat datang ke sekolah.

Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik akan mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tri Ari Werdiningsih, Ngurah Ayu Nyoman M., dan Soedjono (2023:120) yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara efektif sebagai wujud tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Fenomena empiris di SMK Kecamatan Siborongborong menunjukkan bahwa kinerja guru masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada masing-masing kepala sekolah di SMK se-Kecamatan Siborongborong pada bulan Maret 2026, ditemukan beberapa indikator permasalahan, antara lain: (1) tingkat kehadiran dan ketepatan waktu guru yang belum konsisten; (2) rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan; (3) terbatasnya inovasi dalam penggunaan media dan metode pembelajaran; serta (4) kurangnya persiapan dan perencanaan mengajar guru, serta (5) masih terdapat guru yang belum melaksanakan tugas tambahan. Sesuai dengan ketentuan Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025 Pasal 3 tentang tugas pokok guru yang mencakup 1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, 2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, 3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, 4) membimbing dan melatih murid, dan 5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada

pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru belum mencapai kondisi yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tiga Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Siborongborong, yaitu SMK Negeri 1 Siborongborong, SMK Swasta Dharma Bhakti Walter Manalu Siborongborong, dan SMK Swasta Nusantara Siborongborong, diperoleh gambaran bahwa kinerja guru masih belum optimal pada beberapa aspek pelaksanaan tugas profesional. Observasi dilakukan terhadap lima indikator utama kinerja guru, yaitu penyusunan perangkat pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang variatif, penilaian hasil pembelajaran, pelaksanaan kegiatan membimbing dan melatih siswa, serta pelaksanaan tugas tambahan.

Jumlah guru pada ketiga sekolah tersebut sebanyak 122 orang, yang terdiri atas 78 guru di SMK Negeri 1 Siborongborong, 22 guru di SMK Swasta Dharma Bhakti Walter Manalu Siborongborong, dan 22 guru di SMK Swasta Nusantara Siborongborong. Pada indikator penyusunan perangkat pembelajaran, terdapat 74 guru

(60,66%) yang telah menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap, sedangkan 48 guru (39,34%) belum menyusunnya secara lengkap. Data ini menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan administrasi pembelajaran sebagaimana diharapkan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas proses pembelajaran karena perangkat pembelajaran merupakan pedoman utama dalam merencanakan kegiatan belajar mengajar.

Pada indikator penggunaan metode pembelajaran yang variatif, hanya 67 guru (54,92%) yang telah menerapkan metode pembelajaran secara bervariasi, sedangkan 55 guru (45,08%) masih cenderung menggunakan metode yang kurang beragam. Persentase tersebut menunjukkan bahwa hampir setengah dari jumlah guru belum sepenuhnya mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif dan berpusat pada peserta didik. Padahal, penggunaan metode yang bervariasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi belajar, keaktifan siswa, dan efektivitas pencapaian tujuan pembelajaran.

Selanjutnya, pada indikator penilaian hasil pembelajaran, diperoleh data bahwa 89 guru (72,95%) telah melaksanakan penilaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan 33 guru (27,05%) belum melaksanakan penilaian secara optimal. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru telah memahami pentingnya evaluasi pembelajaran, masih terdapat sejumlah guru yang perlu meningkatkan kompetensinya dalam merancang, melaksanakan, dan memanfaatkan hasil penilaian sebagai dasar perbaikan proses pembelajaran. Pada indikator membimbing dan melatih siswa, terdapat 89 guru (72,95%) yang telah melaksanakan kegiatan pembimbingan dan pelatihan kepada peserta didik, sedangkan 33 guru (27,05%) belum melaksanakannya secara maksimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian guru masih lebih berfokus pada penyampaian materi pembelajaran dibandingkan dengan pembinaan karakter, pengembangan bakat, maupun pendampingan peserta didik di luar kegiatan pembelajaran formal.

Sementara itu, pada indikator pelaksanaan tugas tambahan,

diperoleh data bahwa 75 guru (61,48%) telah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah, sedangkan 47 guru (38,52%) belum melaksanakannya secara optimal. Persentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum menunjukkan partisipasi maksimal dalam mendukung berbagai program dan kegiatan sekolah di luar tugas mengajar. Berdasarkan hasil observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMK di Kecamatan Siborongborong masih menghadapi beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Masih adanya guru yang belum menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap, belum menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, belum melaksanakan penilaian secara optimal, belum aktif membimbing peserta didik, serta belum melaksanakan tugas tambahan secara maksimal menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru masih perlu ditingkatkan.

Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya faktor dari guru itu sendiri, faktor dukungan sekolah sebagai organisasi, dan faktor psikologis.

Faktor dari guru itu sendiri berupa kemampuan guru, pengalaman guru, kondisi sosial dan demografi tempat tinggal guru, dan latar belakang keluarga dan sosial guru. Bila kemampuan dan pengalaman guru mumpuni maka dapat dipastikan bahwa kinerja guru akan baik. Jika kondisi sosial, demografi, keluarga dan sosial guru mendukung maka kinerja guru akan baik pula. Faktor yang berkaitan dengan psikologis guru berkaitan dengan kepribadian guru, motivasi, persepsi, sikap dan kepuasan kerja guru. Dan terakhir faktor dukungan sekolah sebagai organisasi adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, iklim sekolah, disiplin sekolah, fasilitas pendukung di sekolah dan berbagai hal lainnya yang berkaitan dengan sekolah tempat guru mengajar.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, membina, mengoordinasikan, mengawasi, dan memberdayakan seluruh sumber daya sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya tercermin dari kemampuan manajerial, tetapi juga dari

kemampuan membangun komunikasi yang efektif, menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan pembinaan profesional, serta mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2017:98), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditunjukkan melalui kemampuan dalam memberdayakan guru, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memberikan penghargaan atas kinerja guru. Selain itu, Wahjosumidjo (2013:104) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menjadi penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja guru. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Andriani dkk (2018:45) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam hal pemberian dukungan, supervisi, dan komunikasi yang efektif. Roodmansye E.I Salenussa dkk. (2024:1432) menyatakan bahwa kinerja tenaga

pendidik atau guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam diri (internal) guru, diantaranya faktor komitmen guru dan kepuasan kerja sedangkan faktor dari luar diri (eksternal) guru diantaranya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, lingkungan kerja maupun budaya sekolah. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota dalam bertindak. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penuh semangat, dan mendukung peningkatan kinerja individu. Menurut Sutrisno (2018:2), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai cara untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan

integrasi internal. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk karakter kerja yang disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh Meri Ulvia (2020:9) mengemukakan bahwa budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti siswa, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Selanjutnya Riduwan (2010:109) menjelaskan bahwa budaya sekolah atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan dinas di lingkungannya. Hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dan

saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif akan mampu membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran sentral dalam menanamkan nilai-nilai organisasi, membangun kebiasaan kerja yang baik, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Menurut Wibowo (2016:65), kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang saling terkait dalam membentuk perilaku kerja individu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan secara efektif dan budaya organisasi sekolah berkembang secara positif, maka kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong akan mengalami peningkatan yang signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta penghargaan akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, sementara budaya organisasi yang kondusif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman,

harmonis, dan penuh semangat. Kombinasi kedua faktor tersebut secara simultan akan memperkuat dorongan internal dan eksternal guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga guru menjadi lebih disiplin, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah kurang efektif dan budaya organisasi tidak mendukung, maka motivasi kerja guru cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja dan kualitas pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, keberadaan kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di SMK Kecamatan Siborongborong.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026”..

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:14), metode penelitian kuantitatif merupakan

metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian dilaksanakan pada guru SMK di Kecamatan Siborongborong yang terdiri atas tiga sekolah, yaitu SMK Negeri 1 Siborongborong, SMK Swasta Dharma Bhakti Walter Manalu Siborongborong, dan SMK Swasta Nusantara Siborongborong, pada bulan April sampai dengan Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK di Kecamatan Siborongborong yang berjumlah 122 orang. Sugiyono (2016:117) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga dalam penelitian ini diambil sebanyak 50% dari jumlah populasi, yaitu 61 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara proporsional pada setiap sekolah, yaitu 39 guru dari SMK Negeri 1 Siborongborong, 11 guru dari SMK Swasta Dharma Bhakti Walter Manalu Siborongborong, dan 11 guru dari SMK Swasta Nusantara Siborongborong. Arikunto (2019:134) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dengan demikian, jumlah keseluruhan sampel penelitian adalah 61 responden.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel kepemimpinan kepala sekolah yakni sebesar 3,33. Selanjutnya, angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah item nomor 20 dengan skor nilai 217

dan nilai rata-rata 3,50 yaitu sebagian besar guru menjawab bahwa kepala sekolah selalu menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 14 dengan skor nilai 187 dan nilai rata-rata 3,02 yaitu sebagian besar guru menjawab bahwa kepala sekolah bertindak berdasarkan pertimbangan rasional objektif serta bertindak adil dalam melaksanakan tindakan pengambilan keputusan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi pada variabel ini adalah indikator nomor 5 dengan nilai rata-rata 3,42 yaitu indikator kemampuan berkomunikasi antara lain kepala sekolah menyediakan waktu terkait masalah pembelajaran, kepala sekolah menuangkan gagasan, kepala sekolah berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan kepala sekolah berkomunikasi secara tertulis dengan orang tua dan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,1% dan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $25,876 > 3,15$.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. adapun indikator Kepemimpinan kepala sekolah diantaranya: kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi..

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Andriani dkk (2018:45) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam hal pemberian dukungan, supervisi, dan komunikasi yang efektif. Senada dengan itu juga, Roodmansye E.I Salenus dkk. (2024:1432) menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik atau guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel budaya organisasi yakni sebesar 3,29. Selanjutnya, angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang budaya organisasi adalah item nomor 22 dengan skor nilai 221 dan nilai rata-rata 3,56 yaitu sebagian besar guru menjawab bahwa berkomunikasi menggunakan bahasa yang dipahami oleh semua orang. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 35 dengan skor nilai 183 dan nilai rata-rata 2,95 yaitu sebagian besar guru menjawab bahwa semua guru di sekolah wajib memenuhi tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi pada variabel ini adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 3,41 yaitu indikator filosofi antara lain perlakuan yang adil terhadap seluruh anggota organisasi, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dan pengembangan anggota, dan kepercayaan organisasi terhadap kemampuan dan profesionalisme anggota.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,2% dan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $21,309 > 3,15$. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai yang dipercayai, dilaksanakan, dan dikembangkan oleh seluruh anggotanya yang berkesinambungan dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur perilaku organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Indikator budaya organisasi antara lain aturan-aturan pada perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Meri Ulvia (2020:9) yang menyatakan bahwa budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti siswa, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja guru adalah sebesar 3,23. Selanjutnya, angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kinerja guru adalah item nomor 42 dengan skor nilai 214 dan nilai rata-rata 3,45 yaitu sebagai besar guru menjawab bahwa guru menyesuaikan perencanaan pembelajaran dengan kebutuhan murid sebagai bentuk panggilan iman. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tentang kinerja guru adalah nomor 47 dengan skor nilai 182 dan nilai rata-rata 2,94 yaitu sebagian besar guru menjawab bahwa guru melaksanakan bimbingan dengan kasih dan kepedulian terhadap murid. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi pada variabel ini adalah indikator nomor 1 dengan nilai rata-rata 3,35 yaitu indikator merencanakan pembelajaran atau pembimbingan yakni menganalisis kurikulum pembelajaran/pembimbingan sesuai

kebutuhan satuan pendidikan dan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau pembimbingan sesuai standar proses.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 34,7%. Kemudian berdasarkan uji penerimaan hipotesa, berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,676 > 3,15$ maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesa penelitian yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Wibowo (2016:65) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang saling terkait dalam membentuk perilaku kerja individu dalam organisasi.

D. Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,876 > 3,15$ dan koefisien determinasi sebesar 30,1%. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik jugalah kinerja guru.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,309 > 3,15$ dan koefisien determinasi sebesar 26,2%. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik jugalah kinerja guru.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Siborongborong Tahun 2026 dengan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,589$ dan koefisien determinasi ganda sebesar 34,7%. Ini berarti 34,7% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan

budaya organisasi secara bersama-sama. Dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,676 > 3,15$. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka akan semakin baik jugalah kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan, dan keterbatasan penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah diharapkan mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinannya, khususnya dalam menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar, mengambil keputusan secara rasional, objektif, dan adil. Kemampuan berkomunikasi juga perlu dipertahankan melalui penyampaian gagasan secara langsung kepada peserta didik serta komunikasi tertulis dengan orang tua dan masyarakat.
2. Kepala sekolah dan guru diharapkan mempertahankan budaya organisasi yang baik dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami seluruh warga sekolah, memenuhi tugas dan tanggung jawab masing-

masing, serta mempertahankan sikap adil, kepedulian terhadap kesejahteraan dan pengembangan guru, serta kepercayaan terhadap kemampuan dan profesionalisme guru.

3. Guru diharapkan mempertahankan kinerja dalam menyesuaikan perencanaan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik serta meningkatkan bimbingan dengan kasih dan kepedulian. Guru juga perlu terus menganalisis kurikulum dan menyusun rencana pembelajaran atau pembimbingan sesuai kebutuhan satuan pendidikan dan standar proses.
4. Peneliti selanjutnya disarankan mengkaji variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, sarana dan prasarana, kesejahteraan, dan motivasi kerja. Penelitian berikutnya juga dapat menghubungkan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan variabel lain, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Ilmi dkk. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

- Guru. Jurnal Paramurobi, Vol. 7, No. 1.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, 3(1), 95–104.
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa, E. 2017. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permendikdasmen No. 11 Tahun 2025.
- Riduwan. 2010. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Salenussa, Roodmansye E.I. dkk. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol. 5, No. 1.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2018. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Ulvia, Meri. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Wahjosumidjo. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Werdiningsih, T. A., Nyoman M., N. A., & Soedjono. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 4(2), 114–126.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.