

JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 4 No 2 Tahun 2026

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 03-06-2026 | Revisi: 24-06-2026 | Diterbitkan: 30-07-2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Al Fityan Medan

Budi^{1*}, Yunus Handoko², Ike Kusdyah Rachmawati³^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang^{1*}lebres86@gmail.com, ²yunus@asia.ac.id, ³ike.kusdyah@asia.ac.id

ABSTRAK

Pendidikan di Indonesia menjadi perhatian yang khusus dalam periode era reformasi hingga sekarang. Target Indonesia emas 2045 merupakan target jangka panjang yang sudah ditetapkan pemerintah dalam pembangunan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan lembaga pendidikan, kepala sekolah dan guru merupakan upaya mendukung target Indonesia emas 2045. Peningkatan kualitas sekolah dan kinerja guru merupakan upaya menunjang proses pendidikan yang lebih baik. Kualitas sekolah tergambar dari kualitas kepala sekolah, kinerja guru dan prestasi siswa sebagai outputnya. Kepala sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan tidak terlepas dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin, budaya organisasi yang dijalankan dan kompetensi kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Al Fityan Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana seluruh guru SMA Al Fityan Medan yang berjumlah 52 guru dijadikan sampel penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yaitu koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian secara parsial menyimpulkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) Kompetensi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (4) dan secara simultan menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kompetensi kepala sekolah dan kinerja guru

ABSTRACT

Education in Indonesia receives special attention from reform era to now. 2045 Golden Indonesia vision is a long-term vision which has been set by the government in human resource development. The improvement of the quality of education through the improvement of education institutions, principals and teachers is an effort to support the achievement of 2045 Golden Indonesia vision. The improvement of the quality of school and the performance of teachers is an effort to support better education. The quality of school is reflected by the quality of its principal, the performance of its teachers and the performance of its students as outputs of the education. In implementing education, a principal is influenced by his or her leadership style, organizational culture and competence. This research aims to know the influence of leadership style, organizational culture and principal competence on the performance of teachers at Al Fityan Medan Senior High School. This research

applies a quantitative research method. Sample in this research is taken using a total sampling technique in which all 52 teachers at Al Fityan Medan Senior High School are taken as sample of this research. There are some methods which are used to analyze data in this research such as validity, reliability, normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests. The data is analyzed using classic assumption and double linear regression tests. Meanwhile, the hypothesis is tested using coefficient of determination, t-test and f-test. The research results partially conclude that (1) Leadership style has positive and significant influence on teacher performance, (2) Organizational culture has positive and significant influence on teacher performance, (3) Principal competence has positive and significant influence on teacher performance and (4) simultaneously conclude that leadership style, organizational culture and principal competence have influence on teacher performance.

Keywords: *Leadership style, organizational culture, principal competence and teacher competence*

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia menjadi perhatian yang khusus dalam periode era reformasi hingga sekarang. Target Indonesia emas 2045 merupakan target jangka panjang yang sudah ditetapkan pemerintah dalam pembangunan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan lembaga pendidikan, kepala sekolah dan guru merupakan upaya mendukung target Indonesia emas 2045. Peningkatan kualitas sekolah dan kinerja guru merupakan upaya menunjang proses pendidikan yang lebih baik. Kualitas sekolah tergambar dari kualitas kepala sekolah, kinerja guru dan prestasi siswa sebagai outputnya. Kepala sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan tidak terlepas dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin, budaya organisasi yang dijalankan dan kompetensi kepala sekolah. Proses peningkatan pendidikan dari hulu ke hilir, dari pemerintah pusat hingga satuan terkecil sekolah memberikan daya dukung bagi insan pendidik yang paling dekat dengan produk pendidikan itu sendiri yaitu kepala sekolah dan guru. Kolaborasi kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan hasil tergambar dari output dari proses pendidikan yang dilakukan yaitu kualitas siswa. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan proses pendidikan yang elegan dan profesional sesuai dengan prosedur dan perencanaan pendidikan. Budaya organisasi dalam satuan pendidikan membuat atmosfer dan proses kegiatan pendidikan yang terarah dan nilai karakter yang membudaya. Kepala sekolah menjadi pimpinan terdekat dengan proses dan kegiatan pendidikan. Kompetensi Kepala sekolah menjadi sangat penting untuk menjadi prioritas dalam proses peningkatan kualitas sekolah dan guru.

Robbins (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dalam pengelolaan sumber daya, kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, lembaga pendidikan atau bidang usaha. Kualitas kinerja guru sangat penting untuk keberlangsungan lembaga pendidikan dan semua sistem kebijakan sekolah. Karena kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan mereka, kinerja mereka juga merupakan faktor yang menentukan kualitas sekolah. Kinerja, menurut Prawirosentono dalam Lijan (2012), adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang yang terlibat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah salah satu komponen yang menentukan peningkatan kualitas kinerja guru. Pemimpin diharapkan dapat mengelola organisasi dengan baik dengan menciptakan perilaku atau budaya yang luar biasa. Mereka harus dapat mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja dengan baik, baik secara individu maupun kolektif. Untuk mencapai tujuan bersama, orang harus bekerja sama untuk memanfaatkan setiap potensi yang ada dalam organisasi mereka. Jadi, karyawannya bekerja keras untuk mendapatkan hasil

yang memuaskan. Penelitian Handayani *et al.* (2021). menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah memengaruhi kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap atau tindakan yang diambil oleh kepala sekolah untuk mengakibatkan, menggerakkan, dan mengarahkan bawahan melalui metrik berikut: Menurut Wahab (2008), jenis kepemimpinan pendidikan dibedakan menjadi:

- a. Tipe otoriter, yaitu Ketika seorang pemimpin mengendalikan dan memaksa bawahannya, dia bertindak dengan cara yang otoriter. Kewajiban bawahan, bagaimanapun, hanyalah mengikuti perintah dan tidak boleh menentang atau memberikan saran. Mereka harus benar-benar patuh dan setia kepada pemimpin.
- b. Tipe laissez-faire, Sebenarnya, pemimpin seperti ini tidak memberikan kepemimpinan; sebaliknya, dia membiarkan bawahannya bertindak sesuai keinginan mereka. Pemimpin tidak memberikan pengawasan atau koreksi kepada stafnya.
- c. Tipe demokratis, yaitu mengawasi bawahannya, berhubungan dengan mereka sebagai kakak dan bukan sebagai majikan atau budak. Ia berusaha mendorong stafnya untuk bekerja sama dengan produktif untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang dilakukan di sekolah yang didasarkan pada nilai-nilai, harapan, dan keyakinan yang disepakati bersama sebagai pedoman untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Empat indikator yang dipakai dalam penelitian kali ini merngacu pada Moeljono (2006) dalam penelitian Nugraha (2014), yaitu:

1. Integritas; takwa, penuh dedikasi, menjaga kehormatan dan jujur
2. Profesionalisme; bertanggung jawab, disiplin, efektif dan efisien.
3. Keteladanan; berjiwa besar memberikan teladan yang konsisten, dan bertindak adil serta mampu dalam bersikap tegas.
4. Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah pada sumber daya manusia; merekrut SDM, mengembangkannya , dan mempertahankan SDM yang bagus sekaligus memperlakukan karyawan berdasarkan kepercayaan, keadilan, keterbukaan, saling mengKompetensi Kepala Sekolah i , dan, mengembangkan kegiatan kebersamaan serta memberikan pengKompetensi Kepala Sekolah an

Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi seorang kepala sekolah adalah pengetahuan, kemampuan, dan prinsip dasar yang direfleksikan dalam cara berpikir dan bertindak secara teratur. Kompetensi memungkinkan seorang kepala sekolah menjadi kompeten atau berkemampuan untuk membuat keputusan tentang bagaimana menjalankan fungsi-fungsi lembaga mereka untuk mencapai standar pendidikan yang diinginkan.

Kinerja Guru

Indikator kinerja guru, menurut Pasal 28 UU No. 14 tahun 2005 tentang kinerja guru dan dosen dan PP No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, harus memiliki empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu pada kerangka teoritik yang disebutkan di atas, beberapa gagasan yang dibuat dalam penelitian adalah anggapan sementara yang harus dibuktikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Dugaan di atas didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Agustin *et al.* (2023), Candra *et al.* (2019), Handayani *et al.* (2021), Hartono (2024), Rusmaladi *et al.* (2021), Maryani *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Diduga terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Dugaan di atas didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Agustin *et al.* (2023), Rifa'i (2020), Candra *et al.* (2019), Handayani *et al.* (2021), Rusmaladi *et al.* (2021), Vernando *et al.* (2020), Maryani *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Diduga bahwa kompetensi kepala sekolah memengaruhi kinerja guru.

Dugaan di atas didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Meidiana *et al.* (2020), dan Irfan *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Kinerja guru tampaknya dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi kepala sekolah.

Hipotesis penelitian yang keempat ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya belum ada yang pernah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Pendekatan Penelitian

Studi ini adalah jenis penelitian berdasarkan alasan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2011), peneliti berkonsentrasi pada sebab dan akibat (kausal) untuk mengidentifikasi bagaimana variabel tertentu berinteraksi satu sama lain. Oleh karena itu, ada variabel independen dan dependent dalam penelitian Sugiyono. Studi ini akan menyelidiki bagaimana kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi kepala sekolah. Setelah data diperoleh, temuan akan dijelaskan dan kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berdasarkan dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Kepala Sekolah (X3) dan Kinerja Guru (Y) masing-masing memiliki nilai hitung lebih dari 0,2732. Juga pada uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Kepala Sekolah (X3) dan Kinerja Guru (Y). cronsbach's alpha lebih besar dari 0,2732. Berdasarkan dari hasil uji normalitas Dengan nilai signifikansi 0,05, hasil Kolomogorov-Smirnov lebih besar. menunjukkan data berdistribusi normal, yang menunjukkan penolakan hipotesis H0 dan penerimaan hipotesis Ha. Sehubungan dengan hasil uji normalitas, Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai yang diamati dari data penelitian telah terdistribusi normal. Selain itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen; Toleransi untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,680, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,321, dan Kompetensi Kepala Sekolah (X3) sebesar 0,270, dan Tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi di bawah 0,10, jadi model regresi tidak menunjukkan masalah multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa Tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini karena setiap model memiliki nilai signifikansi lebih dari 5%, yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan tidak berdampak signifikan pada variabel terikat, yaitu absolute error.

Karakteristik Responden

Tabel 1 menyajikan karakteristik responden. Responden wanita mendominasi pengisian kuisioner penelitian yaitu berjumlah 28 orang (54%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 24 orang (46%). Karakteristik responden berdasarkan lama mengajar paling banyak berada pada rentang < 5 tahun sebanyak 28 orang (54%), disusul dengan rentang 6 - 10 tahun sebanyak 16 (31%) dan rentang 11 – 15 tahun sebanyak 8 orang (15%).

Table 1 Karakteristik Responden

KATEGORI	JLH	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	24	46%
Perempuan	28	54%
Lama Mengajar		
< 5 tahun		
6 - 10 tahun	28	54 %
11 – 15 tahun	16	31 %
	8	15 %

ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Studi ini menguji normalitas dengan analisis statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Ini dilakukan dengan membandingkan uji Kolmogorov-Smirnov hitung dengan nilai signifikansi 0.05 pada uji non-parametrik. Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji normalitas satu sampel Kolmogorov-Smirnov.

Unstandardized Residual	
N	52
Kolmogorov-Smirnov Z	0.140
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.013

Uji normalitas dengan satu sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai-nilai yang diamati dalam data telah terdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.9. Nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.140 dengan probabilitas 0,013 lebih besar daripada nilai signifikansi 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Table 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.680	1.471
X2	0.321	3.112
X3	0.270	3.702

Berdasarkan Tabel 3 uji multikolinearitas tersebut ditunjukkan bahwa Nilai toleransi X1 adalah 0.680, X2 adalah 0,321, dan X3 adalah 0,270. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen dengan nilai toleransi di bawah 0,10, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Nilai Variasi Inflasi Factor (VIF) untuk X1 sebesar 1.471, X2 sebesar 3.112, dan X3 sebesar 3.702 juga menunjukkan hal yang sama: tidak ada variabel independen dengan nilai VIF di atas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 4 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.131	14.657		0.487	0.629
X1	0.583	0.315	0.193	1.850	0.011
X2	0.909	0.347	0.353	2.620	0.012
X3	1.826	0.424	0.652	4.308	<.001

Menurut Tabel 4, Semua model memiliki nilai signifikansi lebih dari 5%, yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berdampak signifikan pada variabel terikatnya, yaitu kesalahan absolut. Oleh karena itu, tidak ada gejala heteroskedastisitas yang ditemukan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 5 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.131	14.657		0.487	0.629
X1	0.583	0.315	0.193	1.850	0.011
X2	0.909	0.347	0.353	2.620	0.012
X3	1.826	0.424	0.652	4.308	<.001

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi 0,583, sedangkan variabel budaya organisasi (X2) memiliki koefisien regresi 0,909 dan kompetensi kepala sekolah (X3) 1,826 dan juga menghasilkan constanta sebesar 7,131.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Variabel gaya kepemimpinan, Dengan nilai konstanta 7,131, budaya organisasi dan kompetensi kepala sekolah berkorelasi positif dengan kinerja guru, yang berarti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Kompetensi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien gaya kepemimpinan adalah 0,583, yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan dinaikkan 1 satuan, variabel kinerja guru akan meningkat sebesar 0,583,

yang berarti bahwa gaya kepemimpinan akan meningkat seiring dengan kinerja guru yang lebih baik. 0,909 adalah koefisien budaya organisasi artinya jika variabel budaya organisasi dinaikkan 1 satuan maka variabel kinerja guru naik sebesar 0,909. Koefisien kompetensi kepala sekolah memberikan 1,826 jika variabel kompetensi kepala sekolah dinaikkan 1 satuan maka variabel kinerja guru naik sebesar 1,826

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.847	0.718	0.701	6.81109

Hasil menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 71,8\%$, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi kepala sekolah (X3) memengaruhi 71,8% kinerja guru di SMA Al Fityan School Medan. Variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 28,2%.

Hasil Uji F

Tabel 7 Uji F

Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5675.006	3	1891.669	40.777	<.001 ^b
Residual	2226.763	48	46.391		
Total	7901.769	51			

Semua variabel terkena dampak kesimpulan secara bersamaan, karena F tabel 40.777 lebih besar dari F hitung 40.777. Variabel terikat dan variabel bebas diuji secara bersamaan dengan uji F. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa dengan batas signifikansi 0,05, nilai sig hanya 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang tidak melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi kepala sekolah (X3) masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dalam hipotesis.

Hasil Uji T

Tabel 8 Uji F

Variabel	t	Sig.
X1	1.850	0.011
X2	2.620	0.012
X3	4.308	<,001

Dari table uji t, ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sig 0,011 dari taraf nilai signifikansi, yang berarti $\text{sig} < 0,05$, dan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai sig 0,012 dari taraf nilai signifikansi, yang berarti bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari table uji t, ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai sig 0,012 dari taraf nilai signifikansi, yang berarti bahwa variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Menurut analisis data, gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja guru di SMA Al Fityan School Medan secara signifikan., Hasil uji t yang positif sebesar 1.850 dan signifikansi $0,011 < 0,05$ menunjukkan hal ini.

Penemuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Agustin *et al.* (2023), Candra *et al.* (2019), Handayani *et al.* (2021), Hartono (2024), Rusmaladi *et al.* (2021), Maryani *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Pada indikator tipe laissez-faire, pada pernyataan “kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengambil keputusan”, rata-rata jawaban responden menghasilkan mean rendah yaitu, 4,10 yang artinya rata-rata pernyataan tersebut disetujui oleh responden. Pada indikator tipe demokratis, pada pernyataan “kepala sekolah bersifat bersahabat terhadap bawahannya”, rata-rata jawaban responden menghasilkan mean tinggi yaitu 4,85 yang artinya rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ini disebabkan oleh kepala sekolah suka berkomunikasi dengan bawahannya dan kepala sekolah mengutamakan dialog dalam penyelesaian masalah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t yang menunjukkan nilai positif 2,620 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni bernilai 0,012. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Agustin *et al.* (2023), Rifa'i (2020), Candra *et al.* (2019), Handayani *et al.* (2021), Rusmaladi *et al.* (2021), Vernando *et al.* (2020), Maryani *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Pada indikator keteladanan, pernyataan “Proses belajar mengajar anak dengan menerapkan 5 S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun)” tergolong menghasilkan nilai mean tinggi yaitu 4,85 yang tergolong rata-rata responden sepenuhnya setuju dengan pernyataan ini. Ini disebabkan oleh guru-guru ramah dan dekat dengan siswa serta selalu berusaha mengingatkan kedekatan emosional dengan siswa. Pada indikator integritas, pernyataan “Menjalankan profesi sebagai guru dengan hati ikhlas dan senang” menghasilkan mean yaitu 4,85 yang tergolong rata-rata responden sepenuhnya setuju dengan pernyataan ini. Ini disebabkan karena guru merasa bahagia ketika mengajar dan tanpa beban

Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Menurut hasil analisis data, kompetensi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Al Fityan Medan, Nilai sig 0,001 sama dengan 0,05, yang menunjukkan hal ini. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Meidiana *et al.* (2020), dan Irfan *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Pada pernyataan “Kepala Sekolah bersama-sama merencanakan program pembelajaran dan kurikulum” menghasilkan mean yaitu 4,85 yang tergolong rata-rata responden sepenuhnya setuju dengan pernyataan ini. Ini disebabkan oleh kepala sekolah selalu mendampingi waka kurikulum dan para guru dalam perencanaan kurikulum serta kepala sekolah terlibat aktif dalam memberikan pendapat dalam proses kurikulum. Pada pernyataan “Kepala Sekolah memelihara, menjaga dan memajukan organisasi (sekolah)” menghasilkan mean yaitu 4,73 yang tergolong rata-rata responden sepenuhnya setuju dengan pernyataan ini. Ini disebabkan oleh kepala sekolah selalu berhati-hati dalam bertindak dan mengambil keputusan

Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) Dan Kompetensi Kepala Sekolah (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji analisis data Dilaporkan bahwa kompetensi kepala sekolah, budaya sekolah, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja guru SMA Al Fityan Medan, hal ini ditunjukkan oleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti digunakan saling mendukung dan memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan para guru. Dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, kepala sekolah berpartisipasi secara aktif dalam menentukan tanggung jawab guru dan tetap melakukan pengawasan secukupnya. sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru dengan baik. Dengan budaya organisasi sekolah yang baik, menentukan seberapa baik sumber daya manusia pada sekolah tersebut. Hal ini didasari oleh gagasan bahwa budaya, sifat, kebiasaan, kekuatan, dan nilai kerja sekolah memengaruhi perilaku kerja guru. Kepala sekolah yang berkualitas dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan karena mereka menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain. Secara keseluruhan kombinasi dari gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi yang baik dan kompetensi kepala sekolah yang baik menciptakan ekosistem pendidikan yang dinamis sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja guru bagi para guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi, kami dapat sampai pada kesimpulan berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Kompetensi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru.

Saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi SMA Al Fityan Medan
 - a. Kepala sekolah agar lebih menjangkau seluruh guru dalam dalam proses pembimbingan dan evaluasi kinerja guru
 - b. Semua warga sekolah (tenaga pendidik dan kependidikan) wajib menciptakan budaya organisasi yang baik secara bersama
 - c. Kepala sekolah dan guru agar terus meningkatkan kompetensinya dalam bidang pendidikan
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Variabel tambahan dapat ditambahkan oleh peneliti berikutnya yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja guru
 - b. Peneliti selanjutnya dapat memfokuskan kegiatan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Arista, M., Magister, P., Manajemen, I., Islam, P., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2023). *BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH 3 BANDAR LAMPUNG Tesis DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH 3 BANDAR LAMPUNG Tesis.*

- Ariya Agustin & M Bambang Purwanto. (2023). *TERHADAP KINERJA GURU SMA bekerja , termasuk di dalamnya adalah budaya organisasi yang terbentuk . Sebagai makhluk kepemimpinan , yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau*. 1, 55–64.
- Candra, V., Sudirman, A., & Silaban, P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49–60. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v6i1.25359>
- Hamzah, B. Uno. (2010). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Hartono (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru SMA Tunas Luhur Paiton Kabupaten Probolinggo*. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 7 No. 2 Desember – Maret 2024 ISSN 2597-503X*
- Irfan, E., & Dananjaya, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA PNS di Kota Depok. *DINASTI Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* , 5(1), 9–15. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ismail, F. (2005). *E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan MBS dan KBK (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), him. 31 1*.
- Maryani. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media Vol. 1 No 1, September 2020*
- Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 112. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3754>
- Nanang Fattah. (2008). Pembiayaan Pendidikan: Landasan Teori dan Studi Empiris. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(April), 417–436.
- Neprializa. (2015). Manajemen Budaya Sekolah Neprializa. *Manager Pendidikan*, 9(3), 419–429.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Nugraha, Y. A. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Alam Bogor. . Skripsi nInstitut Pertanian Bogor*.
- Ridwan. (2009). *Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Alfabeta
- Rifa', A. A., Kunci, K., Transformasional, K., Kerja, B., & Guru, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal off Education Management & Adminstration Review*, 4(), 159–166.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P and Coulter Mary. (2010). *Manajemen jilid 1 dan 2, alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rusmaladi, Edi Harapan, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4172–4180.

- Sinambela, Poltak, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Triton. (2005). *SPSS 13.0 Terapan*. ANDI : Jogjakarta.
- Vernando, A. N., & Kaharudin, E. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Baskara Sumirat Semarang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 2(2), 100–108. <https://doi.org/10.35829/econbank.v2i2.99>
- Wahab, Abdul Azis. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Yaqin, Husnul. (2011). *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Banjarmasin: Antasari Press