



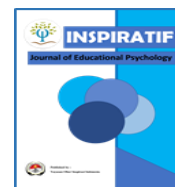
OPEN ACCESS JOURNALS

Contents lists available at <https://jurnal.yoii.ac.id>

## INSPIRATIF: Journal of Educational Psychology

Online ISSN 2962-0686

Journal homepage: <https://jurnal.yoii.ac.id/index.php/inspiratif>



# Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Cendekia Batujajar

Aep Saepudin<sup>1\*</sup>, Dety Mulyanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> STIE Ekuitas Bandung, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Sangga Buana, Indonesia

### INFO ARTIKEL

Diterima: 22 April 2023; Direvisi: 05 Mei 2023; Disetujui: 22 Mei 2023

### KEYWORDS

Culture;  
Organization;  
Leadership;  
Performance

### ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the impact of organizational culture and principal leadership on teacher performance at SMK Cendekia Batujajar. Method: The survey used was a survey using questionnaires as a data collection tool. The study sample consisted of his 100 teachers randomly selected from the Batujajar Cendekia Vocational School teacher cohort. Data analysis using multiple regression. result: Research shows that organizational culture and principal leadership have a significant impact on teacher performance at SMK Cendekia Batujajar. Organizational culture has a positive and significant impact on teacher performance, while principal leadership has a positive but not significant impact on teacher performance. Diploma: Based on this research, it is suggested that schools can strengthen positive organizational cultures and support teacher performance. In addition, school leaders must also develop leadership skills to motivate and guide teachers so that they can work more effectively and efficiently.

### KATA KUNCI

Budaya;  
Organisasi;  
Kepemimpinan;  
Kinerja

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Cendekia Batujajar. Metode: penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 100 orang guru yang dipilih secara acak dari populasi guru SMK Cendekia Batujajar. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil: penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Cendekia Batujajar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak sekolah dapat meningkatkan budaya organisasi yang positif dan mendukung kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan untuk memotivasi dan membina guru agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien..

## PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif saat ini membutuhkan pemimpin yang cakap. Di sisi lain tangan, gagasan, nilai, kepercayaan, dan norma organisasi saat ini, yang tercermin dalam konsep budaya organisasi, sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Kondisi organisasi yang berlaku, tidak dapat mengambil keuntungan dari peran mereka yang berpengaruh dalam membimbing orang-orang dari gaya kepemimpinan yang berbeda, tetap berada di luar lingkaran perubahan, pemimpin yang, sesuai dengan budaya organisasi, pertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan ambil langkah-langkah dalam arah ini, akan bergerak menuju integrasi proses organisasi dan pemimpin organisasi ke arah keunggulan. Temuan pertama dari Review ini menunjukkan bahwa ideal berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Jufrizen

\* Corresponding Author: Aep Saepudin, [✉ aepsaepudin336@gmail.com](mailto:aepsaepudin336@gmail.com)

(2017) menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak berkaitan dengan preferensi karyawan terhadap budaya suatu organisasi, melainkan terkait dengan bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan karakteristik budaya tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dianggap sebagai istilah deskriptif yang mencerminkan persepsi bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi.

Menurut Rivai & Mulyad (2012), budaya organisasi adalah suatu struktur yang memandu karyawan dalam pengambilan keputusan dan kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat dilihat sebagai kerangka acuan yang memandu perilaku dan keputusan karyawan di tingkat fungsional organisasi. Hal ini memungkinkan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan orang-orang yang memiliki visi yang jelas dan berbeda untuk memberi dampak positif pada organisasi dan budaya mereka, melengkapi diri mereka dengan pemimpin yang ideal dan berpengaruh serta melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan dan mendapatkan persetujuan dari pengikut mereka. Merawat pengikut dan kebutuhan spiritual mereka dan melibatkan mereka dalam keputusan dan kebijakan organisasi adalah salah satu kualitas pengaruh yang ideal. Untuk tujuan ini, pemimpin organisasi dapat berpartisipasi dalam membentuk budaya organisasi melalui tujuan dan nilai inti mereka, dengan fokus khusus pada pengikutnya. Oleh karena itu terdapat pengaruh penting antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu kinerja guru meningkat dengan kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat antar bagian sekolah, karena dengan lancarnya dan hubungan dan komunikasi yang baik model meningkatkan kinerja guru mendorong kepribadian untuk melakukan yang terbaik.

Banyak faktor yang mampu meningkatkan suatu kinerja seorang guru, baik faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, budaya organisasi, komunikasi, penghargaan dan faktor lainnya (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 2008; Luthans, 2006; Wibowo, 2016). Budaya organisasi menitikberatkan pada sistem yang merupakan pengertian umum yang digunakan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Setelah diperiksa lebih dekat, sistem bersama ini menghadirkan sejumlah fitur utama yang sangat dihargai oleh organisasi. Karakteristik ini meliputi: (1) keputusan tentang inovasi dan risiko; (2) perhatian terhadap detail; (3) orientasi pada hasil; (4) kepemimpinan dalam hal sumber daya manusia; (5) pengenalan dalam bentuk tim; (6) agresivitas; (7) stabilitas; (8) Peraturan; (9) standar; (10) nilai dominan; (11) filsafat; (12) iklim organisasi. Budaya organisasi ini ditransfer ke individu organisasi baru melalui proses sosialisasi yang dapat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja (Kreitner & Kinicki, 2014; Luthans, 2012; Robbins & Judge, 2012). Kepala sekolah adalah direktur pendidikan yang memegang peranan sangat besar dalam pembangunan sistem pendidikan. Pengembangan etos kerja, koeksistensi yang harmonis, minat pengembangan kualitas pengajaran lebih lanjut, suasana kerja yang menyenangkan dan pengembangan kualitas profesional guru sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari gaya kepemimpinannya. Situasi di lapangan terus berlanjut Beberapa sekolah tidak dapat melakukan ini Menciptakan budaya organisasi sekolah mendukung secara finansial Itu bisa ditunjukkan dengan kurangnya hubungan baik antara kepala sekolah dengan para guru, para guru dengan guru, guru dengan staf dan guru dengan masyarakat sekitar sekolah. Budaya organisasi sekolah harus mampu menciptakan situasi nyaman yang memungkinkan hal tersebut Bangun persatuan dan satukan pandangan guru, staf dan pimpinan sekolah ke sekolah untuk mencapai tujuan juga melalui pendidikan rohani disiplin bekerja dengan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, pembentukan visi dan misi yang kokoh, kepemimpinan, koordinasi senior, baik, dan pengendaliannya menuntut kepala sekolah yang mampu mengelola semua sumber daya untuk meningkatkan mutu pengajaran, melibatkan masyarakat dan menciptakan budaya. Promosi organisasi sekolah dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja guru

Sebagus dan selengkap apapun rencana organisasi, visi dan misi staf pendukung, ciri kepribadian dan martabat. Sangat termotivasi dan bersemangat untuk mendapatkan pengalaman untuk setiap organisasi sasaran. gagal Selain itu, organisasi sekolah harus mampu melihat tujuan melalui rancangan kerja spiritual sebagai komitmen sebagai setia atau, khususnya, untuk mencapainya dari sudut pandang guru, staf dan pimpinan sekolah, menghormatinya dan memberikan motivasi kerja, kepemimpinan, bimbingan, koordinasi yang baik untuk mengubah perubahan Secara

konseptual, penanggung jawab kepala sekolah adalah penyelenggara pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki tanggung jawab mikro untuk kepemimpinan pengajaran, yaitu. H. fase di mana proses belajar mengajar diarahkan dan dilaksanakan, dan guru adalah direktur umum pengajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2011) bahwa guru merupakan komponen yang paling besar pengaruhnya dalam terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Hampir semua pekerjaan reformasi pendidikan, seperti pemutakhiran kurikulum dan pengenalan metode pengajaran baru, pada akhirnya bergantung pada guru. Jika mereka tidak menguasai mata pelajaran dan strategi belajar mengajar serta tidak dapat memotivasi siswanya untuk belajar dengan sungguh-sungguh untuk berprestasi dengan sebaik-baiknya, maka segala upaya peningkatan kualitas pendidik tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Mihail & Kloutsiniotis (2016) Dalam situasi dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang sama tidak mendukung keinginan karyawan untuk berubah, kinerja karyawan cenderung menurun dan ketidakpuasan terhadap organisasi meningkat. Studi telah menunjukkan bahwa ada hubungan erat antara gaya manajemen, budaya kerja, motivasi karyawan dan perilaku inovatif. Parashakti (2016) menyebutkan bahwa semua faktor ini memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pengembangan karyawan untuk kesuksesan jangka panjang.

## METODE

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan asosiatif dengan variabel-variabel yang terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kinerja guru yang menjadi fokus proposal tesis ini. Penelitian dilakukan di SMK Cendekia Batujajar yang terletak di Jalan Raya Batujajar RT04 RW03, Desa Batujajar Kelurahan, Kecamatan Batujajar, Kabupaten Bandung Barat. Seluruh guru SMK Cendekia Batujajar yang berjumlah 55 orang menjadi populasi pada penelitian ini. Untuk teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan sampling total, yang artinya keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, sesuai dengan metodologi yang direkomendasikan oleh Sugiyono (2010). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam melakukan suatu pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner Pamungkas (2014) "Guru berprestasi merupakan salah satu kunci keberhasilan pembelajaran di sekolah, sama halnya yang disebutkan oleh Kasmir (2016). Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi, kepemimpinan, tim, sistem, dan situasional" (Yamin & Maisah, 2010). Kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi tiga kelompok: paksaan pemangku kepentingan, dukungan organisasi, dan dukungan administratif (Simanjuntak, 2011). Data yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat primer yang akan dikumpulkan melalui metode kuesioner yang berkaitan dengan topik yang dibahas (Ghozali, 2009).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian.

1. Koefisien determinasi (R-square) R-square ialah satu ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini bertujuan untuk memprediksi dari model itu apa model itu baik/buruk (Juliandi, 2018, hal. 79). Hasil r- square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa halnya model tersebut ialah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 1.** R-square

	<b>Original</b>	<b>Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P values</b>
Kinerja Guru	0,352	0,452	0,067	5,275	0,000

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui berupa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,352 mengindikasikan bahwa variasi nilai dari Y bisa dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 35,20%. Nilai dari probabilitas (p-values) yang didapat berupa  $0,000 < 0,05$  (signifikan), dengan demikian model tergolong lemah.

2. f-square

f-square yaitu ukuran yang dapat digunakan dalam menilai dampak dari relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dapat dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria dari penarikan kesimpulan yaitu jika nilai f2 sebesar 0,02 maka terdapat efek kecil (lemah) dari variabel eksogem kepada endogen, nilai f2 sebesar 0,15 hal itu terdapat efek yang moderat dari variabel eksogem terhadap endogen, nilai f2 sebesar 0,35 dari hal terdapat efek yang besar dari variabel eksogem terhadap endogen (Juliandi, 2018).

**Tabel 5. f-square**

<b>Original</b>	<b>Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P</b>	<b>values</b>
X1 Y	0,002	0,028	0,037	0,065	0,949
X2 Y	0,053	0,104	0,072	0,738	0,461
Z Y	0,257	0,285	0,145	1,772	0,077

- a. Suatu pengaruh dari variabel X1 kepada Y sebesar 0,002 dan p-values  $0,949 > 0,05$  (tidak signifikan), hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap Y, dan pengaruh sedikit tersebut adalah tidak signifikan (tidak nyata);
- b. Adanya pengaruh variabel X2 terhadap Y sebesar 0,053 dan p-values  $0,461 > 0,05$  (tidak signifikan), mengakibatkan variabel X2 mempunyai satu pengaruh yang lemah terhadap Y, dan pengaruh lemah tersebut adalah signifikan (tidak nyata);
- c. Sedangkan pengaruh variabel Z terhadap Y sebesar 0,257 dan p-values  $0,077 > 0,05$  (tidak signifikan), hal ini berarti bahwa variabel Z mempunyai pengaruh moderat terhadap Y, dan pengaruh medium tersebut ialah tidak signifikan (tidak nyata).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini ialah untuk menjadikan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya juga untuk menguji signifikansi semua antar hubungan atau pengujian secara hipotesis.

- a. Pengujian pengaruh langsung (direct effect) Menurut Juliandi (2018), analisis pengaruh langsung sangat berguna ketika dimungkinkan untuk membuktikan atau menyangkal hubungan sebab akibat langsung antara variabel eksogen dan variabel endogen. Tindakan variabel searah ketika nilai koefisien jalur positif. Ketika nilai variabel eksogen meningkat, demikian juga nilai variabel endogen. Sebaliknya, jika koefisien jalur (koefisien jalur) negatif, pengaruh variabel dibalik, jika nilai variabel eksogen meningkat/meningkat, maka nilai variabel endogen menurun. Jika p-value  $0,05$  berarti pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan.

**Tabel 6. Direct Effect**

	<b>Original</b>	<b>Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P values</b>
BO -> KIN	0,048	0,109	0,101	0,472	0,637
KEP	0,203	0,244	0,095	2,142	0,033
KOM	0,474	0,459	0,105	4,499	0,000

Kesimpulan dari pengujian hipotesis secara langsung yaitu pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0,048 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa suatu jika nilai variabel dari budaya organisasi meningkat, maka nilai kinerja guru juga meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ( $p$  values) sebesar  $0,637 > 0,05$ , berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru ialah tidak signifikan.

- a. Koefisien jalur sebesar 0,203 (positif) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan prediksi bahwa nilai kinerja guru akan meningkat jika nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat. Pengaruh tersebut memiliki nilai probabilitas ( $p$  value) sebesar  $0,033 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh cukup besar terhadap kinerja guru.
- b. Koefisien jalur sebesar 0,474 (positif) menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh langsung terhadap prestasi belajar siswa. Hal ini menunjukkan prediksi bahwa ketika nilai variabel kompetensi guru meningkat, maka nilai kinerja guru juga akan meningkat. Nilai probabilitas ( $p$ -value) untuk pengaruh ini adalah  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kompetensi guru.

## Pembahasan

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan gambaran terhadap sekolah yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang kepala sekolah ditentukan oleh keberhasilan guru, dosen, pegawai dan sekolah yang dipimpinnya. Pada bulan Desember 2018, unit Sekolah Menengah kejuruan (SMK) yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah bergelar Psikologi berhasil meraih Penghargaan sebagai sekolah pusat keunggulan untuk Sekolah Terbaik Tahun 2021. Pada bulan Januari 2021, unit Sekolah Menengah kejuruan (SMK) mendapatkan Penghargaan sebagai sekolah pusat keunggulan. Center (IAC) sebagai "Sekolah Paling Populer Tahun Ini untuk Keunggulan dalam Pendidikan Berkualitas". Penghargaan ini diraih karena selama masa kepengurusannya, para guru selalu dimotivasi oleh pembekalan pagi. Hal ini menunjukkan bahwa seorang manajer yang berpengaruh pada peningkatan kinerja bawahan yang kemudian berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan manajemen kepala sekolah, yayasan mengirimkan kepala sekolah ke kursus pelatihan, lokakarya, seminar dan lokakarya dan kegiatan ilmiah lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kenyataan yang penulis amati di mana para kepala sekolah di lingkungan Perguruan Sultan Agung memiliki motivasi diri yang tinggi untuk mencapai keberhasilan sekolah, mampu menerima kritikan dan masukan dari bawahan serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi dan memotivasi bawahan mereka bahwa keberhasilan organisasi hanya akan tercapai jika terdapat kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Para kepala sekolah melakukan sistem penilaian kinerja yang transparan serta memberikan reward dan punishment yang adil dan nondiskriminatif. Hal tersebut yang menyebabkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Perguruan Sultan Agung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manik & Bustomi (2011); Setiyati (2014); Handayani & Rasyid (2015); serta Hasibuan & Bahri (2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan.

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh besar dan positif terhadap suatu kinerja guru yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,048 (positif). Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,634 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini berarti pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah tidak signifikan. Budaya organisasi baru mulai melalui proses sosialisasi yang akan mempengaruhi perilaku individu ketika sedang bekerja (Kreitner & Kinicki, 2014; Luthans, 2006.; Robbins & Judge, 2012).

Menurut Ayal dalam Indriawan (2022) Budaya Organisasi merupakan organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh setiap anggota, yang membedakan organisasi dari organisasi dari sebuah system ini setelah diteliti lebih dekat lagi, yaitu serangkaian karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi, dengan mempunyai dimensi



indicator yakni: a. Individual Initiative, b. Risk Tolerance, c. Direction, d. Integration, e. Management Support, f. Control, g. Identity, h. Reward System, i. Conflict Tolerance, j. Communication Pattern. Hasil dari apa yang penulis amati di SMK Cendekia Batujajar, penerapan budaya organisasi tidak pernah disosialisasikan secara formal oleh pihak sekolah, akan tetapi hanya di sampaikan melalui Tata Tertib sekolah. Sedangkan itu Pihak sekolah juga tidak pernah memberikan sanksi tegas terhadap guru yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan budaya organisasi yang dirumuskan oleh Yayasan, sanksi yang diberikan hanya berupa teguran secara lisan dan juga sanksi administratif seperti pemotongan jam kerja dan honor.

Adapun pendukung dari hasil penelitian ini ialah budaya organisasi yang diterapkan oleh pihak sekolah sudah tidak relevan lagi dengan suatu perkembangan zaman, dikarenakan semua guru tidak dituntut untuk menguasai suatu teknologi informasi dan komunikasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru akan tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) yang memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,203 (positif). Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,020 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini menandakan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah signifikan. Dari hasil penelitian di atas, dapat menunjukkan bahwa halnya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai yang positif ini dapat dijadikan suatu opini bahwa jika nilai kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka nilai kinerja juga akan meningkat. Nilai yang signifikan tersebut memperlihatkan bahwa nilai kepemimpinan kepala sekolah ialah nyata (berpengaruh besar) kontribusinya dalam meningkatkan nilai kinerja guru.

Kondisi seperti itu berlaku secara general, tidak hanya dalam penelitian ini. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menumbuhkan citra terhadap sekolah yang dipimpinnya. Maka dari itu suatu keberhasilan seorang kepala sekolah ditentukan oleh keberhasilan dari para guru, tenaga kependidikan, tenaga non kependidikan dan sekolah yang ada dibawah kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang baik akan berimplikasi pada peningkatan kinerja bawahannya yang kemudian berdampak pada keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, pihak dari Yayasan kepala sekolah diusahakan mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan lokakarya serta kegiatan ilmiah lainnya untuk menunjang tingkat keprofesionalitasnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terdapat kesimpulan penelitian sebagai berikut : Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Cendekia Batujajar. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Cendekia Batujajar. Setelah itu terdapat pengaruh secara bersamaan gaya kepemimpinan budaya organisasi terhadap perilaku, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku, dimaksudkan bahwa perilaku tidak selalu di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan di sekolah SMK Cendekia Batujajar

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Buana, E. C., Zulwidyaningtyas, E., & Sulistyono, A. (2023). Professionalism of Teacher Performance in the Learning Process at SMP Negeri 1 Kepung: *Pedagogic Competency Analysis*. *Pedagogy: Indonesian Journal of Teaching and Learning Research*, 1(2), 109-122. <https://ejournal.aecindonesia.org/index.php/pedagogy/article/view/99>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara

- Hartobi, S., Suradi, A., & Saputra, A. (2023). The Patterns of Implementation of Independent Learning Curriculum (Merdeka Belajar) at SD Negeri 56 Kota Bengkulu. *Pedagogy: Indonesian Journal of Teaching and Learning Research*, 1(2), 99-108. <https://ejournal.aecindonesia.org/index.php/pedagogy/article/view/98>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 71–80.
- Indrawan, I., Muntholib, M., & Armida, A. (2022). *Sistem Penghargaan Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Negeri Di Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifudin Jambi).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Studi Rumah Sakit Umum Medani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1)
- Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (10th ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mihail, D. M., & Kloutsiniotis, P. V. (2016). The Effects Of High-Performance Work Systems On Hospital Employees' Work-Related Well-Being: Evidence From Greece. *European Management Journal*, 34, 424-438.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, W., & Jabar, C. S. A. (2014). Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 265-278.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 81-96.
- Rivai & Mulyad (2012), budaya organisasi adalah suatu struktur yang memandu karyawan dalam pengambilan keputusan dan kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suswandi, T. N., & Ripandi, S. (2023). The Effect of Smartphone Restriction on Students' Learning Interest at the Primary School Level. *Pedagogy: Indonesian Journal of Teaching and Learning Research*, 1(1), 48-57. <https://ejournal.aecindonesia.org/index.php/pedagogy/article/view/72>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yamin, H. M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yunita, Y., & Komsu, D. N. (2023). The Effect of Reading Interest on Learning Outcomes of Primary School Students: Is there any Difference?. *Pedagogy: Indonesian Journal of Teaching and Learning Research*, 1(1), 21-29. <https://ejournal.aecindonesia.org/index.php/pedagogy/article/view/69>