

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Desi Subadra ^{1*}, Bukman Lian ², Muhammad Juliansyah Putra ³

^{1, 2, 3} Universitas PGRI Palembang, Indonesia

* subadradesi@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berperan dalam meningkatkan kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Barat I Palembang guna mendukung mutu pendidikan yang lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru; (2) Pengaruh budaya sekolah dengan kinerja guru; dan (3) Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri wilayah Ilir Barat I Palembang dengan sampel 4 sekolah yang berbeda. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang akan diteliti peneliti adalah jumlah 84 guru dari keempat sekolah tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional, yang dimana Sampling adalah cara pengumpulan data apabila yang diselidiki hanya elemen sampel dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. Uji validitas menggunakan validitas konstruks sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Uji prasyarat analisis menggunakan uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji multikolinieritas serta data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 58,9%, (2) Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61,4%, dan (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 45,2%.

Keywords: *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Kinerja Guru*

Pembahasan

Pendidikan memiliki peranan penting di masyarakat sebagai perwujudan dari investasi pembangunan nasional dimana semakin banyak orang yang berpendidikan maka semakin mudah bagi suatu bangsa untuk memajukan pembangunan nasionalnya (Alfansyur et al, 2021). Dalam dunia pendidikan tentunya suatu wadah dalam praktik pendidikan itu adalah sekolah. Sekolah merupakan tempat untuk memperoleh ilmu pendidikan baik formal maupun non formal (Dahlan et al, 2020). Sekolah akan terus berupaya memperoleh sumber daya manusia yang mampu tumbuh dan berkembang bersama institusi serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan sekolah (Fransiska et al, 2020). Upaya tersebut dilakukan melalui proses seleksi, pembinaan, dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga setiap individu yang terlibat memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas yang selaras dengan visi dan misi lembaga. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan berkelanjutan (Husnah et al, 2021). Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sekolah juga merupakan salah satu faktor keberhasilan sekolah. Dalam proses mencapai tujuan pengajaran yang optimal, Sekolah

sangat bergantung pada baik atau tidaknya kinerja guru-gurunya. Hal ini berarti jika kinerja guru dalam sebuah sekolah baik maka akan berdampak positif terhadap hasil proses belajar mengajar.

Kinerja guru sangat diperlukan karena dengan kinerja inilah akan diketahui seberapa jauh kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai cerminan dari hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, kualitas pengalaman belajar yang diperoleh siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif dan relevan dengan tuntutan masa kini. Kepemimpinan tersebut diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja guru sehingga tercipta proses pembelajaran yang berkualitas dan mampu menghasilkan hasil pendidikan yang optimal (Syuryana et al, 2023).

Kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2020). Menurut para ahli, kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi atau membujuk orang lain, khususnya para bawahan, agar bersedia mengikuti dan melaksanakan keinginan pemimpin. Kemampuan tersebut mencerminkan adanya pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengarahkan perilaku anggota organisasi, sehingga mereka tetap bersedia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya meskipun secara pribadi tidak selalu sependapat dengan keinginan pemimpin tersebut (Adestya et al, 2026).

Dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, menginspirasi, serta memberikan dukungan dan arahan kepada seluruh sumber daya manusia dalam organisasi. Melalui kemampuan tersebut, pemimpin dapat mendorong setiap individu untuk bertindak secara optimal, sehingga dedikasi dan kontribusi yang diberikan dapat dimaksimalkan. Dengan demikian, seluruh potensi yang dimiliki anggota organisasi dapat diarahkan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wibowo et al, 2018). Sumber daya manusia yang berkualitas lahir dari sebuah kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang baik diharapkan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik sehingga hal-hal yang berhubungan dengan peraturan sekolah dapat dikomunikasikan kepada tenaga kependidikan (guru maupun non guru) dengan baik sehingga budaya sekolah dapat dijalankan dengan optimal.

Pemimpin juga harus mampu membimbing bawahannya dalam mengembangkan lebih banyak keterampilan dan produktivitas bawahannya. Terdapat pemimpin yang tidak bisa mendengar aspirasi dari bawahan, dia bertanya pendapat bawahannya pada forum rapat namun tetap pendapatnyalah yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya pemimpin yang otoriter. Juga tentang pengambilan keputusan dari sebuah masalah, ada pemimpin yang melemparkan tanggung jawabnya kepada bawahan padahal itu merupakan tanggung jawab pemimpin tersebut. Hal ini menunjukkan pemimpin tersebut memiliki kekurangan dalam keterampilan mengambil keputusan serta kurang bijaksana dalam memimpin (Suryanti, 2018).

Pendidikan yang diperoleh dalam lingkungan keluarga selanjutnya berlanjut ke lingkungan pendidikan formal di sekolah (Lathifah, 2020). Oleh karena itu, sekolah sering disebut sebagai lingkungan pendidikan kedua setelah keluarga. Dalam konteks tersebut, sekolah memiliki peran penting dalam melanjutkan proses pembentukan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta didik. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya pada Bab II Pasal 3, yang menegaskan bahwa lembaga pendidikan di Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan secara

terarah dan sistematis guna mencapai tujuan pendidikan nasional: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.”

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur, menggerakkan, dan mengoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan yang tersedia guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Naailah et al, 2026). Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepala sekolah berada pada posisi strategis sebagai garda terdepan dalam mengarahkan berbagai kegiatan pendidikan serta menetapkan sasaran dan target yang ingin dicapai oleh sekolah.

Profesionalitas kepala sekolah menjadi syarat mutlak terwujudnya sekolah yang berdaya saing tinggi. Selain itu kepala sekolah sebagai manager mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Tugas-tugas manajerial dalam kepemimpinan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada penerapan manajemen kepemimpinan yang efektif dan efisien. Dengan manajemen yang baik, setiap kegiatan dapat diarahkan secara sistematis, sumber daya digunakan secara optimal, dan tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Kustutik, 2018).

Masih terdapat sejumlah permasalahan yang muncul terkait perilaku dan profesionalisme guru di sekolah. Beberapa di antaranya meliputi kedisiplinan yang rendah, seperti datang terlambat di pagi hari dan tidak memulai kegiatan mengajar tepat waktu; perilaku yang tidak sesuai dengan etika, misalnya merokok di dalam kelas atau berpakaian tidak rapi; serta lambatnya penyelesaian tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat guru yang tidak memperkaya materi pembelajaran dan hanya mengikuti buku teks, melakukan penilaian atau evaluasi hasil belajar siswa secara ceroboh dan melanggar aturan, kurang mampu memanfaatkan teknologi dalam proses belajar-mengajar, serta menunjukkan sikap yang tidak peka atau kurang peduli terhadap rekan kerja. Semua hal tersebut menunjukkan perlunya peningkatan profesionalisme dan kesadaran akan tanggung jawab sebagai pendidik (Firmawati et al, 2017)

Kinerja guru berpengaruh pada peningkatan kualitas sekolah. Untuk itu pelaksanaan pembelajaran berkualitas sangat memengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar dan guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dapat terlihat dari masih kurang disiplinnya guru dan tidak maksimalnya dalam mengajar di kelas dikarenakan adanya masalah pribadi sehingga guru menunjukkan semangat yang menurun dalam mengajar. Terdapat permasalahan lain yang ditemukan di SD di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang yaitu mengenai kepemimpinan yang ada. Dari hasil pengamatan, kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif dalam mendukung kinerja guru. Dengan demikian membuat kepemimpinan wajib bisa melakukan pengelolaan terbaik oleh kepala sekolah agar dapat mendorong kinerja guru menjadi lebih baik. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya sekolah merupakan permasalahan lain yang ada di SD Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang diantaranya budaya sekolah belum optimal untuk mendukung peningkatan mutu kinerja guru. Budaya sekolah yang baik merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam

sebuah organisasi Pendidikan, karena hakikatnya budaya sekolah tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekolah. Sekolah yang memiliki prestasi baik tercermin berdasarkan budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari orang-orang yang berada di dalamnya, dalam hal ini adalah guru, staff tenaga usaha dan kepala sekolah. Dari penjelasan di atas, maka untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang”.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada bagaimana integrasi simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sebagai variabel dapat memengaruhi kinerja guru, yang sebelumnya sering diteliti secara terpisah. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh langsung masing-masing variabel terhadap kinerja guru, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana interaksi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan karakteristik budaya sekolah dapat memperkuat atau memodifikasi dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan profesionalisme guru. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor internal yang mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dalam konteks sekolah modern

Metode

Tempat penelitian adalah di SD Negeri Wilayah Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang dengan 4 sekolah berbeda yang akan diteliti. Proses penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu kurang lebih 1 (satu) bulan dari bulan Mei sampai dengan Juni. Penelitian adalah sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode korelasional, untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Ilir Barat I Palembang. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik korelasi, dalam hal ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 26. Sedangkan penelitian korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua atau beberapa variable.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Barat 1 yang berjumlah 512 orang dari 4 sekolah berbeda. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampling adalah cara pengumpulan data apabila yang diselidiki hanya elemen sampel dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang akan diteliti peneliti adalah sebanyak 84 guru. Terdapat 4 sekolah yang akan dijadikan sampel dengan pertimbangan bahwa di sekolah tersebut memiliki jumlah siswa yang banyak, memiliki prestasi yang baik dari bidang akademik maupun non akademik, dan memiliki nilai rapor pendidikan yang baik.

Diketahui bahwa peneliti mengambil sampel dengan kriteria guru yang berjenjang S1 saja untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru baru di sekolah. Peneliti mensurvei keempat sekolah tersebut dan menjadikannya sebagai perwakilan dari sampel yang ada. Jumlah guru di 4 sekolah tersebut berjenjang S1 sebanyak 84 guru. Berdasarkan perhitungan alokasi proporsionalnya maka didapat 84 guru dengan perwakilan dari sekolah masing-masing yaitu SD Negeri 12 sebanyak 20 guru, SD Negeri 13 sebanyak 22 guru, SD Negeri 14 sebanyak 20 guru dan SD Negeri 24 sebanyak 22 guru.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: pertama, Observasi (Dalam penelitian ini metode observasi digunakan untuk mengamati secara langsung dan mencatat tentang situasi yang ada, seperti jumlah guru yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, program kerja sekolah berdasarkan budaya organisasi dan mengamati aktivitas kepala sekolah dan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya di sekola). Kedua angket/ kuesioner (Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru yaitu dengan cara memberikan kuesioner kepada responden).

Penskoran dilakukan berdasarkan pilihan option responden pada instrumen, yang masing-masing instrumen berisi lima alternatif jawaban yaitu, Selalu (S) dengan skor 5, Sering (SR) dengan skor 4, Kadang-Kadang (KK) dengan skor 3, Jarang (J) dengan skor 2, Tidak Pernah (TP) dengan skor 1. Ketiga, Dokumentasi (Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Jenis dokumentasi yang dipakai pada penelitian ini adalah angket, RPP guru, dan program kerja kepala sekolah). Uji coba instrument dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis statistit. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial, yaitu uji korelasi linier sederhana, korelasi linier berganda, uji t, dan uji f. Inferensi adalah proses yang berasal dari kesimpulan logis dari premis-premis yang diketahui dan dianggap benar.

Hasil

Uji Validitas

Table 1. Uji Validasi Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kualifikasi	Keterangan
1	0,608	0,214	Tinggi	Valid
2	0,596	0,214	Sedang	Valid
3	0,616	0,214	Tinggi	Valid
4	0,670	0,214	Tinggi	Valid
5	0,473	0,214	Sedang	Valid
6	0,626	0,214	Tinggi	Valid
7	0,510	0,214	Sedang	Valid
8	0,587	0,214	Sedang	Valid
9	0,557	0,214	Sedang	Valid
10	0,457	0,214	Sedang	Valid
11	0,533	0,214	Sedang	Valid
12	0,690	0,214	Tinggi	Valid
13	0,626	0,214	Tinggi	Valid
14	0,743	0,214	Tinggi	Valid
15	0,604	0,214	Tinggi	Valid
16	0,650	0,214	Tinggi	Valid
17	0,640	0,214	Tinggi	Valid
18	0,728	0,214	Tinggi	Valid
19	0,688	0,214	Tinggi	Valid
20	0,738	0,214	Tinggi	Valid
21	0,506	0,214	Sedang	Valid
22	0,335	0,214	Rendah	Valid
23	0,676	0,214	Tinggi	Valid
24	0,575	0,214	Tinggi	Valid
25	0,709	0,214	Tinggi	Valid
26	0,613	0,214	Tinggi	Valid
27	0,726	0,214	Tinggi	Valid
28	0,714	0,214	Tinggi	Valid
29	0,654	0,214	Tinggi	Valid
30	0,657	0,214	Tinggi	Valid

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kualifikasi	Keterangan
31	0,595	0,214	Tinggi	Valid
32	0,656	0,214	Tinggi	Valid
33	0,625	0,214	Tinggi	Valid
34	0,610	0,214	Tinggi	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, yaitu seluruh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% sehingga bisa ditarik kesimpulan jika seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Kuesioner Budaya Sekolah

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kualifikasi	Keterangan
1	0,454	0,214	Sedang	Valid
2	0,505	0,214	Sedang	Valid
3	0,623	0,214	Tinggi	Valid
4	0,663	0,214	Tinggi	Valid
5	0,568	0,214	Sedang	Valid
6	0,621	0,214	Tinggi	Valid
7	0,547	0,214	Sedang	Valid
8	0,595	0,214	Sedang	Valid
9	0,540	0,214	Sedang	Valid
10	0,582	0,214	Sedang	Valid
11	0,571	0,214	Sedang	Valid
12	0,232	0,214	Rendah	Valid
13	0,635	0,214	Tinggi	Valid
14	0,631	0,214	Tinggi	Valid
15	0,717	0,214	Tinggi	Valid
16	0,669	0,214	Tinggi	Valid
17	0,647	0,214	Tinggi	Valid
18	0,637	0,214	Tinggi	Valid
19	0,618	0,214	Tinggi	Valid
20	0,397	0,214	Rendah	Valid
21	0,578	0,214	Sedang	Valid
22	0,401	0,214	Sedang	Valid
23	0,679	0,214	Tinggi	Valid
24	0,605	0,214	Tinggi	Valid
25	0,604	0,214	Tinggi	Valid

Hasil tabel 2 diatas. Yaitu seluruh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% sehingga ditarik kesimpulan jika seluruh item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kualifikasi	Keterangan
1	0,665	0,214	Tinggi	Valid
2	0,717	0,214	Tinggi	Valid
3	0,717	0,214	Tinggi	Valid
4	0,696	0,214	Tinggi	Valid
5	0,593	0,214	Sedang	Valid
6	0,754	0,214	Tinggi	Valid
7	0,636	0,214	Tinggi	Valid
8	0,611	0,214	Tinggi	Valid
9	0,574	0,214	Sedang	Valid
10	0,667	0,214	Tinggi	Valid
11	0,679	0,214	Tinggi	Valid
12	0,588	0,214	Sedang	Valid
13	0,688	0,214	Tinggi	Valid
14	0,708	0,214	Tinggi	Valid

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kualifikasi	Keterangan
15	0,576	0,214	Sedang	Valid
16	0,737	0,214	Tinggi	Valid
17	0,638	0,214	Tinggi	Valid
18	0,564	0,214	Sedang	Valid
19	0,617	0,214	Tinggi	Valid
20	0,679	0,214	Tinggi	Valid
21	0,573	0,214	Sedang	Valid
22	0,614	0,214	Tinggi	Valid
23	0,295	0,214	Rendah	Valid
24	0,692	0,214	Tinggi	Valid
25	0,628	0,214	Tinggi	Valid

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru, terdapat 25 item yang valid. Dengan demikian, seluruh item tersebut dapat digunakan sebagai komponen variabel kinerja guru. Kevalidan item-item ini memastikan instrumen mampu merepresentasikan berbagai aspek kinerja guru, sehingga analisis yang dilakukan akan lebih akurat dan komprehensif.

Tabel 4. Kepemimpinan Kepala Sekolah Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	34

Hasil tabel 4. diperoleh nilai reliability Statistic, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949 > 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) sudah reliabel dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,949 > 0,800).

Tabel 5. Budaya Sekolah Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	25

Hasil tabel 5. diperoleh nilai reliability Statistic, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909 > 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel Kepemimpinan Budaya sekolah (X2) sudah reliabel dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,909 > 0,800).

Tabel 6. Kinerja Guru Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	25

Hasil tabel 6. di atas diperoleh nilai reliability Statistic, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928 > 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y) sudah reliabel dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,928 > 0,800).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
		X1Kepemimpinan _Kepsek	X2Budaya_ Sekolah	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation	1.000	.620**	.135
	Kepemimpin an	Coefficient Sig. (2-tailed)	.	.000	.220
	Kepsek	N	84	84	84

<i>Correlations</i>					
		X1Kepemimpinan Kepsek	X2Budaya_ Sekolah	Unstandardized Residual	
X2	Correlation	.620**	1.000	.034	
Budaya_ Sekolah	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.756	
	N	84	84	84	
Unstandardiz ed Residual	Correlation	.135	.034	1.000	
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.220	.756	.	
	N	84	84	84	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil tabel 7. menunjukkan bahwa hasil dari pengujian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) pada kolom unstandardized residual dari variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,220, dan variabel budaya sekolah sebesar 0,756, semua variabel menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
			Unstandardized Residual
N			84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		8.24997865
Most Extreme Differences	Absolute		.129
	Positive		.097
	Negative		-.129
Test Statistic			.129
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.110 ^d
	99% Confidence	Lower Bound	.102
	Interval	Upper Bound	.118

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 8, Hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang disajikan pada Tabel 8. Menyatakan jika nilai probabilitas (p value) atau nilai asymp.sig. (2-tailed) residual dalam penelitian ini sebesar 0,110. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,110 > 0,05), dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients	Coefficients	Coefficients			Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta					
(Constant)	22.982	11.124		2.066	.042		
1 X1KepemimpinanKepsek	.270	.081	.344	3.329	.001	.634	1.577
. X2Budaya_Sekolah	.437	.111	.406	3.929	.000	.634	1.577

a. Dependent Variable: YKinerja_Guru

Hasil tabel 9. Diketahui jika hasil perhitungan nilai tolerance menyatakan kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 0,10. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

Analisis Korelasi Linier Sederhana

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Korelasi Linier Sederhana

		Correlations		
		X1Kepemimpinan_Kepek	X2Budaya_Sekolah	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1Kepemimpinan_Kepek	Correlation Coefficient	1.000	.135
		Sig. (2-tailed)	.000	.220
		N	84	84
	X2Budaya_Sekolah	Correlation Coefficient	.620**	.034
		Sig. (2-tailed)	.000	.756
		N	84	84
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.135	1.000
		Sig. (2-tailed)	.220	.756
		N	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 10. Diketahui bahwa hubungan X1 terhadap Y, X2 terhadap Y dan hubungan X1 dan X2 terhadap Y didapat Sig 0,000 < 0,05 berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap hasil kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.982	11.124		2.066	.042
	X1Kepemimpinan_Kepek	.270	.081	.344	3.329	.001
	X2Budaya_Sekolah	.437	.111	.406	3.929	.000

a. Dependent Variable: YKinerja_Guru

Berdasarkan tabel 11. Diketahui bahwa 1). Nilai konstanta regresi sebesar 22,982 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kondisi konstanta atau X = 0, maka kinerja guru sebesar 22,982. 2). Variabel kepemimpinan kepala sekolah koefisien regresinya sebesar 0,344 menunjukkan bahwa variabel kepala sekolah (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka akan menambah keberhasilan kinerja guru sebesar 0,344. 3). Variabel budaya sekolah koefisien regresinya sebesar 0,406 menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Artinya jika variabel budaya sekolah ditingkatkan maka akan meningkatkan keberhasilan kinerja guru sebesar 0,406.

Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.982	11.124		2.066	.042
	X1Kepemimpinan_Kepek	.270	.081	.344	3.329	.001

a. Dependent Variable: YKinerja_Guru

Hasil tabel 12. yaitu Variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu 0,001 kurang dari 0,05 yang berarti variabel tersebut signifikan. Nilai t hitung (3,329) > t tabel (1,989) artinya apabila ditingkatkan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu satuan maka keberhasilan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,270 satuan.

Tabel 13. Uji Nilai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.339	9.057

a. Predictors: (Constant), X1Kepemimpinan_Kepsek

Hasil tabel 13, Nilai R yang diperoleh sebesar 0,589 menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 58,9%. Hal ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah mampu memberikan pengaruh sebesar 58,9% terhadap variabel kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 14. Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.982	11.124		2.066	.042
	X2Budaya_Sekolah	.437	.111	.406	3.929	.000

a. Dependent Variable: YKinerja_Guru

Berdasarkan tabel 14. yaitu Variabel budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. variabel budaya sekolah adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Signifikan karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung (3,929) > t tabel (1,989) artinya apabila ditingkatkan variabel budaya sekolah sebesar satu satuan maka keberhasilan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,437 satuan.

Tabel 15. Uji Nilai Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.369	8.850

a. Predictors: (Constant), X2Budaya_Sekolah

Hasil tabel 15, diperoleh nilai R sebesar 0,614 sehingga koefisien determinasinya yaitu 61,4%, oleh karena itu bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya sekolah mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 61,4%.

Tabel 16. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4655.842	2	2327.921	33.379	.000 ^b
	Residual	5649.158	81	69.743		
	Total	10305.000	83			

a. Dependent Variable: YKinerja_Guru
b. Predictors: (Constant), X2Budaya_Sekolah, X1Kepemimpinan_Kepsek

Berdasarkan tabel 16. Diketahui jika nilai F-hitung yaitu 33,379 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F-hitung yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,11 menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2)

secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru.

Tabel 17. Uji Nilai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.438	8.351

a. Predictors: (Constant), X2Budaya_Sekolah, X1Kepemimpinan_Kepsek
b. Dependent Variable: YKinerja_Guru

Hasil tabel 17. yaitu nilai R Square sebesar 0,452 sehingga koefisien determinasinya sebesar 45,2%, bisa ditarik kesimpulan jika besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD Di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang secara bersama-sama sebesar 45,2% dan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru menjadi fokus penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi oleh seluruh variabel independen, setelah dilakukan pengujian beberapa hipotesis. Berikut adalah rincian temuan pengujian hipotesis penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah memiliki ketetapan signifikan ($p < 0.05$). pada variabel ini memiliki statistik signifikan t hitung sebesar 3.329 lebih besar dibandingkan t table yaitu sebesar 1.989. Pengujian hipotesis menunjukkan hubungan yang baik dan signifikan secara statistik antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hal ini mengikuti nasehat Alben Ambarita bahwa seorang pemimpin hendaknya mendukung pengikutnya dalam keadaan sulit dan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Gaya perilaku kepemimpinan Gary Yuki, pemimpin yang baik akan berkonsentrasi pada bawahannya, melakukan apa yang mereka perlukan, dan memahami kekhawatiran mereka.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak besar terhadap efektivitas guru (Aeni, 2018). Di SD Negeri Ngagel I/394 Surabaya, analisis regresi dasar menunjukkan nilai t sebesar 5,806, yang lebih tinggi dari ambang batas penting 2,145 (Yunus et al, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak substansial terhadap kinerja guru karena H_0 diterima dan H_0 ditolak. Selain itu, 15,1% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, dengan faktor-faktor lain yang menyumbang sisanya (Aziizah et al, 2018). Selanjutnya, manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan sebesar 47,6%, dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memengaruhi sisanya sebesar 52,5%.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Nilai estimasi t hitung sebesar 3,929 > t tabel sebesar 1,989 menunjukkan bahwa persediaan mempunyai pengaruh yang cukup besar. Variabel budaya sekolah pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,00, berada dibawah 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa aspek budaya sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Guru lebih mungkin untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik ketika mereka

dievaluasi oleh rekan-rekan mereka. Strategi evaluasi ini mendorong kerja sama budaya daripada isolasi budaya dengan membiarkan guru meninjau pendekatan pedagogi rekan-rekan mereka. Hubungan interpersonal pendidik dan perasaan saling ketergantungan dapat ditingkatkan dengan menggunakan praktik budaya tersebut. Yang terakhir, penentuan nasib sendiri dan gagasan tentang efektivitas merupakan hal yang sangat penting. Ada hubungan yang kuat antara EQ dan efikasi diri dalam hal pola pikir di tempat kerja. Guru yang sangat percaya diri, bakatnya sebagai pendidik, dan sikap positifnya terhadap pengajaran lebih cenderung menggunakan strategi baru dan menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya. Guru-guru ini mungkin membuat perbedaan besar dalam cara sekolah mereka dipandang oleh siswa dan dosen.

Penelitian terdahulu menemukan budaya sekolah berpengaruh terhadap kualitas guru, hal ini mendukung penelitian ini (Aulia, 2023). Berdasarkan penelitian lain Budaya sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Gondokusuman hal tersebut dibuktikan dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($9,833 > 1,985$) (Fitriyono, 2018). Sebesar 47,7% kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Gondokusuman dipengaruhi oleh budaya sekolah sedangkan 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Budaya sekolah memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan pengaruh X_2 terhadap Y_1 menyumbang 43,9% dari total dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 55,1% sisanya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kinerja guru berkorelasi positif dan signifikan (Syahminan et al, 2024). Nilai signifikansi kurang dari 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,655 dengan t 8,658 dan signifikansi 0.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan, budaya, dan kualitas guru berpengaruh terhadap kinerja siswa. Tingkat signifikansi sebesar 0,00 dan nilai F hitung sebesar $33,379 > 3,11$ menunjukkan adanya dampak baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang unggul akan memotivasi dan mendorong guru untuk belajar, meningkatkan kualitas kelas bagi siswa, instruktur, dan sekolah. Institusi ini memiliki budaya yang sangat baik dan interaksi administrasi-fakultas yang solid. Topik “Kepemimpinan dan Dampaknya Terhadap Budaya Organisasi” oleh (Kosim, 2017). Temuan mereka, efektivitas seorang pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap budaya suatu organisasi. Daripada budaya kepemimpinan, kepemimpinan adalah faktor terpenting dalam menentukan budaya (Muslimin et al, 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh kepala sekolah terhadap kepemimpinan dan budaya sekolah baik dan penting. Hal ini mendukung ekspektasi teoretis dan penelitian sebelumnya, serta memverifikasi hipotesis. Budaya organisasi dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja guru. Guru akan lebih mungkin berhasil jika dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki visi sekolah yang jelas.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Simpang Empat memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja guru, menurut analisis regresi linier berganda berdasarkan penelitian sebelumnya (Rusmaladi et al, 2021). Di SMA Negeri 1 Simpang Empat, budaya organisasi juga secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kinerja guru. Di SMA Negeri 1 Simpang Empat, budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak 50,1% terhadap kualitas guru, dengan faktor-faktor lain memengaruhi sisanya sebesar 49,9%. Dengan kontribusi sebesar 98%, analisis data menghasilkan koefisien determinasi $R^2 = 0,986$ (Pratiwi et al, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa, di Klaster Sekolah Dasar I Tegallalang, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki dampak yang substansial terhadap

kinerja guru, yaitu sebesar 98% dari total. Ditetapkan bahwa faktor budaya kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak sebesar 25,8% terhadap kinerja guru. Akibatnya, variabel independen memiliki dampak sebesar 25,8% terhadap variabel dependen, dengan variabel lain di luar penelitian yang memengaruhi sisanya sebesar 74,2% (100-25,8). Penelitian sebelumnya, kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh koefisien budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah (Lian et al., 2021). $R^2 = 0,828$ mewakili dampak gabungan dari budaya perusahaan dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kesimpulan

Adapun hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut Pertama, Kepala Sekolah Ilir Barat I Palembang harus meningkatkan kinerja guru SD. Karena semakin kepala sekolah memimpin dengan baik, maka kinerja guru akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 58,9%. Temuan uji T menunjukkan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak karena nilai signifikansinya dibawah ambang batas α dengan nilai t hitung (3,329) > t tabel (1,989). Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Kedua, Semakin positif budaya sekolah maka kinerja guru SD di Ilir Barat I Palembang akan semakin baik. Ukuran efek 61,4%. Peningkatan budaya sekolah meningkatkan efektivitas guru. Temuan uji T menunjukkan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak karena nilai signifikansinya berada di bawah ambang batas α dengan nilai t hitung (3,929) > t tabel (1,989). Hal ini menunjukkan budaya sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Ketiga, Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sangat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang baik sejalan dengan kinerja guru yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Efeknya adalah 45,2% berpengaruh secara bersama-sama. Temuan uji F menunjukkan nilai signifikansi di bawah α dengan nilai F hitung (33,379) > F tabel (3,11) yang menunjukkan penerimaan H_a dan penolakan H_0 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan yang efektif dan membangun budaya sekolah yang mendukung profesionalisme. Namun, penelitian ini terbatas karena hanya meneliti dua variabel independen, sehingga faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru belum dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, sarana-prasarana, dan kompetensi guru agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Aknowlegment

-

Daftar Pustaka

- Adestya, A. I., & Dewi, P. M. K. (2026). Meta Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Peran Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Literasi Digital*, 6(1), 11–22. <https://doi.org/10.54065/jld.6.1.2026.1065>
- Alfansyur, A., Hawi, A., Annur, S., Afgani, W., & Maryamah, M. (2021). Peran Budaya Sekolah Dalam Pembentukan Sikap Disiplin Siswa Kelas X MAN 3 Kota Palembang. *Jurnal Dieksis ID*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.54065/dieksis.1.1.2021.43>

- Aulia, R. (2023). Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–54. <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i1.14567>
- Aziizah, D. R., Wirawan, W., & Thalib, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 1(2). <https://doi.org/10.53912/iejm.v7i2.340>
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>
- Firmawati, F., Yusrizal, & Nasir Usman. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 5(3). Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. <https://doi.org/10.24815/jap.v5i3.9327>
- Fitriyono, I. (2018). Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Gondokusuman. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/fipmp/article/view/12051>
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.37>
- Husnah, A., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 19-30. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599>
- Kosim, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(01), 30-38. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i02.74>
- Kustutik, K. (2018). Konsepsi Kepemimpinan Pendidikan. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 12(1), 187-212. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v12i1.148>
- Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1-10. <https://doi.org/10.36232/pendidikan.v9i1.604>
- Muslim, B., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 9(1), 149-158. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5586>
- Naailah, S., Hasibuan, D. A., Siagian, N. S., & Zennur, N. (2026). Peran Guru dan Kepala Sekolah dalam Implementasi Kebijakan Transformasi digital di Sekolah SD Negeri 101774. *Jurnal Literasi Digital*, 6(1), 23–33. <https://doi.org/10.54065/jld.6.1.2026.1106>
- Pratiwi, N. L. A. M., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(1), 84-90. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i1.32884>

- Rusmaladi, R., Harapan, E., & Tahrin, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4172-4180.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanti, E. (2018). Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Likhitaprajna*, 19(1), 1-12. <https://doi.org/10.37303/likhitaprajna.v19i1.45>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana.
- Syahminan, S., Suriansyah, A., & Aslamiah. (2024). Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru pada satuan pendidikan menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45-53. <https://doi.org/10.20527/jmp.v12i1.2024>
- Syuryana, W., Lian, B., & Juliansyah, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4012-4020. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2125>
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2018). *Kepemimpinan Pemahaman dasar, Pandangan Konvensional, gagasan kontemporer*. Depok Rajawali Pers.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625-3635. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>