



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN GADINGREJO KABUPATEN PRINGSEWU

Edy Susanto^{1*}, Juhri A.M², M. Badrun³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung, Indonesia
Corresponding author's email: edysusantodf@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui angket tertutup dari 108 guru yang dipilih secara acak proporsional. Responden adalah guru tetap dengan pengalaman mengajar minimal dua tahun. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator tiga variabel: gaya kepemimpinan (instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif), budaya kerja (kolegalitas, kepercayaan, keterbukaan, apresiasi, kebiasaan kerja), dan kinerja guru (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengelolaan kelas, dan pengembangan profesional). Analisis dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan budaya kerja yang mendukung mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Temuan ini merekomendasikan pentingnya penguatan kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan budaya kerja sebagai strategi peningkatan mutu kinerja guru di sekolah dasar.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya kerja, kinerja guru, sekolah dasar

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar merupakan pondasi penting bagi pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa. Dalam proses pendidikan tersebut, guru memegang peranan strategis sebagai pelaksana langsung kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru yang baik dapat tercermin dari perencanaan pembelajaran yang matang, proses pembelajaran yang aktif, serta evaluasi yang tepat sasaran.

Namun demikian, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pribadi seperti kemampuan pedagogik dan profesional, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan sistem manajerial yang menaungi mereka. Dua faktor yang banyak disebut dalam berbagai

kajian sebagai penentu eksternal kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memainkan peran dalam mengatur arah kebijakan dan iklim kerja. Sementara itu, budaya kerja membentuk norma-norma dan kebiasaan yang mengatur interaksi sosial serta etika kerja di antara guru.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap kinerja guru. Adam (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta sebesar 6,4%. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, demokratis, dan komunikatif menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, Meiliya Sekar Kinasih (2019) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui motivasi dan penghargaan.

Di sisi lain, budaya kerja juga terbukti berperan besar dalam menunjang produktivitas guru. Gunawan (2018) menegaskan bahwa budaya kerja yang positif, seperti semangat kolaborasi, rasa tanggung jawab, dan disiplin, akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan. Dalam kondisi tersebut, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Namun, meskipun banyak penelitian membahas pengaruh gaya kepemimpinan maupun budaya kerja terhadap kinerja guru, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan secara terpisah. Hanya sedikit studi yang secara simultan mengkaji kedua faktor tersebut dalam satu model analisis. Hal ini menimbulkan kesenjangan teoritis karena dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan secara mutlak; keduanya saling terkait dan saling memengaruhi. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah mendukung nilai-nilai profesionalisme dan kolaborasi, maka budaya kerja positif dapat terbentuk dengan lebih mudah. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter cenderung membentuk budaya kerja yang pasif dan individualistik.

Selain itu, terdapat pula kesenjangan kontekstual. Banyak penelitian sebelumnya dilakukan di kota besar atau wilayah perkotaan dengan fasilitas pendidikan yang relatif memadai. Belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja guru pada sekolah-sekolah dasar negeri di daerah semi-perkotaan seperti Kecamatan Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu. Padahal, daerah ini memiliki tantangan tersendiri seperti keterbatasan sarana, perbedaan latar belakang sosial ekonomi guru dan siswa, serta keragaman kemampuan manajerial kepala sekolah.

Di Gadingrejo, hasil observasi awal menunjukkan adanya perbedaan gaya kepemimpinan antar kepala sekolah yang signifikan. Sebagian kepala sekolah cenderung otoriter dan kurang melibatkan

guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan guru kurang merasa memiliki tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan sekolah. Sementara itu, beberapa sekolah lainnya mulai menerapkan pendekatan kolaboratif, tetapi masih menemui hambatan dalam konsistensi budaya kerja dan semangat kolektif di antara guru.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja, dalam mengukur pengaruhnya terhadap kinerja guru secara bersama-sama. Dengan demikian, hasil yang diperoleh akan lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengambilan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah dasar. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dalam mengevaluasi gaya kepemimpinannya serta mengembangkan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

Dengan mempertimbangkan kesenjangan tersebut, maka penelitian mengenai *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu"* menjadi sangat relevan dan layak dilakukan. Selain menjawab kebutuhan lokal, studi ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan model kepemimpinan pendidikan yang kontekstual dan berbasis budaya organisasi sekolah. Temuan penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi kepala sekolah, pengawas, dan pembuat kebijakan dalam membina kinerja guru yang lebih optimal melalui pendekatan kepemimpinan dan pembentukan budaya kerja yang sehat.

TINJAUAN PUSTAKA

- Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan ukuran efektivitas kerja guru dalam menjalankan peran profesionalnya sebagai pendidik. Kinerja ini meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan mengajar, serta evaluasi hasil belajar siswa. Tjahjono dan Suryana (2021) menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan proses pengajaran yang terstruktur dan terukur, yang mencakup pengembangan kompetensi akademik maupun sosial peserta didik. Kinerja guru yang optimal berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan kepuasan kerja guru itu sendiri.

Menurut Mulyasa (2022), evaluasi diri dan pelatihan berkelanjutan merupakan bagian integral dari peningkatan kinerja guru. Sejalan dengan itu, Samsudin dan Utami (2022) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah. Mereka menyatakan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan serta mendukung guru, akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja guru.

Mangkunegara (2017) membagi faktor yang memengaruhi kinerja guru ke dalam tiga kategori utama, yaitu faktor individu (motivasi, kompetensi, kondisi fisik dan psikologis), faktor organisasi (kepemimpinan, budaya kerja, fasilitas), dan faktor lingkungan eksternal (dukungan

masyarakat, kebijakan pemerintah, dan kemajuan teknologi).

Darmadi (2018) serta Arifin dan Barnawi (2017) mengidentifikasi beberapa aspek kinerja guru seperti perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penilaian hasil belajar. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 juga menekankan pentingnya empat kompetensi utama dalam menilai kinerja guru, yakni kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

- Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari strategi, sifat, serta perilaku pemimpin yang terlihat dalam cara mengelola bawahannya. Dalam konteks sekolah, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan arah dan dinamika organisasi, termasuk dalam membentuk iklim kerja dan mendorong kinerja guru.

Beberapa model kepemimpinan yang relevan dalam pendidikan di antaranya adalah kepemimpinan transformasional, situasional, serta pendekatan instruktif hingga delegatif. Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Bass dan Avolio (2014), menekankan pentingnya membangun visi bersama dan

memberikan inspirasi kepada anggota organisasi untuk berinovasi dan berkembang. Sementara itu, Hersey dan Blanchard (2018) melalui model kepemimpinan situasional menekankan perlunya pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan karakteristik guru yang dipimpinnya. Di sisi lain, Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa dalam praktik kepemimpinan sekolah, pendekatan dari gaya instruktif hingga delegatif perlu diterapkan secara fleksibel, mulai dari pemberian arahan penuh hingga pemberian kepercayaan dan pelimpahan tanggung jawab kepada guru.

Selanjutnya, Robbins dan Judge (2020) serta Mulyasa (2019) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada terciptanya budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang demikian tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan memberdayakan, secara tidak langsung membentuk sistem kerja yang mendukung pencapaian mutu pendidikan yang lebih baik.

- Budaya Kerja Sekolah

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi sekolah dan memengaruhi perilaku kerja guru. Triguno (2018) menekankan pentingnya budaya kerja dalam membentuk prestasi dan produktivitas kerja guru. Ruliyansa (2018) dan Frinaldi (2018)

menambahkan bahwa budaya kerja menciptakan motivasi internal dan semangat kolektif yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Karakteristik budaya kerja sekolah yang positif menurut Robbins dan Judge (2018) antara lain meliputi kolaborasi, keterbukaan, profesionalisme, inovasi, dan fokus pada peserta didik. Muhaimin (2015) menyatakan bahwa budaya sekolah mencerminkan sistem kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh warga sekolah, yang secara kolektif membentuk atmosfer belajar yang kondusif.

- Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kinerja Guru

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya kerja dan kinerja guru. Bass dan Riggio (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif akan memperkuat budaya kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal guru. Robbins dan Judge (2022) menambahkan bahwa budaya kerja yang kuat dan positif dapat menjadi penguat terhadap keberhasilan gaya kepemimpinan.

Penelitian Al Qolbi dan Ridwan (2020), Maryani (2020), serta Wardhana dan Chamariyah (2023) menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian Sari (2020) dan Nafiah et al. (2024) juga menyimpulkan bahwa kombinasi dua variabel tersebut menghasilkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan jika diteliti secara parsial.

Dengan demikian, integrasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang positif menjadi kunci penting dalam menciptakan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini penting dilakukan, khususnya di wilayah Kecamatan Gadingrejo, untuk memberikan kontribusi empiris dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas pendidikan yang berbasis kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah. Agar lebih jelas berikut bagan model konseptual pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja guru



Gambar 1. Hasil pengembangan dari kajian teori dan penelitian terdahulu

Bagan yang disajikan pada Gambar 1 menggambarkan model konseptual hubungan antara tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, dan kinerja guru. Dalam model ini, gaya kepemimpinan berperan sebagai variabel independen yang secara langsung memengaruhi dua hal: budaya kerja sebagai

variabel mediasi dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, seperti kepemimpinan transformasional, demokratis, atau partisipatif, diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepala sekolah yang mampu menjadi panutan, memberikan inspirasi, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, akan membentuk budaya organisasi yang kolaboratif, terbuka, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Selanjutnya, budaya kerja dalam sekolah yang bersifat positif dan mendukung akan memengaruhi sikap dan perilaku kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Nilai-nilai yang dianut dalam budaya kerja, seperti kerja sama, keterbukaan, penghargaan atas prestasi, dan tanggung jawab bersama, menjadi faktor penting dalam membentuk semangat kerja yang tinggi. Budaya kerja yang sehat juga mendorong terciptanya suasana saling menghormati dan saling mendukung antarwarga sekolah, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan dedikasi guru dalam menjalankan perannya.

Di sisi lain, baik gaya kepemimpinan maupun budaya kerja sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja guru sebagai variabel terikat mencerminkan sejauh mana guru menjalankan tugas profesionalnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta dalam membangun relasi sosial di lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya kerja yang kondusif

akan menciptakan lingkungan yang memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kinerjanya. Dengan demikian, keterkaitan antara ketiga variabel tersebut memberikan dasar teoritis yang kuat bagi penelitian ini, sekaligus menjelaskan pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah survei dengan instrumen berupa angket tertutup, disebarkan kepada guru SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru tetap SD Negeri di wilayah tersebut. Sampel ditentukan secara proporsional acak menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 108 responden. Kriteria responden adalah guru tetap dengan pengalaman mengajar minimal dua tahun.

Instrumen disusun berdasarkan indikator tiap variabel dan menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum penyebaran, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, dan dinyatakan layak digunakan.

Variabel dalam penelitian ini meliputi: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah (instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif); (2) budaya kerja (kolaborasi, kepercayaan,

keterbukaan, apresiasi, dan kebiasaan kerja produktif); serta (3) kinerja guru (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pengembangan profesional).

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja guru. Sebelumnya, data diuji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan SPSS versi terbaru.

Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang jelas tentang kontribusi kepemimpinan dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja guru, yang dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan di lingkungan sekolah dasar.

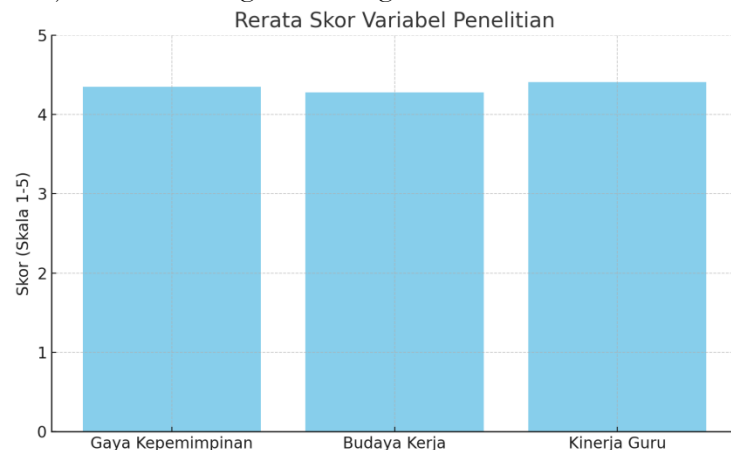
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan data dari 108 guru di SD Negeri Kecamatan Gadingrejo. Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dari skor rata-rata pada indikator gaya kepemimpinan yang meliputi kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta memberi dukungan dalam pengembangan profesionalisme guru. Sebagian besar responden menilai bahwa kepala sekolah di sekolah mereka cukup terbuka, komunikatif, dan memiliki kepemimpinan yang mendorong suasana kerja yang positif.

Untuk variabel budaya kerja, hasil yang diperoleh juga menunjukkan nilai yang tinggi. Budaya kerja di sekolah-sekolah tersebut dinilai telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, ditandai dengan kerja sama antarguru, rasa saling menghargai, dan keterbukaan komunikasi dalam pelaksanaan tugas. Guru-guru merasa didukung dalam menjalankan tanggung jawab dan mendapatkan suasana kerja yang kondusif untuk berkembang.

Sementara itu, kinerja guru yang diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan mengajar, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran menunjukkan hasil yang sangat baik. Mayoritas guru merencanakan pembelajaran sesuai kurikulum, menyampaikan materi dengan baik, serta melakukan refleksi terhadap hasil belajar siswa. Mereka juga aktif dalam pelatihan profesional dan kegiatan pengembangan kompetensi. Berikut disajikan dalam diagram batang



Gambar 2. Hasil Rerata Skor Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kinerja Guru”

Grafik batang pada Gambar 2 menunjukkan rata-rata skor dari tiga variabel utama dalam penelitian ini yang diukur dengan skala Likert 1 hingga 5. Skor rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar **4,35**, menunjukkan bahwa mayoritas guru menilai gaya kepemimpinan kepala sekolah mereka berada dalam kategori sangat baik. Kepala sekolah dinilai mampu memberikan arahan, memotivasi guru, serta menciptakan hubungan kerja yang terbuka dan mendukung.

Sementara itu, variabel budaya kerja memperoleh skor rata-rata sebesar **4,28**, yang juga berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa di lingkungan SD Negeri Kecamatan Gadingrejo telah terbentuk budaya kerja yang sehat dan produktif. Guru merasa didukung secara sosial dan profesional, terdapat kerja sama yang baik antar rekan sejawat, serta adanya nilai-nilai positif yang mendorong pencapaian kinerja secara optimal.

Adapun skor rata-rata untuk variabel kinerja guru adalah **4,41**, merupakan nilai tertinggi di antara ketiga variabel. Ini mencerminkan bahwa guru-guru di wilayah tersebut telah menunjukkan kinerja yang sangat baik, baik dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan pengajaran, mengevaluasi hasil belajar siswa, maupun dalam kegiatan pengembangan diri secara profesional.

Secara keseluruhan, grafik ini memperkuat hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa ketiga variabel berada pada tingkat persepsi yang tinggi menurut responden. Skor yang tinggi secara merata juga mengindikasikan bahwa terdapat hubungan

yang konsisten antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil uji regresi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan di antara ketiga variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang ditunjukkan dalam bentuk grafik batang memperkuat temuan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, dan kinerja guru berada dalam kategori tinggi. Skor rata-rata yang dicapai oleh masing-masing variabel berada di atas angka 4 dalam skala Likert, menandakan adanya persepsi positif yang kuat dari para guru terhadap ketiga variabel tersebut. Gaya kepemimpinan memperoleh skor rata-rata sebesar 4,35, budaya kerja 4,28, dan kinerja guru mencapai skor tertinggi sebesar 4,41. Temuan ini tidak hanya menunjukkan bahwa kepala sekolah dan lingkungan kerja telah berfungsi secara optimal, tetapi juga bahwa guru-guru di Kecamatan Gadingrejo telah menunjukkan kinerja profesional yang baik.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi mengindikasikan bahwa para kepala sekolah di wilayah tersebut telah menerapkan pendekatan kepemimpinan yang mendukung. Gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional yang dijalankan oleh kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, merasakan adanya dukungan dalam pengembangan diri, serta mendapatkan motivasi untuk bekerja secara maksimal. Seperti yang ditegaskan oleh Bass dan Avolio (2014), pemimpin yang bersifat

inspirasi dan visioner memiliki kemampuan untuk menggerakkan anggotanya menuju pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, guru-guru merasa lebih dihargai dan termotivasi karena kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah mengarah pada pemberdayaan, bukan hanya instruksi satu arah.

Kepemimpinan yang baik juga mampu menciptakan hubungan yang sehat antara kepala sekolah dan guru. Hubungan ini penting karena berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan munculnya rasa percaya dari guru terhadap arah kebijakan yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan dengan nilai-nilai tersebut tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga menciptakan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi dari para guru.

Selanjutnya, budaya kerja yang dinilai tinggi oleh para guru mencerminkan bahwa nilai-nilai seperti keterbukaan, tanggung jawab, dan kebersamaan telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari di sekolah. Budaya kerja yang sehat memungkinkan guru bekerja dalam suasana yang mendukung kolaborasi dan saling menghargai. Triguno (2018) menyatakan bahwa budaya kerja yang positif menjadi dasar dari semangat dan produktivitas pegawai dalam organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, budaya kerja di sekolah tidak hanya menjadi pelengkap, melainkan fondasi penting dalam membangun motivasi dan profesionalisme guru secara menyeluruh.

Budaya kerja yang baik juga tercermin dalam praktik kerja yang konsisten dan sikap profesional yang ditunjukkan oleh seluruh warga sekolah. Ketika nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, inovasi, dan kolaborasi diinternalisasi oleh guru, maka akan terbentuk perilaku kerja yang produktif. Guru akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, lebih terbuka dalam menerima kritik, dan lebih aktif dalam mencari solusi atas permasalahan pembelajaran. Dengan demikian, budaya kerja menjadi elemen tak terpisahkan dalam menciptakan sistem pendidikan yang tangguh dan adaptif terhadap perubahan.

Menariknya, skor kinerja guru yang menjadi yang tertinggi di antara ketiga variabel menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan dan budaya organisasi berjalan dengan baik, maka guru cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Mereka tidak hanya menjalankan tugas administrasi dan pembelajaran, tetapi juga menunjukkan inisiatif dalam pengembangan diri serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Hal ini memperkuat bukti bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja bukanlah dua faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan saling memperkuat dalam mendukung keberhasilan individu dalam organisasi.

Kinerja guru yang tinggi menjadi bukti nyata dari sistem manajerial dan budaya organisasi yang kondusif. Guru yang berkinerja tinggi menunjukkan kemampuan merencanakan pembelajaran secara sistematis, menguasai materi ajar, menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, serta melakukan evaluasi pembelajaran dengan tepat. Lebih dari itu, mereka juga aktif dalam

pengembangan profesi berkelanjutan melalui pelatihan, seminar, atau kolaborasi komunitas guru. Semua ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh iklim kerja eksternal yang mendukung.

Pengaruh simultan yang ditunjukkan melalui analisis regresi menegaskan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja menjadi kunci penting dalam membentuk kinerja guru yang efektif. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan gaya yang sesuai akan menciptakan nilai-nilai budaya kerja yang positif, dan keduanya secara bersama-sama mendorong guru untuk menunjukkan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2022) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang mendukung merupakan dua pilar utama dalam membentuk kinerja organisasi yang unggul.

Kepemimpinan dan budaya kerja yang saling berkesinambungan menciptakan sebuah ekosistem sekolah yang produktif. Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan dalam membangun visi, memberikan dukungan struktural dan moral, serta memelihara hubungan interpersonal yang positif. Di sisi lain, budaya kerja yang dibentuk oleh sistem nilai kolektif warga sekolah memberikan ruang bagi kolaborasi, saling menghargai, dan inovasi. Ketika dua elemen ini berjalan beriringan, maka akan terbentuk lingkungan belajar yang mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Penelitian ini sekaligus mengisi celah dalam penelitian terdahulu yang cenderung menelaah gaya kepemimpinan atau budaya kerja secara terpisah. Pendekatan simultan dalam penelitian ini memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang bagaimana kedua aspek tersebut bekerja secara terpadu dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sangat relevan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan sekolah yang tidak hanya menekankan pada peran individu guru, tetapi juga pada sistem kepemimpinan dan iklim kerja yang mereka jalani setiap hari.

Implikasi dari temuan ini sangat penting, khususnya bagi pengambil kebijakan di tingkat sekolah maupun pemerintah daerah. Kepala sekolah perlu diberikan pelatihan kepemimpinan yang lebih mendalam, tidak hanya dalam aspek manajerial tetapi juga dalam membangun relasi sosial dan budaya organisasi. Sementara itu, budaya kerja yang positif perlu dikembangkan melalui kegiatan sekolah yang berorientasi pada kerja sama tim, forum diskusi rutin antarguru, serta pemberian penghargaan bagi prestasi dan inovasi. Upaya ini akan memperkuat sistem pendidikan dari dalam, dengan memberdayakan seluruh komponen pendidikan agar bekerja dalam satu visi dan semangat yang sama.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendekatan kontemporer dalam manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja sekolah dalam membentuk kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Sedangkan secara praktis, hasil

penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh sekolah-sekolah dasar lain dalam membangun strategi manajerial dan budaya kerja yang mendukung pencapaian kinerja guru yang maksimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu semata, tetapi sangat dipengaruhi oleh sistem kerja yang dikembangkan dalam sekolah, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja yang ditanamkan. Oleh sebab itu, jika ingin meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh, maka intervensi perlu difokuskan pada dua aspek ini secara terpadu dan berkelanjutan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo, baik secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, terutama yang bersifat partisipatif, demokratis, dan transformasional, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun kepercayaan, serta mendorong motivasi dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memengaruhi kinerja guru secara langsung, tetapi juga turut membentuk budaya kerja sekolah yang positif.

Budaya kerja yang sehat, ditandai dengan nilai-nilai seperti kolaborasi, keterbukaan, tanggung jawab, dan apresiasi terhadap

prestasi, turut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Budaya ini membentuk iklim organisasi yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, dedikasi, dan komitmen guru terhadap tanggung jawab profesional mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja guru sangat ditentukan oleh lingkungan kerja yang dibangun melalui kepemimpinan dan budaya organisasi yang efektif.

Pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja semakin memperkuat pentingnya integrasi dua faktor ini dalam pengelolaan sekolah. Ketika keduanya dikelola secara sinergis, akan tercipta sistem kerja yang saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang bekerja di bawah kepemimpinan yang mendukung dan dalam budaya kerja yang positif akan lebih termotivasi, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya dilakukan melalui peningkatan kapasitas individu, tetapi juga memerlukan perhatian serius terhadap faktor-faktor organisasi, khususnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja yang terbangun di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini penting untuk menjadi acuan bagi kepala sekolah, pengelola pendidikan, dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan mutu pendidikan yang berbasis pada penguatan kepemimpinan dan pengembangan budaya kerja sekolah.

Daftar Pustaka

- Aldri, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Al Qolbi, L. F., & Ridwan, T. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 12(1), 44–52.
- Arifin, Z., & Barnawi. (2017). *Manajemen Kinerja Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Aulia, M. (2019). Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(1), 40–48.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2014). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Candra, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21(2), 75–85.
- Darmadi, H. (2018). *Tugas dan Peran Guru sebagai Pendidik Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Desi, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 8(2), 123–135.
- Fadhilah, F., Nailufar, F., Ellianti, E., Saputra, N., & Herman, H. (2025). Grand Analysis of Government Strategic Policy Design in Field of Education in the Era of Industrial Revolution 4.0. *Journal of Posthumanism*, 5(3), 773–786.
<https://doi.org/10.63332/joph.v5i3.786>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(1), 170–180.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2018). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Juhri, A. (1997). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryani, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 78–87.

- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2022). *Pengembangan Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustikarani, D. I., & Fadel, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 1–10.
- Muhaimin. (2015). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nafiah, N., et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 11–19.
- Purba, I. M., Rahmawati, R., Herman, H., Manihuruk, L. M. E., Saragih, M. C. I., Silaban, D. C., Sianturi, E., Rambe, K. R., Bangun, B., Munthe, B., and Sirait, T. R. (2025). An Implementation of Internship Program to Enhance Teaching Experience for Learners in Schools. *AMK: Abdi Masyarakat UIKA*, 4(1), 32–39.
<https://doi.org/10.32832/amk.v4i1.2620>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi* (Edisi Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliyansa, R. (2018). *Etika Kerja dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, A., & Utami, T. N. (2022). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 142–153.
- Saragih, N., Sherly, S., & Herman, H. (2024). Konsep Analisis SWOT dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Orangtua Lembaga TK Swasta RK Bintang Timur Pamatang Raya. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(2), 29–35.
<https://doi.org/10.51278/aj.v6i2.1094>
- Saragih, N., Effendi, Sherly, Silalahi, M., Siregar, L., & Herman. (2024). The Influence of Self-Efficacy and School Culture on the Job Satisfaction of RK Bintang Timur Private Elementary School Teachers. *Bulletin of Science Education*, 4(3), 29–38.
<https://doi.org/10.51278/bse.v4i3.1462>
- Sari, D. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(2), 113–122.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Setiawan, D., & Pramudya, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 12(1), 195–205.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(1), 34–42.

- Sinaga, M., Sherly, S., & Herman, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Altruistik dan Supervisi Kelas untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SD Wilayah Siantar Naungan YPK ST. Yoseph Pematangsiantar. *Bulletin of Community Engagement*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.51278/bce.v4i2.1089>
- Sinaga, M., Efendi, E., Sherly, S., Siregar, L., Butarbutar, M., and Herman, H. (2024). The Effect of Altruistic Leadership on Competencies with Self Efficacy as Intervening Variables for the Principal by YPK St. Yoseph Medan in Pematangsiantar. *Sarcouncil Journal of Education and Sociology*, 3(10), 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13899767>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Surya Dharma. (2011). *Manajemen Kinerja Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, A. (2016). *Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Tika, M. P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjahjono, H., & Suryana, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Profesional*, 7(2), 84–92.
- Triguno. (2018). *Budaya Kerja: Membangun Organisasi Berkinerja Tinggi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, W. (2021). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kependidikan*, 9(1), 53–62.
- Wardhana, A., & Chamariyah, C. (2023). Budaya Kerja dan Loyalitas Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, 10(1), 66–75.