



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK TI Bali Global Jimbaran

Ni Wayan Sri Jayanti^{1*}, Ni Kadek Tasya Novita Devi²

Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Bali

Alamat: Jln Raya Puputan No.86, Dangin Puri Kelod, Denpasar, Bali, Indonesia

Korespondensi: sri_jayanti@stikom-bali.ac.id

Abstract. *This study is motivated by the importance of teacher performance as a determinant of education quality in SMK, particularly at SMK TI Bali Global Jimbaran, which is oriented toward the needs of technology-based industries. The principal's leadership style and organizational culture are regarded as crucial factors influencing teacher performance. The purpose of this study is to analyze the effect of leadership style and organizational culture on teacher performance, both partially and simultaneously, as well as to identify the most dominant influencing variable. This research employs a quantitative approach with a population of 30 teachers as respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through validity and reliability testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings reveal that leadership style has a positive and significant effect on teacher performance, whereas organizational culture does not have a significant effect. However, simultaneously, both variables significantly affect teacher performance, with leadership style emerging as the dominant variable. The implications of this study highlight the importance of strengthening transformational leadership among principals to foster teacher motivation, performance, and professionalism, as well as the need for a supportive organizational culture to create a conducive work environment that enhances the quality of education.*

Keywords: *leadership style, organizational culture, teacher performance, SMK*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja guru sebagai faktor penentu kualitas pendidikan di SMK, khususnya di SMK TI Bali Global Jimbaran yang berorientasi pada kebutuhan dunia kerja berbasis teknologi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan berpengaruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 30 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel dominan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya penguatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional untuk mendorong motivasi, kinerja, dan profesionalisme guru, serta perlunya sinergi budaya organisasi yang kondusif guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, SMK

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran strategis

Received June 18, 2025; Revised June 22, 2025; Accepted June 28, 2025

**Corresponding author, e-mail address*

dalam menyiapkan peserta didik agar mampu bersaing di era globalisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja guru menjadi aspek yang sangat menentukan, sebab guru adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan atribut yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi, atau merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin (Chua *et al.*, 2022).

Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi merupakan dua faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah menengah kejuruan (SMK). Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mulai dari gaya kepemimpinan transformasional, transaksional maupun situasional sering dikaitkan dengan motivasi, komitmen, produktivitas guru, kepala sekolah yang mampu memberi arah, dukungan profesional, dan contoh perilaku cenderung meningkatkan kinerja guru (Azis & Suwatno, 2019). Di sisi lain, budaya organisasi sekolah termasuk nilai bersama, norma kerja, sistem penghargaan, komunikasi internal, dan tradisi profesional dan menjadi kerangka yang membentuk perilaku sehari-hari guru. Budaya sekolah yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, kolaborasi antar guru, serta keterbukaan terhadap inovasi pembelajaran sehingga berdampak positif pada kualitas proses pembelajaran dan hasil siswa (Sutomo & Egar, 2025).

Di lingkungan SMK, termasuk SMK TI Bali Global Jimbaran terdapat tuntutan khusus akibat orientasi vokasionalnya, yaitu lulusan ditargetkan untuk siap memasuki dunia kerja serta memiliki keterampilan teknis yang dinamis. SMK TI Bali Global Jimbaran menekankan pada program keahlian berbasis teknologi informasi seperti PPLG, TJKT, DKV, dan Bisnis Digital. Kondisi ini menuntut para guru untuk senantiasa mengembangkan kompetensi teknis maupun pedagogis. Dengan demikian, peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam menyediakan dukungan berupa pelatihan, fasilitas sertifikasi, serta menciptakan budaya kolaboratif bersama industri.

Perkembangan teknologi dan tuntutan industri 4.0 sampai 5.0 serta kebijakan penguatan SMK dari pemerintah menambah lapisan isu terbaru antara lain kesenjangan kompetensi antara kurikulum SMK dengan kebutuhan industri, urgensi peningkatan kompetensi digital guru, beban administrasi dan akreditasi. Program pemerintah dalam

beberapa tahun terakhir telah menekankan sinkronisasi kurikulum dan sertifikasi kompetensi, namun pelaksanaannya di tingkat sekolah masih menghadapi hambatan praktis. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas sekolah dalam merespon dinamika eksternal tersebut

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berbagai teori telah dikembangkan mengenai gaya kepemimpinan, diantaranya teori Path Goal, kepemimpinan transformasional dan transaksional, kepemimpinan situasional, maupun kepemimpinan partisipatif (Mahsun, 2022). Robbins & Judge (2019) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai “The ability to influence a group toward the achievement of goals” (seorang pemimpin diuntut memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain, mempunyai orang atau tim yang di pimpin, serta adanya pencapaian tujuan secara keseluruhan). Sedangkan menurut Wahyuningsih (2021) kepemimpinan merupakan suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada. Teori kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga pendekatan yaitu: pendekatan sifat, perilaku, dan situasional kontingensi. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan perilaku, karena membahas perilaku-perilaku yang dianggap efektif bagi seorang pemimpin. Pendekatan ini meyakini bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dibentuk melalui pembiasaan, sehingga pemimpin bukan hanya terlahir tetapi juga bisa diciptakan. Dari berbagai teori dalam pendekatan ini, penulis memilih menggunakan teori Path Goal yang dikembangkan oleh Evans dan House.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi di institusi pendidikan terdiri dari nilai-nilai bersama norma-norma, asumsi dasar, artefak (tanda-tanda yang tampak seperti ritual, simbol kebiasaan) dan keyakinan yang tidak selalu tersurat, yang memengaruhi bagaimana anggota sekolah termasuk guru, kepala sekolah, staf berperilaku dan menjalankan tugasnya (Saad & Kaur, 2020). Menurut Abdurahman *et al.* (2024), budaya organisasi yang dirancang secara strategis dan selaras dengan tujuan institusi berpotensi memperkuat iklim kolaboratif,

meningkatkan motivasi guru, serta berkontribusi pada pencapaian hasil belajar siswa. Penelitian lain mengungkap bahwa budaya organisasi yang positif ditandai dengan transparansi, kerjasama, komunikasi yang efektif, serta apresiasi terhadap usaha sehingga dapat mendorong munculnya inovasi dan meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Kinerja Guru

Menurut Byars dan Rue (dalam Kumbara *et al.*, 2021) "*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflect how well an individual is fulfilling the requirements of a job*". Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini menggambarkan sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan yang ada dalam pekerjaannya. Uno (2024) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang embananya dan merupakan tanggung jawabnya. Sedangkan pengertian kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 merupakan proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik (Indriawati *et al.*, 2022).

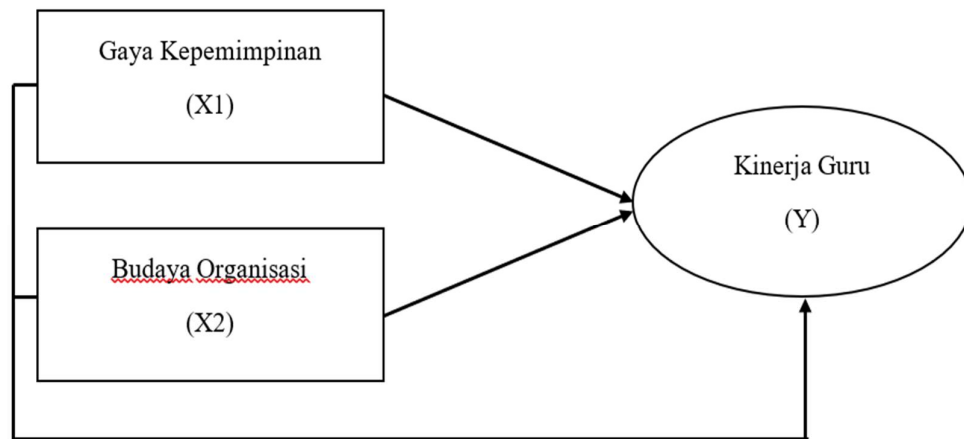
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Skala likert dipakai untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu maupun kelompok mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK TI Bali Global Jimbaran. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data tersebut diperoleh dari guru yang mengajar di SMK TI Bali Global Jimbaran. Data berbentuk angka dan grafik yang bisa diukur serta dihitng untuk memberikan hasil yang tepat.

Menurut Sugiyono (2022) populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi mencakup 30 orang guru yang bekerja di SMK TI Bali Global Jimbaran. Peneliti akan menggunakan berbagai jenis analisis termasuk regresi liner berganda, uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, uji t dan

uji F. tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan korelasi antara variable independen dan variable dependen bersifat positif atau negative. Selain itu, analisis ini juga dapat digunakan untuk memprediksi apakah nilai variable dependen akan meningkat atau menurun jika nilai variable tersebut meningkat atau menurun. Untuk analisis ini data biasanya berskala interval atau rasio.

Karangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu keusioner setelah diisi oleh responden. Kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan dalam kuesioner dapat secara akurat mencerminkan aspek yang hendak di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali & Latan, 2020). Sebanyak 30 responden dalam pengujian ini, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel dimana $df = n-2$, dan $r\text{-tabel} = 0.361$, jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R-Hitung)	R-Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,641	0,361	Valid
	X1.2	0,686	0,361	Valid
	X1.3	0,801	0,361	Valid
	X1.4	0,631	0,361	Valid
	X1.5	0,458	0,361	Valid
	X1.6	0,413	0,361	Valid
	X1.7	0,549	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,720	0,361	Valid
	X2.2	0,731	0,361	Valid
	X2.3	0,840	0,361	Valid
	X2.4	0,536	0,361	Valid
	X2.5	0,604	0,361	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,736	0,361	Valid
	Y.2	0,729	0,361	Valid
	Y.3	0,521	0,361	Valid
	Y.4	0,675	0,361	Valid
	Y.5	0,624	0,361	Valid
	Y.6	0,538	0,361	Valid
	Y.7	0,400	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil uji validitas dengan sampel 30 responden ditunjukkan pada table 1, dengan df (degree of freedom) = $n-1$, maka $df = 30-2 = 28$, dan r -tabel = 0.361. Menurut data diatas, seluruh pernyataan dianggap valid karena nilai r -hitung > dari nilai r -tabel (Utami, 2023).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrument dan beberapa asumsi yang mendasarinya. Uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach (α) adalah metode yang umum digunakan untuk menilai konsistensi internal dari alat ukur. Nilai alpha Cronbach yang dianggap baik adalah ≥ 0.70 , yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan (Chandra, 2023).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,815	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,708	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,763	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dianggap reliable kerna memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki derajat reliabilitas yang tinggi. Ini berarti survey ini dapat diandalkan dan dapat digunakan lebih dari satu kali.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $t > 0,05$ yang berarti hipotesis diterima dan jika nilai signifikansinya $t < 0,05$ yang berarti hipotesis di tolak.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.838	5.011		1.764
	X1	.540	.163	.534	3.323
	X2	.165	.194	.137	.850

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,323 dengan nilai signifikansinya 0.003 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan keterlibatan guru serta berdampak langsung pada kinerja guru. Budaya organisasi berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai t-hitung 0,850 dengan nilai signifikansinya 0.403 lebih besar dari taraf

signifikansi 0.05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi tidak signifikan karena variabel ini memiliki ketergantungan dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, pengaruh budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari pengaruh variabel lain.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini berarti secara bersama-sama, X_1 , X_2 , tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y . Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y .

Table 4. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.689	2	15.345	6.828	.004 ^a
	Residual	60.678	27	2.247		
	Total	91.367	29			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 6,828 dan nilai F-tabel sebesar 3,34. Dengan demikian nilai F-hitung lebih besar dibandingkan dengan F-tabel yaitu $6,828 > 3,34$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.287	1.49911

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R menunjukkan angka 0,580 sama dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) adalah sekitar 0,336 atau 33,6% yang menunjukkan besarnya variabel independen terhadap variabel dependen. Namun sekitar 0,664 atau 66,4 persen merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini dilakukan dalam penelitian ini karena terdapat dua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.243	5.119		1.805	.082
	X1	.549	.163	.543	3.370	.002
	X2	.132	.200	.107	.662	.514

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi berikut diperoleh berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda

$$Y = 9,243 + 0,549 X1 + 0,132 X2 + e$$

Adapun penjelasan hasil persamaan regresi diatas sebagai berikut:

1. Nilai kontanta yang diperoleh Adalah 9,243 yang artinya apabila gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) sama dengan 0, maka variabel kinerja guru (Y) sama dengan 9,243 atau positif.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X1) Adalah 0,549 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru
3. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X2) Adalah 0,132 yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel menunjukkan bahwa hasil uji analisis, nilai t-hitung, $3,323 > 2,045$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin mampu memengaruhi motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja para guru. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti partisipatif maupun transformasional, mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mendorong guru untuk mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan dukungan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya

Berbagai teori kepemimpinan menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran krusial dalam membangun budaya organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai. Kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif dapat mendorong kolaborasi, memperbaiki kinerja, serta meminimalkan resistensi terhadap perubahan. Dalam dunia pendidikan, guru sebagai pengelola kelas memerlukan arahan dan bimbingan yang jelas dari pemimpin agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Oleh sebab itu, pemimpin yang memahami kebutuhan guru, memberikan umpan balik konstruktif, serta menumbuhkan etos kerja positif akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas guru. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan dalam mendukung kinerja guru, sehingga pimpinan lembaga pendidikan perlu senantiasa mengembangkan keterampilan kepemimpinannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian

(Kurniawati, 2023). Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis nilai t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 0,850 dan nilai t-tabel sebesar 2,045. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu $0,850 < 2,045$ dan nilai signifikansi sebesar $0,403 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar budaya organisasi mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru. Apabila guru merasakan bahwa norma dan praktik organisasi tidak sejalan, maka pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja menjadi lemah. Lebih jauh, budaya organisasi sering kali dipengaruhi oleh variabel lain, salah satunya gaya kepemimpinan. Dengan demikian, efek budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor lain, bahkan dalam kondisi tertentu dapat memberikan dampak negatif terhadap variabel dependen (Y). Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang tidak selaras, nilai Y justru berpotensi menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Farida *et al.* (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai. Terdapat kemungkinan bahwa sejumlah faktor, seperti sistem penghargaan, tekanan dari rekan kerja, program pelatihan, maupun kondisi eksternal seperti lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, upaya yang tidak dijalankan secara konsisten atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi penting dalam membentuk identitas dan kohesi perusahaan, penerapannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan serta konteks karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap perkembangan organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Farida *et al.* (2020) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 6,828 dan nilai F-tabel sebesar 3,34, berdasarkan hal tersebut nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $6,828 > 3,34$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian uji F, ditemukan bahwa nilai F-hitung sebesar 6,828 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,34 dengan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan sinergi yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, dipadukan dengan budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai kolaborasi, tanggung jawab, dan inovasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas dan kinerja. Dengan demikian, kedua variabel ini saling melengkapi dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Simamora *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan praktik kepemimpinan secara simultan memberikan dampak positif terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mendukung anggapan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawainya tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi dari beberapa faktor yang saling berkaitan erat. Kepemimpinan yang baik tanpa dihalangi oleh struktur organisasi yang kuat belum tentu mampu memberikan dampak yang terbaik, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk focus pada pembangunan budaya organisasi yang menumbuhkan nilai-nilai positif dan kooperatif, bukan sekadar pengembangan kepemimpinan yang efektif.

Variabel Paling Dominan Berpengaruh

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen yang paling besar pengaruhnya adalah gaya kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,549 dan budaya organisasi sebesar 0,132. Dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan

variabel yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja guru di SMK TI Bali Global Jimbaran. Hal ini terlihat dari respon terhadap variabel gaya kepemimpinan, dimana sebagian besar guru di SMK TI Bali Global Jimbaran berpegang pada pedoman yang mengatur pekerjaan guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di SMK TI Bali Global Jimbaran dengan melibatkan 30 responden, data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru telah diolah dan diuji. Dari keseluruhan analisis tersebut, dapat disimpulkan beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dari dua variabel yang diuji, gaya kepemimpinan terbukti sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah disarankan untuk senantiasa mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara memberikan motivasi, dukungan, serta inspirasi kepada guru, sehingga mereka dapat lebih bersemangat dan optimal dalam melaksanakan tugasnya.
2. Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, penguatan budaya kerja tetap diperlukan, misalnya melalui penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan mendukung kinerja guru.
3. Pengelola sekolah maupun pemangku kebijakan pendidikan disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah melalui program pelatihan dan pendampingan, sehingga mereka mampu menerapkan kepemimpinan transformasional secara lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurahman, A., Zaharuddin, Z., & Pratikno, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Kinerja Guru (di Sekolah Islam Terpadu SMPIT Assalam Curug (Kabupaten Tangerang). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 4(4), 348–355. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.599>
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Chua, M., Junaidy, R., & Sitorus, D. H. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 84–90. Retrieved from <https://www.jurnal-adaikepri.or.id/index.php/PROFITA/article/view/46>
- Farida, A. J., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Perusahaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(6), 174–191. Retrieved from <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/7944>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JPPG/article/view/12795>
- Kumbara, H., Iswana, B., & Fahrtsani, H. (2021). Professionalism Physical Education Teacher Based on Pedagogic Performance. *Gladi: Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 12(01), 9–16. <https://doi.org/10.21009/GJIK.121.02>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Mahsun, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(1), 108–133. Retrieved from <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4991>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. London: Pearson.
- Saad, N., & Kaur, P. (2020). Organizational Theory and Culture in Education. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Oxford: Oxford University Press.
- Simamora, M., Ardiani, W., & Fahlevi, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 490–499. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i3.136>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK. *Andragogi*:

- Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 116–129. <https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1857>
- Uno, H. B. (2024). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: Penerbit NEM.