

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PLUS YAYASAN SERBA BAKTI SURYALAYA

Oleh

Ridwan Hakiki¹, Endang Syarif²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah

E-mail: [1hakikiridwan1983@gmail.com](mailto:hakikiridwan1983@gmail.com), [2endangsyarif35@gmail.com](mailto:endangsyarif35@gmail.com)

Article History:

Received: 26-12-2025

Revised: 05-01-2026

Accepted: 29-01-2026

Keywords: Budaya Kerja,
Gaya Kepemimpinan, Kinerja
Guru

Abstract: Kinerja guru di SMK Plus YSB Suryalaya menjadi fokus kajian yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan gaya kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Plus YSB Suryalaya, (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Plus YSB Suryalaya, dan (3) pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Plus YSB Suryalaya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 77 guru SMK Plus YSB Suryalaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 58%, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar 42%. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50,7% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pembangunan SDM, sektor pendidikan memiliki peran yang sangat strategis. Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk generasi masa depan bangsa, sehingga mutunya harus terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan zaman. Inovasi dalam sistem pendidikan sangat diperlukan untuk menjawab tantangan global. Dalam hal ini, guru memegang peran sentral sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga menjadi pembimbing moral, fasilitator, dan motivator bagi siswa (Rerdiana et al., 2025). Sebagai pelaku utama dalam proses pendidikan, kinerja guru menjadi indikator penting yang menentukan kualitas pendidikan. Guru harus mampu meningkatkan kompetensinya, bersikap profesional, serta beradaptasi terhadap perkembangan metode pembelajaran. Dengan demikian, guru berkontribusi secara langsung dalam pembangunan nasional melalui

penciptaan SDM yang berkualitas (Rerdiana et al., 2025).

Namun, kualitas pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual guru. Faktor-faktor organisasional seperti budaya kerja dan gaya kepemimpinan juga memainkan peranan penting. Budaya kerja yang positif mampu menciptakan lingkungan yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat loyalitas dan kinerja individu dalam organisasi (Pramesty et al., 2023). Menurut Moeljono dalam (Sumartik et al., 2022), Budaya kerja juga mencerminkan nilai dan norma yang diwariskan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan Model Denison dalam (Awalya & Hamidah, 2025) yang menekankan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan saling memengaruhi dan secara simultan menentukan efektivitas organisasi dan kinerja individu. Tidak kalah penting, kepemimpinan menjadi pendorong utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memotivasi dan memfasilitasi anggota organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada peningkatan kreativitas dan kinerja anggota organisasi (Prasetyo et al., 2023).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, SMK Plus YSB Suryalaya menunjukkan indikasi adanya permasalahan terkait budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja guru yang belum sepenuhnya optimal. Hambatan terlihat pada penerapan budaya kerja, seperti ketidakkonsistenan warga sekolah dalam mematuhi ketentuan zonasi akibat kurangnya pengetahuan dan pengawasan rutin. Beban kerja guru juga tidak seimbang dengan alokasi waktu yang tersedia. Banyak guru merasa kewalahan membagi waktu antara kegiatan mengajar, membimbing praktik, menyusun administrasi pembelajaran, serta mengikuti pelatihan, seminar, dan kunjungan industri di luar jam kerja formal. Dalam aspek kepemimpinan, perbedaan pendapat yang tajam dalam forum musyawarah sering memperlambat pengambilan keputusan strategis. Hambatan juga muncul pada pelimpahan wewenang yang belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten, sehingga beberapa tugas kembali ke kepala sekolah akibat kurangnya inisiatif dan tanggung jawab guru. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa penguatan budaya kerja dan gaya kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru, dengan tujuan mendukung peningkatan kualitas dan mutu pendidikan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam (Hanim & Baskoro, 2023) mengemukakan bahwa manajemen SDM mencakup kebijakan dan praktik yang diperlukan dalam mengelola aspek tenaga kerja dalam suatu posisi manajerial, termasuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, serta penilaian kinerja.

Pendapat lain yang mendukung diungkapkan menurut Noe dalam (Saleh, 2020), manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup kebijakan, praktik, dan sistem yang berperan dalam membentuk kebiasaan, sikap, serta kinerja karyawan.

Budaya Kerja

Menurut Supriyadi dan Guno dalam (Nariah et al., 2021) Budaya kerja merujuk pada suatu filosofi yang membentuk karakter, kebiasaan, serta dorongan yang berkembang dalam suatu kelompok. Budaya ini tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pandangan, serta

tindakan yang diwujudkan dalam aktivitas kerja. Sedangkan Menurut Triguno dalam (Nunsia et al., 2023) budaya kerja adalah suatu filosofi yang berlandaskan pandangan hidup serta nilai-nilai yang membentuk karakter, kebiasaan, dan motivasi dalam suatu kelompok masyarakat, yang kemudian tercermin dalam aktivitas kerja atau cara bekerja mereka.

Budaya kerja perlu dikembangkan karena membawa dampak positif terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan di tempat kerja, termasuk dalam meningkatkan produktivitas atau kinerja. Faktor utama yang memengaruhi budaya kerja adalah tingkat kepercayaan dan sikap para pegawai. Budaya kerja bisa bersifat positif maupun negatif; budaya kerja yang positif akan mendorong peningkatan produktivitas, sedangkan budaya kerja yang negatif justru dapat menghambat perilaku serta mengurangi efektivitas individu maupun kelompok dalam organisasi (Sallahu et al., 2023). Sedangkan teori umum dari budaya kerja yang dikemukakan oleh Moeljono dalam (Sumartik et al., 2022) yaitu: Budaya kerja dapat diartikan sebagai aturan dan ketentuan yang ditetapkan dalam suatu organisasi sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, budaya kerja juga mencerminkan pola perilaku anggota organisasi yang terbentuk dari pemikiran, sikap, dan pandangan yang terus diwariskan kepada generasi berikutnya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau norma yang ditunjukkan seseorang saat memengaruhi perilaku orang lain (Mega, 2024). Jika seorang pemimpin ingin memengaruhi perilaku orang lain, ia perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin menjalankan tugasnya, yang kemudian diamati oleh bawahan maupun pihak lain di sekitarnya. Gaya kepemimpinan yang digunakan disesuaikan dengan tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan serta tujuan yang ingin dicapai. Karena bawahan memiliki perbedaan dalam kemampuan, kebutuhan, dan kepribadian, maka pendekatan yang diambil oleh pemimpin harus menyesuaikan dengan tingkat kematangan masing-masing bawahan (Mega, 2024).

Menurut James dalam (Mappaware & Syarifuddin, 2021) Gaya kepemimpinan merujuk pada berbagai pola perilaku yang dipilih oleh pemimpin dalam membimbing serta memengaruhi bawahan. Sementara itu, Tompubolon dalam (Mappaware & Syarifuddin, 2021) menekankan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kombinasi antara perilaku dan strategi yang terbentuk dari keyakinan, kemampuan, karakteristik, serta sikap seorang pemimpin, yang secara konsisten digunakan dalam upaya memengaruhi kinerja bawahannya.

Kinerja Guru

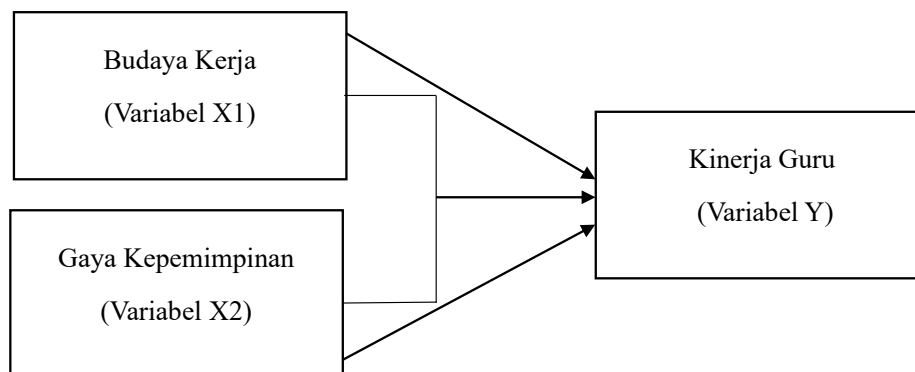
Dalam dunia pendidikan, salah satu fokus utama adalah upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Sebagai ujung tombak dalam membentuk generasi penerus bangsa, guru memiliki peran penting dalam menanamkan nilai-nilai agama, membangun karakter, serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi di tengah persaingan global. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional (Mega, 2024).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai dalam upaya mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja tersebut tercermin dari tanggung jawab guru dalam menjalankan amanah profesinya serta nilai moral yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat melalui kepatuhan,

komitmen, dan loyalitas guru dalam mengembangkan potensi peserta didik dan memajukan sekolah. Guru dengan tingkat kinerja tinggi menunjukkan produktivitas kerja yang sesuai atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan, sedangkan guru dengan kinerja rendah menunjukkan tingkat produktivitas yang berada di bawah standar (Mega, 2024).

Musriadi dalam (Anggraeni, 2022) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya, khususnya dalam tugas mengajar. Pendapat ini memperjelas bahwa kinerja guru dinilai dari seberapa baik guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun tugas dan tanggung jawab tersebut meliputi perencanaan kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Pendapat lain dan sejalan disampaikan Supardi dalam (Anggraeni, 2022) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat ini memberikan pemahaman yang lebih lengkap bahwa kinerja guru dapat dinilai dari sejauh mana keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar Paradigma kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Machali, 2021) kuantitatif didasarkan pada pandangan positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan datanya dilakukan dengan instrumen khusus, sedangkan analisisnya bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sementara itu, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan salah satu jenis metode dalam pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menggambarkan atau memotret secara menyeluruh kondisi sosial yang menjadi objek kajian. Metode ini bertujuan untuk menyajikan fakta-fakta atau karakteristik dari suatu populasi atau bidang tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat (Aiman et al., 2022).

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian replikasi. Penelitian replikasi adalah studi yang dilakukan dengan mengadaptasi variabel, indikator, objek penelitian, atau alat analisis yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. (Setiana, 2022).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru SMK Plus YSB Suryalaya yang berjumlah tujuh puluh tujuh orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan pendekatan sampling jenuh atau sensus. Sesuai pendapat Sugiyono dalam (Sari dan Ratmono, 2021), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas, sehingga memungkinkan seluruh elemen populasi dianalisis secara menyeluruh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui distribusi normal residual, digunakan uji normalitas dengan tolok ukur signifikansi $\geq 0,05$. Analisis dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang lazim digunakan, dengan pengolahan data berbasis SPSS versi 27.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,4800649
Most Extreme Differences	Absolute		,075
	Positive		,047
	Negative		-,075
Test Statistic			,075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,351
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,338
		Upper Bound	,363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan data pengujian tabel di atas, diperoleh asymp sig. (2-tailed) sebesar $0.200 \geq 0.05$ yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian, uji statistik telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dan data dapat dikatakan normal serta memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria yang digunakan mengacu pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≤ 10 dan nilai *TOL* (*Tolerance*) $\geq 0,1$. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,420	1,594		1,518	,133		
	X1	,536	,096	,521	5,566	,000	,762	1,312
	X2	,384	,122	,294	3,143	,002	,762	1,312

a. Dependent Variable: Y

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai TOL sebesar $0,762 > 0,1$ dengan nilai VIF $1,312 < 10$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi masalah *multikolinearitas* dan memenuhi uji asumsi klasik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda. Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan cara Uji Glejser. Probabilitas signifikansinya dapat *dilihat* dari tingkat kepercayaan yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sedangkan, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut merupakan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas, yaitu:

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,136	,974		2,193	,031
	X1	-,019	,059	-,044	-,328	,744
	X2	,010	,075	,017	,127	,899

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil perhitungan, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dilihat dari nilai signifikansi. Nilai signifikansi variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,744 dan gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,899, keduanya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, serta membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional maupun kausal antarvariabel. Metode ini dipilih karena penelitian melibatkan dua variabel bebas, yaitu budaya kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y). Hasil perhitungan uji regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,420	1,594		1,518
	X1	,536	,096	,521	5,566
	X2	,384	,122	,294	3,143

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas, nilai konstanta dan koefisien dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi: $Y = 2,420 + 0,536 X1 + 0,384 X2$. Nilai konstanta sebesar 2,420 menunjukkan bahwa ketika budaya kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) bernilai nol, kinerja guru (Y) berada pada angka 2,420. Koefisien budaya kerja sebesar 0,536 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,384 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja guru sesuai besar koefisiennya. Nilai signifikansi budaya kerja (0,000) dan gaya kepemimpinan (0,002), keduanya lebih kecil dari 0,05, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, model regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan budaya kerja dan gaya kepemimpinan.

e. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh simultan antara budaya kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y). Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan adanya korelasi, sedangkan nilai > 0,05 menunjukkan tidak ada korelasi. Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,493	2,513

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya pengaruh antara variabel budaya kerja (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) dan nilai R (pearson correlation) sebesar 0,712 (<0,05) berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), berhubungan secara positif terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat derajat atau hubungan korelasi kuat karena berada pada rentang interval koefisien 0,60-0,799.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel budaya kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,493	2,513

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 menunjukkan bahwa budaya kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

g. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat, dengan derajat kebebasan ($n-2$) dan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,420	1,594		1,518
	X1	,536	,096	,521	,000
	X2	,384	,122	,294	,002

a. Dependent Variable: Y

1. Budaya Kerja (X1)

Berdasarkan tabel uji t, variabel budaya kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,566 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 0,677, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,143 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 0,677, dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

h. Uji f

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas secara kolektif berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian ini menjadi dasar untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan.

Tabel 8 Hasil uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	480,175	2	240,087	38,007
	Residual	467,455	74	6,317	
	Total	947,630	76		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, didapatkan nilai Fhitung sebesar 38,007, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Ftabel dengan tingkat signifikan 5% didapat Fhitung lebih besar dari Ftabel ($38,07 > 3,97$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X1) dan gaya

kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Plus YSB Suryalaya, dapat ditarik kesimpulan yang diambil dari perumusan masalah sebagai berikut:

1. Nilai skor variabel budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Plus YSB Suryalaya mencapai 1.603, berada pada rentang 1.570,8–1.940,3 dari skor maksimum 2.310. Skor ini diperoleh dari pengolahan 6 item pernyataan dalam masing-masing kuesioner yang diisi oleh 77 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa budaya kerja diterapkan dengan baik, tercermin dari sikap terhadap pekerjaan, perilaku tanggung jawab, dan disiplin kerja. Meskipun demikian, terdapat sebagian responden yang memberi penilaian cukup atau ragu pada indikator ketelitian tugas dan kepatuhan SOP, yang menandakan adanya ruang untuk peningkatan.
2. Nilai skor variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Plus YSB Suryalaya mencapai 1.319, berada pada rentang 1.312–1.620 dari skor maksimum 1.925. Skor ini diperoleh dari pengolahan 5 item pernyataan dalam masing-masing kuesioner yang diisi oleh 77 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, tercermin dari keterlibatan keputusan, motivasi konsisten, arah jelas, dan bimbingan tugas. Namun, indikator tanggung jawab kebijakan masuk kategori cukup, menandakan bahwa aspek pengambilan keputusan strategis pimpinan masih dapat diperkuat.
3. Tingkat kinerja guru di SMK Plus YSB Suryalaya mencapai 1.610, berada pada rentang 1.570,8–1.940,3 dari skor maksimum 2.310. Skor ini diperoleh dari pengolahan 6 item pernyataan dalam masing-masing kuesioner yang diisi oleh 77 responden. Mayoritas responden menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa guru menunjukkan kinerja yang baik, tercermin dari perencanaan sistematis, penguasaan materi, penugasan proporsional, dan pengelolaan kelas efektif. Beberapa indikator seperti metode sesuai dan penilaian berkelanjutan berada pada kategori cukup, menunjukkan bahwa penerapan strategi mengajar dan evaluasi masih dapat diperbaiki, disempurnakan, atau ditingkatkan kualitasnya.
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,507. Nilai tersebut diperoleh dari kuadrat koefisien korelasi (r), yaitu $0,712^2 = 0,507$, yang disebut R Square. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi adalah 50,7%. Hal ini berarti budaya kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 50,7%, sedangkan sisanya, yaitu 49,3%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aiman, U., Kurnia Abdullah, Miftahul Jannah, Sitti Hasda, Zulfah Fadilla, Taqwin, Nurul, M. E. Sari, and K. N. Ardiawan. "Metodologi Penelitian Kuantitatif." Yayasan Penerbit Muhammad Zaini (2022).
- [2] Anggraeni, Eka. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SD Islam Darunnajah Jakarta." *Brazilian Dental Journal* 33, no. 1 (2022): 1–12.

- [3] Awalya, Nita, and Cucu Hamidah. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia." *Jurnal Manajemen* 6, no. 3 (2025): 1375–1386.
- [4] Awfriellinka Pramesty, Edwin Agus Buniarto, and Diana Ambarwati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Mekar Swalayan Kediri." *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 6 (2023): 110–122.
- [5] Hanim, Heni, and Hadi Baskoro. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik." *Jurnal Manajemen dan Ekonomi* 1, no. 1 (2023): 229–253.
- [6] Machali, Imam. "Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif." Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- [7] Mega, Andini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung." (2024).
- [8] Nariah, Nariah, R. J. Permatasari, and M. M. Salam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's Cabang Fatmawati." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3, no. 4 (2021): 445.
- [9] Nuhjira Nunsia, Sulfa, and Samiruddin Tarwan. "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari." *Selami IPS* 16, no. 2 (2023): 68–74.
- [10] Prasetyo, Imam, Hapzi Ali, and Evi Rekarti. "Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja." *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 5 (2023): 657–664.
- [11] Rerdiana, Dini, Barlian Barlian, and N. F. Oktaviani. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya." *Jurnal Pendidikan* 1, no. 2 (2025): 103–114.
- [12] Rio Septianto Mappaware, Muhammad, and Syarifuddin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera Jakarta." *E-Proceeding of Management* 8, no. 1 (2021): 5967–5977.
- [13] Saleh, Kurniawan. "Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 4, no. 2 (2020): 129–138.
- [14] Sallahu, Sjarlis, and Sitti Kitta. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Sarana Prasarana Pendidikan terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI Campaga Loe Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Pusaran Manajemen* 1, no. 3 (2023): 253–265.
- [15] Sari, Putri Andini, and Ratmono. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Metro." *Jurnal Manajemen Diversifikasi* 1, no. 2 (2021): 319–331.
- [16] Setiana, Asep Rudi. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Sindangherang Kecamatan Panumbangan." *Jurnal Ekonomi Perjuangan* 4, no. 2 (2022): 147–153.
- [17] Sumartik, Sumartik, R. Abadiyah, and H. Ubaidillah. "Buku Ajar Budaya Organisasi." (2022).