



PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA GURU SMPN 1 KOTA JAMBI

Irawidiarti¹, Robi Hendra², Marzul Hidayat³

SMPN 1 Kota Jambi¹, Universitas Jambi^{2,3}

email: irawidiarti66@gmail.com

Diterima: 15/05/2026; Direvisi: 15/06/2026; Diterbitkan: 02/07/2026

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru serta disiplin kerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif (kausalitas). Data dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada 60 guru yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung maupun simultan antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja guru. Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja serta kinerja guru. Disiplin kerja guru menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Secara simultan, kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru maupun disiplin kerja guru. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang positif perlu menjadi perhatian utama sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Kata Kunci: *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.*

ABSTRACT

Teacher performance is one of the key factors in improving the quality of education. Teacher performance is influenced by various factors, including principals' managerial competence, organizational culture, and teacher work discipline. This study aims to analyze the influence of principals' managerial competence and organizational culture on teacher performance and teacher work discipline at SMPN 1 Kota Jambi. This study employed a quantitative associative (causal) approach. Data were collected through questionnaires distributed to 60 teachers who served as the research sample. Data were analyzed using path analysis to examine both direct and simultaneous effects among the research variables. The results indicate that principals' managerial competence does not have a significant effect on either teacher work discipline or teacher performance. In contrast, organizational culture has a positive and significant effect on both teacher work discipline and teacher performance. Teacher work discipline shows a positive effect on teacher performance; however, the effect is not statistically significant. Simultaneously, principals' managerial competence and organizational culture significantly affect both teacher performance and teacher work discipline. The study concludes that organizational culture is the most dominant factor in improving teacher work discipline and



performance. Therefore, strengthening a positive organizational culture should be a primary concern for schools in enhancing teacher performance and improving the effectiveness of educational management.

Keywords: *Principal Managerial Competence, Organizational Culture, Work Discipline, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Perbincangan mengenai mutu pendidikan sering kali berujung pada pertanyaan tentang siapa aktor yang paling menentukan kualitas proses belajar di sekolah. Di tengah perubahan sosial, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan terhadap hasil pendidikan, posisi guru tetap berada pada pusat proses tersebut. Pendidikan nasional sendiri dirancang bukan hanya untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, kecerdasan, kemampuan mengendalikan diri, serta nilai-nilai moral yang berakar pada budaya dan kehidupan berbangsa sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 (Republik Indonesia, 2003). Karena itu, kualitas pendidikan pada akhirnya sangat dipengaruhi oleh bagaimana guru menjalankan perannya dalam ruang kelas dan lingkungan sekolah.

Dalam praktiknya, tugas guru tidak berhenti pada kegiatan mengajar. Tanggung jawab profesional mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar yang bermutu, hingga evaluasi hasil belajar peserta didik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Republik Indonesia, 2005). Kompleksitas peran tersebut menjadikan kinerja guru sebagai salah satu indikator penting keberhasilan sekolah. Kinerja tidak hanya tercermin dari kemampuan menyampaikan materi, tetapi juga dari kapasitas membangun pengalaman belajar yang relevan, mengelola kelas secara efektif, serta menciptakan interaksi yang mendukung perkembangan peserta didik. Dalam konteks ini, guru yang memiliki kompetensi memadai dan komitmen profesional yang kuat akan lebih mampu menjalankan fungsi pendidikan secara optimal.

Meski demikian, kualitas kinerja guru tidak muncul secara terpisah dari lingkungan kerjanya. Berbagai kondisi organisasi sekolah turut membentuk bagaimana seorang guru bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan profesional. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, supervisi akademik, serta iklim kerja yang mendukung profesionalisme guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan budaya organisasi yang positif terbukti meningkatkan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran (Raharja et al., 2022). Selain itu, supervisi yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja dan efektivitas pembelajaran (Wiyono et al., 2022). Dalam perspektif yang lebih luas, kepemimpinan transformasional yang didukung manajemen pengetahuan dan budaya organisasi pembelajar juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekolah melalui penguatan profesionalisme guru (Firmansyah et al., 2022).

Salah satu dimensi yang sering muncul dalam diskusi mengenai efektivitas organisasi pendidikan adalah disiplin kerja. Bagi guru, disiplin bukan sekadar kepatuhan administratif terhadap aturan sekolah, melainkan refleksi dari tanggung jawab profesional yang diwujudkan melalui konsistensi tindakan sehari-hari. Kehadiran tepat waktu, kesiapan mengajar, penyelesaian tugas akademik, hingga komitmen terhadap kesepakatan organisasi merupakan bentuk konkret disiplin yang secara langsung memengaruhi keberlangsungan proses pembelajaran. Ketika norma dan aturan sekolah dijalankan secara konsisten, lingkungan kerja yang tertib dan produktif lebih mudah tercipta. Sebaliknya, lemahnya disiplin berpotensi



menghambat pencapaian tujuan pendidikan sekalipun sekolah memiliki sumber daya yang memadai.

Hubungan antara disiplin dan kinerja guru menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan profesionalisme. Sudjana (2012:30) menyatakan bahwa kinerja guru ditentukan oleh kompetensi, motivasi, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Profesionalisme tersebut tercermin melalui penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang selama ini menjadi dasar pengembangan karier guru melalui berbagai program peningkatan kompetensi. Temuan ini masih relevan dengan hasil penelitian Hardiyana (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Dengan demikian, kompetensi individual saja tidak selalu cukup untuk menghasilkan performa kerja yang tinggi. Dalam praktik organisasi, kualitas kepemimpinan dan budaya kerja yang berkembang di sekolah sering kali menjadi faktor yang memperkuat atau justru melemahkan implementasi kompetensi tersebut.

Aspek lain yang tidak dapat diabaikan adalah kesejahteraan guru. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kesejahteraan, khususnya kompensasi finansial yang memadai, berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Ketika kompensasi dan penghargaan yang diterima sesuai dengan beban kerja, guru cenderung menunjukkan komitmen serta performa yang lebih baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Sugandha et al., 2022). Sebaliknya, apabila kesejahteraan belum memadai sementara tuntutan pekerjaan dan beban administratif terus meningkat, guru lebih berfokus pada pemenuhan kewajiban dasar dibandingkan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja, kedisiplinan, maupun keterlibatan guru dalam berbagai aktivitas akademik yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja guru (Suriagiri et al., 2022).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil dari proses profesional yang berlangsung dalam sistem organisasi sekolah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan motivasi, komunikasi, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Sofia et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan partisipatif yang didukung iklim kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kualitas kinerja guru melalui terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif (Arina et al., 2023). Dengan demikian, upaya meningkatkan kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kemampuan sekolah membangun sistem organisasi yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Persoalan mengenai kinerja dan disiplin guru masih menjadi isu yang dihadapi banyak sekolah, termasuk SMPN 1 Kota Jambi. Hasil observasi awal menunjukkan adanya sejumlah kondisi yang mengindikasikan belum optimalnya pelaksanaan tugas profesional guru. Beberapa guru masih menggunakan perangkat pembelajaran yang diadopsi secara utuh dari sekolah lain tanpa penyesuaian terhadap kebutuhan peserta didik, kurang konsisten dalam melaksanakan penilaian proses, belum melakukan analisis hasil belajar secara komprehensif, serta belum memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal dalam pembelajaran. Selain itu, ditemukan pula permasalahan kedisiplinan yang berkaitan dengan ketepatan waktu, kehadiran di kelas, dan konsistensi menjalankan komitmen kerja yang telah disepakati bersama.



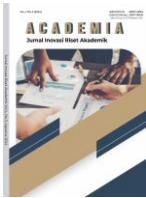
Gambaran tersebut menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan capaian kompetensi guru di Provinsi Jambi. Data Uji Kompetensi Guru tahun 2015 menunjukkan bahwa rata-rata nilai guru di Provinsi Jambi masih berada di bawah rata-rata nasional, yaitu 59,40 dibandingkan 61,70 secara nasional. Pada aspek kompetensi pedagogik dan profesional, posisi Provinsi Jambi juga berada pada peringkat ke-22 dari 34 provinsi dengan rata-rata nilai 43,69. Menurut Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemendikbud, Unifa Rosidi, peta kompetensi guru merupakan titik awal untuk memperbaiki kualitas kinerja guru (Revina, 2019). Zhang (2022) bahkan menegaskan bahwa penguasaan pengetahuan saja belum cukup tanpa kemampuan interpersonal yang memungkinkan guru membangun hubungan profesional yang positif dengan peserta didik. Hubungan interpersonal yang berkualitas terbukti berkontribusi terhadap motivasi, keterlibatan belajar, dan pencapaian akademik peserta didik.

Kondisi tersebut memperoleh relevansi baru ketika hasil Tes Kemampuan Akademik (TKA) tahun 2025 kembali memunculkan diskusi mengenai kualitas pembelajaran di sekolah. Menanggapi rendahnya capaian TKA, Guru Besar Sosiologi Pendidikan Universitas Airlangga, Prof. Dr. Dra. Tuti Budirahayu, M.Si., menjelaskan bahwa hasil TKA dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain persepsi peserta didik terhadap pentingnya tes, distraksi digital, budaya belajar, serta sistem pendidikan yang berkembang saat ini (UNAIR News, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa capaian belajar peserta didik dapat menjadi salah satu indikator untuk mengevaluasi efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Dalam konteks ini, perhatian terhadap kualitas pengajaran guru menjadi semakin penting karena kinerja guru merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja guru perlu dipahami sebagai hasil interaksi berbagai faktor organisasi yang saling berkaitan, termasuk kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Temuan observasi awal di SMPN 1 Kota Jambi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pelaksanaan tugas profesional guru, sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya. Dalam konteks ini, kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi dipandang sebagai faktor yang berpotensi membentuk disiplin kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru di SMPN 1 Kota Jambi.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y1) dan disiplin kerja guru (Y2). Penelitian dilakukan pada guru SMPN 1 Kota Jambi. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMPN 1 Kota Jambi. Sampel penelitian berjumlah 60 guru yang dipilih sebagai responden penelitian melalui teknik sampling yang disesuaikan dengan karakteristik populasi. Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Sebelum digunakan, instrumen



penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan sebagai alat pengumpul data.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 24. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model diuji terlebih dahulu melalui *goodness of fit test* untuk mengetahui tingkat kesesuaian model penelitian. Indikator yang digunakan meliputi *Chi-Square*, *CMIN/DF*, *Tucker Lewis Index (TLI)*, *Comparative Fit Index (CFI)*, dan *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis koefisien jalur, nilai *critical ratio (CR)*, *p-value*, serta uji simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh bersama kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja guru. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Kota Jambi dimana terdapat 60 orang guru yang dipilih menerima angket dan mengisi pertanyaan tersebut. Selanjutnya, peneliti menunggu kurang lebih 1 minggu untuk mengambil kembali angket yang telah disebar dengan bantuan dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMPN 1 Kota Jambi. Dalam penelitian ini, metode analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan dengan menggunakan perangkat lunak AMOS versi 24 untuk menginvestigasi dampak dari kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap tingkat disiplin dan kinerja guru di SMP Negeri Kota Jambi.

Hasil

Berdasarkan analisis jalur, keterkaitan antara variabel-variabel dalam kerangka penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram jalur. Diagram tersebut digunakan untuk memvisualisasikan hubungan kausal antarkonstruksi yang diteliti sehingga arah dan pola pengaruh setiap variabel dapat dipahami dengan lebih jelas. Selain itu, diagram ini membantu menunjukkan besarnya pengaruh yang dimiliki masing-masing variabel, baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung. Dengan demikian, hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin serta kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi dapat dianalisis secara lebih komprehensif melalui model jalur yang disusun.

Uji Kesesuaian Model

Sebelum melakukan estimasi parameter dan pembentukan persamaan struktural, terlebih dahulu dilakukan pengujian kesesuaian model (*goodness-of-fit test*) untuk memastikan bahwa model yang dibangun telah sesuai dengan data empiris. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana model penelitian mampu merepresentasikan hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan berbagai indeks kesesuaian yang direkomendasikan dalam analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Selain uji kesesuaian model, dilakukan pula uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian. Hasil pengukuran tingkat kesesuaian model berdasarkan berbagai indikator *goodness-of-fit* disajikan secara lengkap pada Tabel 1.



Tabel 1. Hasil Pengukuran Tingkat Kesesuaian (*Goodness-of-Fit Model*)

Ukuran Kesesuaian	Nilai Ambang	Estimasi	Interpretasi
p-nilai dari uji <i>Chi-square</i>	> 0,05	0.000	Kesesuai sangat baik
CMIN/DF	< 2 (<i>Very good</i>), 2 - 3 (<i>good</i>)	2.034	Tingkat kesesuaian model baik
TLI	0,90 - 1,00	0.903	Kesesuaian yang sangat baik
CFI	0,90 - 1,00	0,933	Kesesuaian yang sangat baik
RMSEA	< 0,05 (<i>Very good</i>), 0,05 - 0,08 (wajar)	0.072	Baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kriteria penerimaan pengujian *goodness-of-fit test model*, model ini menunjukkan tingkat kecocokan yang baik. Dalam hal ini, beberapa indikator kesesuaian model seperti uji *Chi-Square* dengan *p-value* sebesar 0.000 menunjukkan bahwa model ini sangat baik sesuai. Selanjutnya, nilai CMIN/DF sebesar 2.034 berada pada kisaran yang baik, menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik. Hasil ini juga disokong oleh nilai TLI (*Tucker-Lewis Index*) dan CFI (*Comparative Fit Index*) masing-masing sebesar 0.903 dan 0.933, yang menunjukkan kesesuaian yang sangat baik. Selain itu, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0.072, yang masih berada dalam kisaran yang wajar (0,05 - 0,08), menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik untuk model ini. Secara keseluruhan, model persamaan analisis jalur (*Path Analysis*) yang digunakan memenuhi berbagai kriteria kesesuaian model, dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan dengan keyakinan bahwa model ini sesuai dengan data yang ada.

Path Diagram dan Hasil Estimasi

Setelah model dinyatakan memenuhi kriteria kesesuaian, tahap selanjutnya adalah menyusun model analisis jalur berdasarkan data dari 158 responden menggunakan perangkat lunak AMOS versi 24. Model analisis jalur ini digunakan untuk menggambarkan hubungan kausal antara kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, disiplin, dan kinerja guru SMP Negeri Kota Jambi sesuai dengan kerangka konseptual penelitian. Melalui model tersebut dapat diketahui arah hubungan, besarnya pengaruh, serta tingkat signifikansi masing-masing jalur, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara lebih komprehensif. Hasil analisis jalur beserta nilai estimasi dan tingkat signifikansi (*p-value*) dari setiap hubungan antarvariabel disajikan secara lengkap pada Tabel 2.

Tabel 2. Path Analysis, P. Value

Variabel		Unstandardized Estmimates Estimate	Standardized Estmimates	S.E.	C.R.	P Value	Kategori	
Disiplin Kerja Guru Y2	<---	Manajerial Kepala Sekolah X1	0,02	0,019	0,092	0,217	0,828	<i>Not support</i>
Disiplin Kerja Guru Y2	<---	Budaya Organisasi X2	0,716	0,847	0,075	9,546	***	<i>Support</i>

Kinerja Guru Y1	<---	Disiplin Kerja Guru Y2	1,76	0,441	0,406	4,335	***	Support
Kinerja Guru Y1	<---	Manajerial Kepala Sekolah X1	-0,447	-0,108	0,467	-0,958	0,338	Not support
Kinerja Guru Y1	<---	Budaya Organisasi X2	1,515	0,449	0,48	3,157	0,002	Support

- Hipotesis 1 (H1)** yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru **tidak terbukti**. Hubungan antara kedua variabel menunjukkan pengaruh yang sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik, sehingga kompetensi manajerial kepala sekolah belum mampu menjelaskan variasi disiplin kerja guru di SMPN 1 Kota Jambi.
- Hipotesis 2 (H2)** yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru **terbukti**. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja guru, sehingga semakin baik budaya organisasi yang berkembang di sekolah, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru.
- Hipotesis 3 (H3)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru **terbukti**. Disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal.
- Hipotesis 4 (H4)** yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru **tidak terbukti**. Pengaruh yang ditemukan bersifat lemah dan tidak signifikan, sehingga kompetensi manajerial kepala sekolah tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru pada SMPN 1 Kota Jambi.
- Hipotesis 5 (H5)** yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru **terbukti**. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang kuat dapat mendorong peningkatan kinerja guru.
- Hasil pengujian hipotesis 6 (Uji F)**

Dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi Manajerial Kepala sekolah, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_0 ditolak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} :

Tabel 3. Hasil Uji Simultan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,113	4	,028	9,273	,000 ^b
	Residual	,202	66	,003		
	Total	,315	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y1

b. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah X1, Budaya Organisasi X2

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Kinerja guru (Y1) sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 9,273 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

7. Hasil pengujian hipotesis 7 (Uji F)

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh kedua variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan, di mana **H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$** atau nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian simultan kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru disajikan secara lengkap pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28397.376	2	14198.688	228.821	.000 ^b
	Residual	9617.998	155	62.052		
	Total	38015.373	157			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Guru_Y2

b. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah X1, Budaya Organisasi X2

Pengujian simultan melalui analisis ANOVA menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Hal ini tercermin dari nilai F sebesar 228,821 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Besarnya nilai F tersebut mengindikasikan bahwa model yang dibangun memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi disiplin kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi sekolah dan praktik pengelolaan yang berjalan secara bersamaan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dinyatakan terbukti dan diterima.



Pembahasan

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas kinerja guru tidak selalu ditentukan secara langsung oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial. Meskipun kepala sekolah memiliki peran penting dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengambilan keputusan di sekolah, peningkatan kinerja guru tampaknya lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dekat dengan aktivitas kerja sehari-hari guru. Dalam praktiknya, guru dapat tetap menjalankan tugas profesionalnya berdasarkan pengalaman, tanggung jawab individu, maupun budaya kerja yang telah terbentuk di lingkungan sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tetap tidak dapat dipisahkan dari upaya pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari kemampuannya dalam merencanakan program sekolah, mengoordinasikan sumber daya, melakukan supervisi akademik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru (Wicoksono et al., 2022). Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan kualitas pelaksanaan tugas guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan (Parveen et al., 2022). Namun, keberadaan fungsi-fungsi tersebut belum tentu secara otomatis berdampak pada peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor-faktor lain yang lebih operasional di tingkat pelaksanaan pembelajaran, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin guru.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan temuan Zhahira et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa berbagai kendala dalam pelaksanaan manajerial kepala sekolah, seperti kurang optimalnya supervisi dan minimnya evaluasi kinerja guru, menyebabkan pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru menjadi kurang terlihat. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Aminudin et al. (2025) dan Taryanti (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian Susanti (2021), kondisi tersebut bahkan diperkuat oleh adanya perubahan kebijakan pendidikan selama masa pandemi yang menuntut adaptasi cepat dari seluruh komponen sekolah. Di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Pratama dan Setiyadi (2023), Salamah (2023), Roemintoyo et al. (2021), dan Raharja et al. (2022) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi manajerial sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik sumber daya manusia, serta budaya kerja yang berkembang dalam suatu lembaga pendidikan. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada penelitian ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi lebih banyak ditentukan oleh faktor lain, seperti budaya organisasi dan disiplin kerja yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja guru sehari-hari.

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Dinamika kerja guru di sekolah tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan sosial dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika nilai, norma, dan kebiasaan kerja dipahami serta dijalankan secara



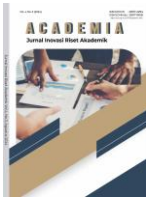
konsisten oleh seluruh warga sekolah, guru cenderung lebih optimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membentuk cara guru berinteraksi, berkolaborasi, dan merespons berbagai tuntutan pekerjaan. Pandangan ini sejalan dengan Raharja et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor strategis yang membentuk perilaku kerja guru, memperkuat komitmen terhadap tujuan sekolah, serta berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh tersebut menjadi semakin relevan ketika budaya sekolah mampu menciptakan ruang bagi inovasi, kerja sama tim, orientasi pada pencapaian tujuan, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan inovasi mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif serta meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas profesionalnya. Dalam situasi demikian, guru tidak hanya menjalankan tugas administratif dan pembelajaran, tetapi juga terdorong untuk berinovasi, berbagi praktik baik, serta beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Theresa dan Hidayah (2022) serta Giaccone dan Magnusson (2022) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada kolaborasi, inovasi, dan kerja sama tim berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun efektivitas organisasi.

Fenomena yang ditemukan di SMPN 1 Kota Jambi menunjukkan bahwa perbedaan pendapat antar guru dalam berbagai kegiatan sekolah tidak selalu berujung pada hambatan kerja. Sebaliknya, perbedaan tersebut justru menjadi bagian dari proses interaksi yang pada akhirnya menghasilkan kerja sama untuk menyelesaikan berbagai program sekolah. Situasi ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak identik dengan keseragaman pandangan, melainkan kemampuan anggota organisasi untuk tetap bergerak menuju tujuan yang sama meskipun memiliki perspektif yang berbeda. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Sudibjo dan Nasution (2020) serta Alshehh et al. (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk komitmen, perilaku kerja, dan kinerja anggota organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya berfokus pada aspek individu, tetapi juga memerlukan penguatan budaya organisasi yang mampu menumbuhkan kolaborasi, rasa memiliki, dan komitmen bersama terhadap tujuan sekolah.

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai *unstandardized estimate* hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja guru (Y2) sebesar 0,020, sedangkan nilai *standardized estimate* sebesar 0,019 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tergolong sangat lemah. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,828 ($>0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kompetensi manajerial kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah, tetapi juga oleh faktor lain yang berkontribusi terhadap perilaku kerja guru. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang menetapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Oleh karena itu, tidak signifikannya pengaruh kompetensi manajerial dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dimensi kompetensi lainnya maupun faktor organisasi yang berkembang di sekolah berpotensi memberikan kontribusi yang lebih besar



terhadap pembentukan disiplin kerja guru. Selain itu, keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerial juga tidak dapat dilepaskan dari dukungan guru dan tenaga kependidikan sebagai mitra kerja dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Kurniaty (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 29,7%, budaya organisasi berpengaruh sebesar 32,5%, sedangkan kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 46,8% terhadap disiplin kerja guru. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, implementasi fungsi manajerial, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing sekolah. Sejalan dengan itu, Susanti (2021) menjelaskan bahwa tidak signifikannya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah juga dapat dipengaruhi oleh faktor metodologis, seperti kurang optimalnya respons responden dalam mengisi instrumen penelitian sehingga jawaban yang diberikan belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi yang sebenarnya. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dalam penelitian ini diduga merupakan hasil interaksi berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajerial kepala sekolah maupun kondisi organisasi dan karakteristik responden di lingkungan penelitian.

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru

Budaya organisasi dalam lingkungan sekolah tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat aturan atau nilai formal, tetapi juga menjadi mekanisme sosial yang membentuk cara guru memaknai pekerjaannya sehari-hari. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan budaya organisasi yang berkembang di SMPN 1 Kota Jambi. Kekuatan hubungan tersebut tercermin dari nilai *standardized estimate* sebesar 0,847 yang menunjukkan bahwa perilaku disiplin guru lebih mudah tumbuh ketika nilai-nilai organisasi dipahami, diterima, dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh warga sekolah. Dalam konteks ini, kedisiplinan tidak semata-mata muncul karena adanya pengawasan atau sanksi, melainkan berkembang sebagai bagian dari budaya kerja yang telah terinternalisasi dalam kehidupan organisasi.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai ruang pembentukan identitas profesional guru. Ketika sekolah mampu menciptakan lingkungan yang stabil, memiliki tujuan yang jelas, serta memberikan rasa memiliki kepada anggotanya, guru cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaannya. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Newstrom dan Davis yang menempatkan budaya sebagai sumber stabilitas, identitas, dan motivasi dalam organisasi. Melalui budaya yang kuat, perilaku kerja tidak lagi digerakkan oleh kontrol eksternal semata, tetapi oleh kesadaran kolektif untuk menjaga kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional.

Kondisi yang ditemukan dalam penelitian ini juga memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan refleksi dari kualitas interaksi sosial yang terbentuk dalam organisasi sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan nilai, norma, dan budaya kerja yang jelas akan lebih mudah menyesuaikan perilakunya dengan standar yang berlaku sehingga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Karnela et al. (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru melalui pembentukan disiplin kerja. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Telaumbanua et al. (2022) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh





positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, sehingga keberhasilan membangun kedisiplinan tidak dapat dilepaskan dari kemampuan organisasi dalam menanamkan nilai, keyakinan, dan kebiasaan kerja yang diterima bersama oleh seluruh anggotanya.

Lebih jauh, hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa upaya peningkatan kedisiplinan guru perlu ditempatkan dalam kerangka penguatan budaya sekolah secara menyeluruh. Pembentukan komitmen terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas akan lebih efektif apabila didukung oleh lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan, rasa kebersamaan, dan tujuan yang sama. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu guru, tetapi merupakan hasil dari proses kolektif yang dibangun melalui budaya organisasi yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

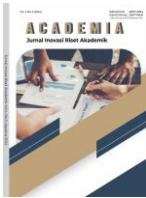
Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin kerja guru (Y2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y1). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *unstandardized estimate* antara Disiplin Kerja Guru Y2 dan Kinerja Guru Y1 adalah 1,76. *Standardized estimate* yang cukup besar (0,441) menunjukkan hubungan positif yang kuat. *P-value* yang tinggi. (<0.000) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis ini terbukti dalam penelitian ini. Guru yang profesional ditunjukkan melalui komitmennya dalam melaksanakan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menjalin hubungan kerja yang efektif dengan kepala sekolah, sesama guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah. Disiplin kerja menjadi salah satu indikator penting profesionalisme karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta komitmen untuk memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas. Penelitian Karnela et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang positif. Sejalan dengan itu, Roemintoyo et al. (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja guru dan efektivitas organisasi sekolah, sehingga tanpa disiplin yang baik tujuan pendidikan akan sulit dicapai secara optimal.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mawaddatullin (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja guru ditemukan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t_{hitung}:3,668 > t_{tabel}:1,67$) dengan kuatnya pengaruh sebesar 18,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 45,645 + 0,572X_2$ yang artinya jika tidak ada variabel disiplin kerja guru, maka nilai kinerja guru adalah 45,645 dan bila terjadi penambahan skor variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan nilai kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri sebesar 0,572.

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang bekerja secara bersamaan dalam lingkungan sekolah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan memberikan



pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kota Jambi. Hal tersebut tercermin dari nilai F sebesar 9,273 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara kolektif mampu menjelaskan perubahan kinerja guru. Temuan ini memperlihatkan bahwa kualitas pelaksanaan tugas guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sekolah dan kultur organisasi yang berkembang di dalamnya.

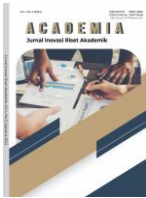
Menariknya, meskipun kompetensi manajerial kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru pada pengujian parsial, keberadaannya menjadi lebih bermakna ketika berinteraksi dengan budaya organisasi. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah belum tentu secara otomatis meningkatkan kinerja guru apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi medium yang memperkuat efektivitas praktik manajerial sehingga berbagai kebijakan, program, dan arahan yang diberikan kepala sekolah lebih mudah diterima dan diimplementasikan oleh guru. Dalam konteks sekolah, sinergi antara kepemimpinan dan budaya kerja menjadi faktor penting yang mendorong terciptanya perilaku profesional serta komitmen kerja yang lebih tinggi.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Syuryana et al. (2023) yang menemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah, tetapi juga oleh budaya organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara lebih optimal. Kesamaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesional akan lebih mudah tercapai ketika sekolah memiliki sistem organisasi yang sehat dan kepemimpinan yang mampu mengarahkan seluruh sumber daya menuju pencapaian tujuan bersama.

Pandangan tersebut semakin diperkuat oleh penelitian Syuryana et al. (2023), Roemintoyo et al. (2021), dan Parveen et al. (2022) yang sama-sama menegaskan pentingnya peran kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang didukung oleh budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan komitmen guru, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru akan semakin optimal apabila diimplementasikan dalam budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan profesionalisme. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru membutuhkan pendekatan yang bersifat sistemik, di mana sekolah tidak cukup hanya mengandalkan kapasitas manajerial kepala sekolah ataupun kekuatan budaya organisasi secara terpisah, melainkan perlu membangun keterpaduan keduanya agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme, kolaborasi, dan produktivitas guru secara berkelanjutan.

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki signifikansi yang sangat tinggi, yang dibuktikan oleh nilai F sebesar 228.821 dan p-



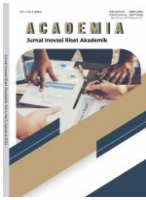
value sebesar 0.000 (kurang dari tingkat signifikansi 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel-variabel dalam kelompok predictors Manajerial Kepala Sekolah X1 dan Budaya Organisasi X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Guru Y2. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyani (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Guru di SD Islam Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan. Hubungan kedua variabel independen (kompetensi manajerial dan budaya kerja) secara simultan dengan disiplin guru SD Islam AlIkhlas Cipete Jakarta Selatan menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan Hal ini dapat dilihat dari kekuatan atau koefisien korelasi sebesar 0,470, sedangkan koefisien determinasi atau R-square atau besarnya pengaruh 0,221 atau 22,1% dan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 67,367 + 0,230X1 + 0,164X2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan skor motivasi belajar siswa sebesar 0,394 Jika dilihat dari nilai R square diatas maka secara bersama-sama variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya kerja atau variabel independen memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 22,1% (korelasi atau hubungan cukup kuat) terhadap disiplin guru pada SD Islam Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMPN 1 Kota Jambi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor organisasi dibandingkan faktor manajerial kepala sekolah secara langsung. Budaya organisasi terbukti berperan penting dalam membentuk disiplin kerja sekaligus meningkatkan kinerja guru, sedangkan disiplin kerja juga terbukti menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, kompetensi manajerial kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan baik terhadap disiplin kerja maupun kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pengelolaan yang dimiliki kepala sekolah, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, norma, kebiasaan kerja, serta iklim organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah. Meskipun demikian, kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja guru.

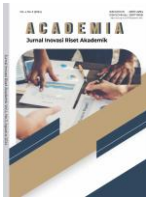
Penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui penguatan budaya organisasi yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu kerja. Sekolah perlu membangun lingkungan kerja yang mampu mendorong kedisiplinan, kerja sama, komitmen, dan tanggung jawab profesional guru secara berkelanjutan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa peran kepala sekolah akan lebih efektif apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat sehingga berbagai kebijakan dan program sekolah dapat diimplementasikan secara optimal. Ke depan, penelitian serupa dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi disiplin dan kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, maupun iklim sekolah. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) atau melibatkan lebih banyak sekolah sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam berbagai konteks pendidikan.





DAFTAR PUSTAKA

- Alshehhi, N., Alzaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture On The Performance Of UAE Organizations. *Cogent Business And Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980934>
- Aminudin, L., Cathrin, S., & Widiyan, A. P. (2025). The dominant role of principals' supervisory competence over leadership style and managerial competence in influencing teacher performance: A study from Indragiri Hilir Regency. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.46963/asatiza.v7i2.3678>
- Arina, Y., Revita, Y., Gistituati, N., & Rusdinal. (2023). The Influence of Principal's Participative Leadership Style and Work Climate on Public Middle School Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(3), 1066–1081. <https://doi.org/10.51276/edu.v4i3.487>
- Firmansyah, A., Chen, M. H., Junaedi, I. W. R., Arwani, M., & Kistyanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Knowledge Management and Learning Organization on Vocational Schools Performance During Digital Era. *Frontiers in Psychology*, 13, 895341. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.895341>
- Giaccone, S. C., & Magnusson, M. (2022). Unveiling the role of risk-taking in innovation: antecedents and effects. *R&D Management*, 52(1), 93-107. <https://doi.org/10.1111/radm.12477>
- Hardiyana, A. (2025). Principals' leadership, organizational culture, motivation and competence on teacher performance and student achievement. *Trikonomika*, 24(2). <https://doi.org/10.23969/trikononika.v24i2.33545>
- Karnela, R., Fitria, H., & Mulyadi. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Teacher's Professionalism. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(3), 283–292. <https://ejournal.sembilanpemuda.id/index.php/jswse/article/view/402>
- Kurniaty, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1), 13–22. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11720>
- Mawaddatullin, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1). <https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/34>
- Parveen, K., Tran, P. Q. B., Kumar, T., & Shah, A. H. (2022). Impact of principal leadership styles on teacher job performance: An empirical investigation. *Frontiers in Education*, 7, 814159. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.814159>
- Pratama, L., & Setiyadi, B. (2023). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(3), 470-475. <http://dx.doi.org/10.30998/sap.v7i3.15948>
- Raharja, S., Nashir, I. M., & Andriani, D. E. (2022). The effect of principals' transformational leadership and organizational culture on teacher performance. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 6(2), 228–240. <https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78. Sekretariat Negara Republik Indonesia.



- Republik Indonesia. (2005). *Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.
- Revina, S. (2019, July 30). *Menyoroti upaya pemerintah memperbaiki rapor guru SD*. Kompas.com. <https://edukasi.kompas.com/read/2019/07/30/15363801/menyoroti-upaya-pemerintah-memperbaiki-rapor-guru-sd>
- Riyani, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Guru Di SD Islam Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan* (Doctoral Dissertation, Institut PTIQ Jakarta). <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/192/>
- Roemintoyo, R., Tauhid, H., Miyono, N., & Budiarto, M. K. (2021). Contribution Factors in Affecting Teacher Performance: Principal Managerial Skills and Work Motivation. *Journal of Education Technology*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.23887/jet.v5i2.34687>
- Salamah. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(2). <https://doi.org/10.21009/jpd.v14i2.38823>
- Sofia, S., Syaidah, K., & Shunhaji. (2023). Principal's Effective Communication and Teacher Performance: A Classroom Perspective. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 101–114. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p101-114>
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPP/article/view/28533>
- Sudjana, N. (2012). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Sugandha, S., Janamarta, S., & Tholok, F. W. (2022). Level of satisfaction, motivation, teacher profession and providing financial compensation in improving teacher performance (Survey conducted on private high school teachers in Tangerang City, Banten Province). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(3), 82–92. <https://doi.org/10.31253/pe.v20i3.1464>
- Suriagiri, S., Akrim, A., & Norhapizah, N. (2022). The influence of school principal supervision, motivation, and work satisfaction on teachers' performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2523–2537. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7684>
- Susanti, E. (2021). *Kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tanjung Jabung Timur* (Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Jambi). <https://paperity.org/p/342281558/kontribusi-kompetensi-manajerial-kepala-sekolah-dan-iklim-kerja-terhadap-kinerja-guru>
- Syuryana, W., Lian, B., & Juliansyah, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4012-4020. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2125>
- Taryanti, A. S. (2023). *Analysis of principal managerial competence on teacher performance in improving education quality*. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences (ICONESS 2023)*. EAI. <https://doi.org/10.4108/eai.22-7-2023.2335396>
- Telaumbanua, A., Zein, A., & Hanum, A. (2022). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Madrasah Aliyah Teacher's Work Discipline. *Scaffolding: Jurnal*



- Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(1), 163–171.
<https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i1.1245>
- Theresa, I., & Hidayah, N. (2022, May). The effect of innovation, risk-taking, and proactiveness on business performance among MSMEs in Jakarta. In *Tenth International Conference on Entrepreneurship and Business Management 2021 (ICEBM 2021)* (pp. 42-48). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220501.008>
- UNAIR News. (2026, January 2). *TKA siswa SMA merosot drastis, Guru Besar UNAIR jelaskan penyebab utamanya*. Universitas Airlangga. <https://unair.ac.id/tka-siswa-sma-merosot-drastis-guru-besar-unair-jelaskan-penyebab-utamanya/>
- Wicoksono, D. F., Yusrizal, Y., & Usman, N. (2022). The managerial leadership of principal in improving the teachers' performances. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(1), 10–18. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v11i1.28547>
- Wiyono, B. B., Widayati, S. P., Imron, A., Bustami, A. L., & Dayati, U. (2022). Implementation of Group and Individual Supervision Techniques, and Its Effect on the Work Motivation and Performance of Teachers at School Organization. *Frontiers in Psychology*, 13, 943838. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943838>
- Zhahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Educational Research*, 1(1), 85-100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>
- Zhang, Q. (2022). The role of teachers' interpersonal behaviors in learners' academic achievements. *Frontiers in Psychology*, 13, 921832. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921832>