



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 317-325)

EKSPLORASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBANGUN KINERJA GURU DI SEKOLAH SMPN 1 BALARAJA TAHUN 2025

Putri Anggraeni¹, Teguh Kurniyanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : anggraeniputri0904@gmail.com¹, dosen10117@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji praktik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dalam mendukung kinerja guru di SMPN 1 Balaraja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif-eksploratif. Informan dipilih secara purposif sebanyak lima orang yang terdiri atas wakil kepala sekolah, tiga guru dengan masa kerja berbeda, serta satu staf tata usaha. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Data selanjutnya dianalisis melalui tahapan kondensasi, pengodean, pengelompokan kategori, penyajian temuan, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan komunikasi, partisipasi, pembinaan, pemberian kepercayaan, dan dukungan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Pada sisi lain, budaya organisasi yang tercermin melalui kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, dan profesionalisme turut memperkuat perilaku kerja guru. Keterpaduan antara praktik kepemimpinan dan budaya organisasi membentuk lingkungan sekolah yang kondusif sehingga menunjang kinerja guru, khususnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif disertai budaya organisasi yang positif merupakan unsur penting dalam membangun kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, Studi Kasus.

Article History

Received: 28 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study examines the role of school leadership practices and organizational culture in supporting teacher performance at SMPN 1 Balaraja. A qualitative approach with a descriptive-exploratory case study design was employed. Five informants were purposively selected, comprising a vice principal, three teachers with different lengths of service, and one administrative staff member. Data were obtained through semi-structured interviews, observation, and documentation, followed by data condensation, coding, categorization, presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that leadership practices characterized by effective communication, participation, guidance, trust, and support contribute to a favorable working environment for teachers. Organizational culture, reflected in collaboration, discipline, responsibility, communication, and professionalism, also strengthens teachers' work practices. The interaction between leadership practices and organizational culture creates a conducive school environment that supports teacher performance, particularly in planning, implementing, and evaluating learning activities. Therefore, communicative and participative leadership combined with a positive organizational culture plays an important role in sustaining and improving teacher performance within the school environment.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Teacher Performance, Case Study.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, dengan guru sebagai salah satu unsur utama yang menentukan mutu proses pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup perencanaan dan evaluasi pembelajaran, pembimbingan peserta didik, penyelesaian tugas administratif, kedisiplinan, kerja sama, serta pengembangan kompetensi. Pelaksanaan berbagai tanggung jawab tersebut tidak terlepas dari kondisi lingkungan organisasi sekolah, termasuk praktik kepemimpinan dan budaya organisasi yang berkembang di dalamnya.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung guru. Peran tersebut diwujudkan melalui pemberian arahan, komunikasi, pembagian tanggung jawab, supervisi, motivasi, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Dalam praktiknya, pendekatan kepemimpinan tidak selalu diterapkan dalam satu bentuk yang sama karena perlu disesuaikan dengan karakter pekerjaan, pengalaman, dan kesiapan setiap anggota organisasi. Kepemimpinan yang mampu mengombinasikan komunikasi, dukungan, keteladanan, partisipasi, dan pembinaan menjadi salah satu faktor yang dapat menunjang pelaksanaan tugas guru.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi menjadi bagian penting dalam kehidupan sekolah karena membentuk kebiasaan dan perilaku warga sekolah dalam menjalankan tanggung jawab. Budaya tersebut tercermin dalam pola komunikasi, kerja sama, kedisiplinan, penyelesaian pekerjaan, serta komitmen terhadap tujuan bersama. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya terlihat dari nilai-nilai yang dinyatakan sekolah, tetapi juga dari bagaimana nilai tersebut diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Kondisi awal di SMPN 1 Balaraja menunjukkan adanya berbagai upaya untuk mengembangkan profesionalisme guru, antara lain melalui supervisi akademik, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), rapat evaluasi, pembinaan disiplin, dan kegiatan peningkatan kompetensi. Meskipun program tersebut telah dilaksanakan, keterlibatan guru belum selalu menunjukkan pola yang sama. Sebagian guru aktif dalam kegiatan pengembangan dan program sekolah, sedangkan sebagian lainnya masih membutuhkan arahan maupun pendampingan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan program formal perlu didukung oleh praktik kepemimpinan yang mampu menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan guru.

Praktik kepemimpinan di SMPN 1 Balaraja juga menunjukkan kecenderungan komunikatif dan partisipatif melalui musyawarah serta pemberian kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pandangan. Sementara itu, budaya organisasi sekolah tercermin melalui nilai kekeluargaan, kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kebiasaan saling membantu. Nilai-nilai tersebut menjadi penting ketika diwujudkan bersama dengan kejelasan tugas, kepatuhan terhadap aturan, dan profesionalisme sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berinteraksi dalam kehidupan kerja guru. Penelitian ini tidak diarahkan untuk mengukur besarnya pengaruh antarvariabel, melainkan mengeksplorasi pengalaman dan pemaknaan pihak-pihak yang terlibat terhadap praktik kepemimpinan, budaya organisasi, serta keterkaitannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian bertujuan mengeksplorasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dalam membangun kinerja guru di SMPN 1 Balaraja berdasarkan pengalaman, persepsi, dan pemaknaan para informan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan anggota sekolah agar mampu bekerja menuju tujuan bersama. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional digunakan sebagai perspektif utama untuk memahami praktik kepala sekolah. Pendekatan tersebut menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan keteladanan, membangun motivasi, mendorong munculnya pemikiran baru, serta memperhatikan kebutuhan individu. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan dalam membangun komitmen dan menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan profesional guru.

Gaya kepemimpinan tercermin dari pola kepala sekolah dalam memberikan arahan, berkomunikasi, mengambil keputusan, membina, dan menjalin hubungan dengan anggota organisasi. Penerapannya dapat berubah menyesuaikan situasi serta kebutuhan guru. Kepemimpinan partisipatif, misalnya, memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pandangan dan terlibat dalam pembahasan permasalahan. Di sisi lain, ketegasan tetap diperlukan ketika sekolah menghadapi aturan, batas waktu, maupun situasi yang membutuhkan keputusan secara jelas. Oleh sebab itu, penelitian ini memandang kepemimpinan melalui beberapa aspek utama, yaitu komunikasi terbuka, partisipasi dalam pengambilan

keputusan, motivasi dan apresiasi, pembinaan profesional, penyelesaian masalah, pendelegasian, keteladanan, serta kemampuan menyesuaikan pendekatan terhadap kebutuhan anggota.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, kebiasaan, serta asumsi bersama yang berkembang melalui interaksi anggota organisasi. Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi dapat diamati dari pola komunikasi, kedisiplinan, kerja sama, pendampingan, penyelesaian pekerjaan, dan komitmen warga sekolah terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Budaya tersebut tidak hanya berbentuk aturan tertulis, tetapi juga berkembang melalui praktik dan pengalaman bersama dalam aktivitas sekolah sehari-hari.

Budaya organisasi juga menjadi konteks sosial tempat praktik kepemimpinan berlangsung. Nilai dan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi dapat memperkuat ataupun membatasi penerapan kepemimpinan. Karena itu, budaya sekolah yang mendorong kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, komunikasi, dan profesionalisme dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini, budaya organisasi tidak hanya dipahami sebagai terciptanya hubungan sosial yang harmonis, tetapi juga berkaitan dengan adanya aturan, kejelasan tanggung jawab, dan akuntabilitas dalam pekerjaan.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan pelaksanaan tugas profesional yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pendidikan. Kinerja tersebut tidak cukup dilihat berdasarkan kehadiran maupun penyelesaian administrasi, tetapi mencakup kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian, memberikan bimbingan kepada peserta didik, menjalankan tanggung jawab administratif, menjaga kedisiplinan, bekerja sama, serta meningkatkan kompetensi profesional.

Kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil interaksi antara kapasitas individu dengan lingkungan organisasi tempat guru menjalankan pekerjaannya. Artinya, pelaksanaan tugas profesional guru dapat berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah memberikan arahan dan dukungan serta bagaimana nilai dan kebiasaan organisasi diterapkan dalam aktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak hanya membutuhkan kompetensi individu, tetapi juga kondisi organisasi yang memungkinkan guru bekerja dan berkembang secara optimal.

Keterkaitan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang saling berhubungan dalam membentuk lingkungan kerja guru. Kepala sekolah dapat membangun arah kerja melalui komunikasi, pembinaan, motivasi, keteladanan, supervisi, serta pemberian kepercayaan. Sementara itu, budaya organisasi membantu mempertahankan nilai dan kebiasaan yang mendukung kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, serta profesionalisme. Sejumlah penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi juga menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kinerja guru.

Dengan demikian, penelitian ini menempatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru sebagai aspek yang saling berkaitan, bukan sebagai variabel yang diuji secara statistik. Kepemimpinan dipahami melalui tindakan kepala sekolah, budaya organisasi melalui nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam kehidupan sekolah, sedangkan kinerja guru dilihat dari pelaksanaan tugas profesionalnya. Kerangka tersebut digunakan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama membangun kinerja guru di SMPN 1 Balaraja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif-eksploratif. Pendekatan tersebut dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, serta keterkaitannya dengan kinerja guru dalam konteks nyata sekolah. Penelitian tidak diarahkan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik, melainkan menggali pengalaman, persepsi, dan pemaknaan informan terhadap fenomena yang diteliti. Lokasi penelitian adalah SMP Negeri 1 Balaraja, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, dengan rangkaian penelitian berlangsung pada periode 2025-2026.

Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan, pengalaman, pengetahuan, serta relevansi informan terhadap fokus penelitian. Sebanyak lima orang informan dilibatkan, yaitu satu wakil kepala sekolah sebagai informan kunci, satu guru berpengalaman dan dua guru dengan masa kerja lebih singkat sebagai informan utama, serta satu staf tata usaha sebagai informan pendukung. Komposisi tersebut digunakan untuk memperoleh perspektif yang beragam mengenai pelaksanaan kepemimpinan, budaya kerja, proses adaptasi, kegiatan pembelajaran, dan dukungan administrasi sekolah.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara diarahkan pada praktik komunikasi dan pengambilan keputusan, pembinaan, kebiasaan organisasi, pelaksanaan tugas guru, serta hambatan kerja. Observasi dilakukan untuk memahami pola interaksi, koordinasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan praktik budaya sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung melalui profil dan struktur organisasi sekolah, jadwal, perangkat pembelajaran, administrasi, serta dokumentasi kegiatan yang relevan.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Data yang relevan diseleksi, diberi kode, dirangkum, dan dikelompokkan berdasarkan tema penelitian. Hasilnya kemudian disajikan dalam bentuk uraian tematik dan perbandingan antarinforman sebelum dilakukan penarikan kesimpulan. Keabsahan temuan dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, pemeriksaan kembali catatan maupun transkrip, serta klarifikasi terhadap temuan yang memerlukan penelusuran lebih lanjut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru di SMPN 1 Balaraja memiliki keterkaitan dalam membentuk kondisi kerja sekolah. Temuan tidak hanya didasarkan pada pendapat satu informan, tetapi diperoleh dengan membandingkan perspektif wakil kepala sekolah, guru dengan masa kerja yang berbeda, serta staf tata usaha melalui proses triangulasi.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Balaraja cenderung terbuka, komunikatif, dan partisipatif. Hal tersebut terlihat dari adanya musyawarah, pelibatan warga sekolah dalam kegiatan dan pembahasan tertentu, pemberian kepercayaan sesuai tanggung jawab, serta dukungan melalui pembinaan dan apresiasi. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membuka ruang bagi anggota organisasi untuk terlibat dalam pelaksanaan kegiatan sekolah.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah tidak sepenuhnya dapat dimasukkan ke dalam satu jenis gaya tertentu. Komunikasi terbuka, musyawarah, keteladanan, pembinaan, pemberian kepercayaan, dan keterlibatan langsung diterapkan secara bersamaan sesuai kebutuhan dan kondisi yang dihadapi. Pola tersebut menunjukkan adanya karakter kepemimpinan yang adaptif sekaligus memiliki unsur transformasional dan partisipatif.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, pola kepemimpinan tersebut memberikan arah sekaligus dukungan dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian kepercayaan dapat mendorong tanggung jawab, sedangkan komunikasi dan pembinaan memberikan ruang bagi guru untuk memperoleh arahan ketika menghadapi permasalahan. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan dalam konteks SMPN 1 Balaraja lebih tepat dipahami sebagai kombinasi beberapa praktik kepemimpinan daripada sebagai satu gaya yang bersifat mutlak.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi di SMPN 1 Balaraja tercermin melalui nilai kekeluargaan, saling menghormati, kerja sama, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian. Nilai tersebut tidak hanya muncul dalam hubungan informal antarpersonel, tetapi juga terlihat dalam pelaksanaan aturan, pendampingan terhadap anggota yang relatif baru, serta pola kerja sama dalam menjalankan kegiatan sekolah.

Budaya yang berkembang juga menunjukkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan nilai kebersamaan ketika menghadapi perubahan. Penggunaan teknologi maupun penerapan prosedur kerja baru tidak serta-merta menghilangkan kebiasaan saling membantu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman sosial yang membantu warga sekolah beradaptasi sekaligus menjaga koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam konteks kinerja guru, budaya kerja yang positif memberikan lingkungan yang mendukung penyelesaian tanggung jawab profesional. Kerja sama dan kepedulian mempermudah koordinasi, sementara disiplin dan tanggung jawab membantu mempertahankan standar pekerjaan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak sekadar menciptakan suasana kekeluargaan, tetapi juga menjadi bagian dari mekanisme kerja yang menunjang profesionalisme guru.

3. Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMPN 1 Balaraja bersifat multidimensional. Kinerja tidak hanya dilihat dari pelaksanaan kegiatan mengajar, tetapi meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi, pembinaan peserta didik, penyelesaian administrasi, kedisiplinan, kerja sama, dan pengembangan kompetensi.

Temuan tersebut sesuai dengan kerangka penelitian yang menempatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan profesional sebagai aspek utama kinerja guru. Dalam praktiknya, tanggung jawab administratif, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kedisiplinan, dan kerja sama juga menjadi bagian yang melengkapi pelaksanaan tugas profesional guru.

Meskipun lingkungan organisasi memberikan dukungan terhadap pekerjaan guru, penelitian menemukan sejumlah kendala, terutama beban administratif, perubahan kebijakan, keterbatasan waktu, serta munculnya pekerjaan yang bersifat mendadak. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan personal, tetapi berlangsung dalam situasi organisasi yang memiliki tuntutan dan hambatan tertentu.

4. Keterkaitan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Membangun Kinerja Guru

Temuan utama penelitian memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bekerja secara saling melengkapi dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja guru. Kepemimpinan memberikan arah, dukungan, pembinaan, dan ruang partisipasi, sedangkan budaya organisasi menyediakan nilai serta kebiasaan kerja yang menjadi pedoman warga sekolah. Guru kemudian menerjemahkan kedua kondisi tersebut dalam pelaksanaan tanggung jawab profesional sehari-hari.

Secara konseptual, temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa kinerja guru tidak berdiri sendiri. Komunikasi dan dukungan dari pimpinan akan lebih efektif ketika berada dalam budaya kerja yang mendorong kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Sebaliknya, budaya organisasi yang positif memerlukan praktik kepemimpinan yang mampu menjaga dan mengarahkan nilai-nilai tersebut agar tetap selaras dengan tujuan sekolah. Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi juga menunjukkan kecenderungan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang berkaitan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru.

Dengan demikian, hasil studi kasus di SMPN 1 Balaraja menunjukkan adanya pola bahwa kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, adaptif, dan memberikan dukungan, ketika berjalan bersama budaya organisasi yang positif, membentuk lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan tugas guru. Namun, sesuai desain kualitatif penelitian, keterkaitan tersebut merupakan temuan kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat secara statistik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Balaraja menunjukkan karakter terbuka, komunikatif, partisipatif, dan adaptif, yang diterapkan melalui musyawarah, pendelegasian, pembinaan, pemberian kepercayaan, supervisi, apresiasi, serta keteladanan. Budaya organisasi sekolah berkembang melalui nilai kekeluargaan, kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan kebiasaan saling membantu. Sementara itu, kinerja guru tercermin dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, administrasi, kedisiplinan, kerja sama, kemampuan beradaptasi, serta pengembangan profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung kinerja guru. Pola yang paling menonjol dalam konteks SMPN 1 Balaraja adalah kepemimpinan yang adaptif-partisipatif dalam budaya kerja yang kolaboratif dan disiplin. Namun, temuan ini bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara statistik ke seluruh sekolah.

Saran

SMPN 1 Balaraja disarankan untuk mempertahankan komunikasi terbuka, musyawarah, pembinaan, pemberian kepercayaan, serta budaya saling membantu yang telah berkembang, dengan tetap memperkuat kedisiplinan, pembagian tugas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Pengembangan kompetensi guru juga perlu dilakukan secara berkelanjutan, terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan, tuntutan administrasi, keterbatasan waktu, dan pemanfaatan teknologi. Kepala sekolah dapat terus memanfaatkan ruang partisipasi dan

komunikasi sebagai sarana untuk menyampaikan kendala, mengevaluasi pekerjaan, dan mencari solusi bersama. Dengan menjaga keseimbangan antara kepemimpinan yang suportif, budaya kerja yang positif, dan tanggung jawab profesional, sekolah diharapkan mampu mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, A. W., Muhammad, & Agus. (2025). Dampak kepemimpinan transformasional budaya organisasi dan inovasi pendidikan terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam di era digital. *Jurnal Eksplorasi Pendidikan*, 8(11).
- Al Qolbi, L. F., & Ridwan, T. (2020). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 40-46. <https://doi.org/10.59141/japendi.v1i01.6>
- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Basyirah, M. A., & Yuliana, L. (2026). Principal leadership and school culture in enhancing teacher productivity: Integrating Islamic values and local culture at SMA Negeri 2 and SMA Negeri 3 Yogyakarta. *Jurnal Penelitian*, 23(1), 54-65. <https://doi.org/10.28918/bctncr24>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33-54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fauziyah, N., & Sunhaji. (2026). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru RA As Sholeh Cilacap. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 29-38. <https://doi.org/10.51700/attadbir.v6i1.1417>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi kinerja guru bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219-229. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Liza, N., & Hendriani, S. (2024). Optimalisasi kinerja guru melalui budaya organisasi dinamis dan gaya kepemimpinan transformasional di SMPN 36 Sijunjung. *Journal on Education*, 6(4), 20243-20251. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6085>
- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 861-869. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2088>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Musdiani, M., Helminsyah, H., Kasmini, L., Mukhlisuddin, M., & Pranajaya, S. A. (2026). Principal leadership and organizational culture on teacher performance in public high school Banda Aceh. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 322-335. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v7i2.2561>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- 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), 152-162. <https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456>
- Sari, E. M., Putri, T. E., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Pengaruh kepemimpinan suportif kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Limapuluh Kota. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 10(4), 1983-1992. <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1088>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif, dan konstruktif*. Alfabeta.