

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Bradley Setiyadi¹, Inirwana²
Administrasi Pendidikan FKIP, Universitas Jambi^{1,2}
Email : bradleysetiyadi@unja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi dan diharapkan memberi solusi terhadap upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru agar tercapainya tujuan sekolah. Penelitian ini dilaksanakan pada Semester Ganjil Tahun Ajaran 2021/2022, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*, dengan jumlah sampel 57 guru. Hasil dalam penelitian ini yaitu: (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t pada nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3,120 > 2,004$, dengan persentase sebesar 39,3%. (2) Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t pada nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4,537 > 2,004$, dengan persentase 27,2%. (3) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Menunjukkan tingkat signifikan sebesar 14,707 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,18, dengan persentase 66,5% sisanya yaitu 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja guru. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Situasional, Budaya Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of Principal Situational Leadership Style and Work Culture on Teacher Performance at SMK Negeri 3 Kota Jambi and is expected to provide a solution to the efforts that will be made to improve teacher performance in order to achieve school goals. This study held in the Odd Semester of the 2021/2022 Academic Year, using quantitative research methods with a survey research design. The population in this study were teachers at SMK Negeri 3 Kota Jambi. The sampling technique in this study was using simple random sampling, with a sample of 57 teachers. The results in this study were: (1) There was an effect of the principal's situational leadership style on teacher performance. This can be proven through the results of the t-test where the t_{count} value was greater than the t_{table} value, namely $3,120 > 2,004$, with a percentage of 39,3%. (2) There was an influence of work culture on teacher performance. This can be proven through the results of the t-test where the t_{count} value was greater than the t_{table} value, namely $4,537 > 2,004$, with a percentage of 27,2%. (3) There was an influence of the principal's situational leadership style and work culture on teacher performance. It showed a significant level of 14,707 while the F_{table} value is 3,18, with a percentage of 66.5%, the remaining i.e., i.e. 33,5% is influenced by other factors that were not investigated in this study, such as work stress, job satisfaction and teacher work motivation. From these results, it can be concluded that there is an influence of the principal's situational leadership and work culture on the performance of teachers at SMK Negeri 3 Kota Jambi.

Key Words : Situational Leadership, Work Culture, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan adalah sebuah kemampuan untuk menggerakkan

pelaksanaan program pendidikan, sehingga secara efektif dan juga efisien akan tercapai tujuan pendidikan. Secara struktural dan

fungsional, pemimpin dan kepemimpinan adalah suatu rangkaian kata yang tidak dapat dipisahkan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan peranannya sebagai pemimpin yang baik serta sukses, maka pemangku jabatan pemimpin pendidikan dituntut beberapa persyaratan rohani serta nilai moral yang baik, persyaratan jasmani dan bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak [1].

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas perkembangan dan pertumbuhan guru secara berkesinambungan serta mampu membantu guru dalam mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar murid serta membantu meningkatkan kemampuan guru. Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah harus pula memiliki pengalaman dan pendidikan yang diperlukan bagi seorang pemimpin pendidikan [2]. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 menyebutkan 5 (lima) kompetensi yang harus ada pada kepala sekolah, antara lain: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial [3]. Sementara untuk menyesuaikan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat, kepala sekolah mempunyai tujuh peran, yaitu: sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator dan motivator [4].

Terdapat 3 hal yang memberi pengaruh pada budaya organisasi, yaitu: pertama, strategi organisasi yang meliputi tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dirumuskan oleh organisasi. Kedua, pengkomunikasian dan pemahaman tujuan organisasi oleh seluruh anggota serta bagaimana pelaksanaannya, yang dalam hal ini meliputi: tingkah laku individu, kemampuan individu, serta hasil objektif yang diperoleh. Ketiga, situasi yang melingkupi serta mempengaruhi kinerja

suatu organisasi, yakni meliputi kondisi ekonomi dan budaya organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, situasi yang melingkupi ini juga dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah [5]. Budaya sekolah sebagai nilai-nilai dasar sekolah yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya [6]. Budaya kerja yang ada pada sekolah merupakan nilai-nilai, norma-norma dan peraturan yang ditetapkan di sekolah dan dilaksanakan oleh guru maupun siswa, dengan demikian pendidikan berkualitas juga dipengaruhi oleh budaya kerja yang ada pada sekolah itu sendiri.

Kinerja adalah bentuk pencapaian individu dalam menyelesaikan beban tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya agar tercapainya tujuan perencanaan dari suatu organisasi, pencapaian tersebut berupa prestasi kerja individu [7]. Sementara kinerja guru merupakan keahlian seorang guru ketika menjalankan tugas di sekolah dimana guru bertanggung jawab atas peserta didik yang berada di bawah bimbingannya dalam upaya untuk meningkatkan prestasi belajar. Oleh sebab itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai sebuah keadaan yang menunjukkan kemampuan dari guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan terdapatnya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melaksanakan kegiatan pembelajaran [8]. Kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara kepala sekolah sebagai pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan agar bisa bekerja sama guna mencapai tujuan pendidikan.

Melalui observasi awal mengenai kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi, ditemukan beberapa fenomena, yaitu: belum semua guru berlatar pendidikan yang disyaratkan (sarjana/S1), guru mengajar tidak sesuai dengan keahlian dan

kompetensinya, guru belum maksimal dalam menggunakan metode pembelajaran tertentu serta pimpinan yang masih belum maksimal dalam melaksanakan pengawasan serta penegakkan disiplin kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan paparan tersebut, peneliti tertarik mengangkat topik tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru”**. Hasil penelitian ini diharapkan memberi solusi terhadap upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru agar tercapainya tujuan sekolah.

Batasan permasalahan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: (1) Penelitian memfokuskan kepada gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah serta budaya kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi. (2) Budaya kerja dalam hal ini penelitian memfokuskan budaya kerja yang ditunjukkan dengan indikator: kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai yang ada pada sekolah. (3) Kinerja guru dalam hal penelitian ini memfokuskan kinerja guru yang ditunjukkan dengan indikator: kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

Memperhatikan batasan masalah di atas, maka secara umum tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran empirik tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK 3 Negeri Kota Jambi secara khusus adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi. (3) Untuk

mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi.

METODE

Penelitian ini diselenggarakan di SMK Negeri 3 Kota Jambi pada masa Semester Ganjil Tahun Ajaran 2021/2022. Penelitian diawali dengan melakukan pra-survey untuk mengetahui fenomena yang ada dan meminta data jumlah guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi dan diakhiri dengan pengumpulan data penelitian. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat menguji teori menggunakan instrumen (angket), mengolah data berdasarkan angka-angka atau penjumlahan untuk mengambil kesimpulan secara deduktif atau dari umum ke khusus [9], dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis secara statistik. Informasi yang menyangkut variabel dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang ditransfer dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu suatu teknik analisis yang digunakan untuk menggambarkan variabel gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1), budaya kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif perlu menggunakan analisis data. Analisis ini berkaitan dengan perhitungan menjawab rumusan masalah dalam pengujian hipotesis yang diajukan. Metode analisis data itu sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna mendapatkan suatu kesimpulan [10]. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang diambil untuk mengetahui bagaimana hubungan atau pengaruh gaya

kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada guru SMK Negeri 3 Kota Jambi yang disebarkan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sesuai jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu 57 responden dari total populasi sebanyak 131 orang guru. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah (X_1), Budaya Kerja (X_2), dengan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Masing-masing dari variabel tersebut diukur dengan menggunakan angket atau kuesioner yang telah divalidasi oleh validator yang kompeten di bidangnya, dimana variabel gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah diukur dengan 10 item pernyataan, budaya kerja diukur dengan 15 item pernyataan, dan kinerja guru diukur dengan 17 item pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan situasional merupakan model gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikut, pengikut yang dimaksud adalah guru di dalam suatu sekolah. Gaya kepemimpinan situasional dapat diterapkan dengan melihat kesiapan juga kematangan dari para guru maupun staf sekolahnya untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Kesiapan dan kematangan tersebut diperoleh dari tingkat arahan dan bimbingan yang diberikan pemimpin serta dukungan emosional yang diberikan pemimpin kepada bawahannya [11]. Dalam penelitian ini, distribusi kecenderungan variabel gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah didapatkan dengan mencari terlebih dahulu nilai kategori yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai tertinggi $10 \times 4 = 40$

2. Nilai terendah $10 \times 1 = 10$

3. Jumlah kategori = 4 (sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi)

4. Jarak interval = $(40-10) / 4 = 7,5$

Dari 57 Guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi terdapat sebanyak 33 guru atau sebesar 58%, guru dengan kecenderungan skor gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, diikuti dengan sebanyak 24 guru atau sebesar 42% guru dengan skor gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 3,120 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,160, maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,120 > 2,004$ Hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini dikarenakan tugas dan kewajiban kepala sekolah adalah untuk memimpin sekolah, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat juga mempengaruhi tingkat kinerja guru. Jadi, semakin baik atau semakin tepat gaya kepemimpinan situasional dari kepala sekolah maka kinerja guru juga semakin bagus.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan penentu kualitas seseorang dalam bekerja serta sebagai nilai-nilai yang sudah menjadi kebiasaan kerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran

agama, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat [12]. Dalam penelitian ini, distribusi kecenderungan variabel penggunaan budaya kerja didapatkan dengan mencari terlebih dahulu nilai kategori yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai tertinggi $15 \times 4 = 60$
2. Nilai terendah $15 \times 1 = 15$
3. Jumlah kategori = 4 (sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi)
4. Jarak interval = $(60-15) / 4 = 11,25$

Dari 57 Guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi terdapat sebanyak 32 guru atau sebesar 56%, guru dengan kecenderungan skor budaya kerja termasuk ke dalam kategori tinggi, diikuti dengan sebanyak 25 guru atau sebesar 44% guru dengan skor budaya kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari budaya kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai budaya kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 4,537, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,004, maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,537 > 2,004$. Hal ini membuktikan bahwa variabel budaya kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini dikarenakan budaya kerja yang telah diterapkan sekolah dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Jadi, semakin baik budaya kerja yang ada pada sekolah maka semakin bagus juga kinerja guru.

Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam menjalankan disiplin tugas [13]. Selain itu,

kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia sekolah terutama guru dan karyawan. Begitu besarnya peranan kepala sekolah di dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat juga dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepala sekolah [14]. Dalam penelitian ini, distribusi kecenderungan variabel penggunaan budaya kerja didapatkan dengan mencari terlebih dahulu nilai kategori yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai tertinggi $14 \times 4 = 56$
2. Nilai terendah $14 \times 1 = 14$
3. Jumlah kategori = 4 (sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi)
4. Jarak interval = $(56-14) / 4 = 10,5$

Dari 57 Guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi terdapat sebanyak 38 guru atau sebesar 67%, guru dengan kecenderungan skor kinerja guru termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, diikuti dengan sebanyak 19 guru atau sebesar 33% guru dengan skor kinerja guru termasuk dalam tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi. Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu sebesar 17,707 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,18 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,707 > 3,18$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh angka $R Square$ sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 66,5%. Hal ini terjadi karena kepemimpinan situasional kepala sekolah meliputi partisipasi dan delegasi

sedangkan budaya kerja meliputi keberaturan cara bertindak, norma-norma, orientasi mutu, keyakinan, aturan yang mengikat serta iklim organisasi. Keduanya mempengaruhi kinerja yang meliputi kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi [15].

Kepemimpinan situasional kepala sekolah juga merupakan sebuah keterampilan bagi kepala sekolah dalam mengkombinasikan perilaku tugas dengan hubungan saat menghadapi guru dari tingkat kesiapan yang berbeda [16]. Dengan demikian, gaya situasional dan budaya kerja, kesemuanya telah memberikan pengaruh yang sangat berarti dalam peningkatan prestasi kerja [17]. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki kepala sekolah diharapkan bisa menggerakkan seluruh anggota untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsi yang ada pada sekolah yang dimana budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, mengingat pentingnya peranan kepala sekolah dalam memimpin perlu adanya budaya kerja yang menjadi peraturan dan kebiasaan yang baik maka akan semakin baik kinerja yang akan dilakukan oleh guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari data analisis statistik uji hipotesis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi.
2. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi.
3. Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara

bersama-sama terhadap terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Jambi.

4. Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah hendaknya bisa menggerakkan seluruh anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang ada pada sekolah yang dimana budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, mengingat pentingnya peranan kepala sekolah dalam memimpin perlu adanya budaya kerja yang menjadi peraturan dan kebiasaan yang baik maka akan semakin baik kinerja yang akan dilakukan oleh guru.

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi kepala sekolah dan guru agar bisa membenahi diri, kaitannya dengan budaya kerja yang telah dilaksanakan dan ditetapkan dengan memperhatikan metode yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Setiyadi, *Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari, 2020.
- [2] H. Al Jufri dan Suprpto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Jakarta: Smart Grafika, 2014.
- [3] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. .
- [4] Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] S. N. Hidayah, "Manajemen Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi," *Manageria*, vol. 1, no. 1, pp. 23–24, 2016.
- [6] C. Triatna, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [7] B. Setiyadi, *Supervisi dalam Pendidikan*. Purwodadi: Sarnu

- Untung, 2020.
- [8] Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo, 2014.
- [9] A. Sutja, *Penulisan Skripsi untuk Prodi Bimbingan Konseling*. Yogyakarta: Wahana Resolusi, 2017.
- [10] S. Arikunto, *Metode Penelitian: Suatu Praktek*, IV. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- [11] S. Aisyah dan S. Takdir, "Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya," *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurus Sekolah*, vol. 2, no. 2, pp. 119–132, 2017.
- [12] I. S. Saragih dan D. Suhendro, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 8, no. 1, pp. 44–52, 2020.
- [13] A. Purwanto, R. Pramono, M. Asbari, P. Senjaya, A. H. Hadi, dan Y. Andriyani, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator," *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, vol. 2, no. 1, pp. 50–63, 2020.
- [14] S. Julaiha, "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, vol. 6, no. 3, pp. 179–190, 2019, doi: 10.21093/twt.v6i3.1734.
- [15] J. Aisyafarda dan A. Sarino, "Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 4, no. 2, pp. 228–237, 2019, doi: 10.17509/jpm.v4i2.18018.
- [16] R. Walean dan Y. Koyongian, "Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah," *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, vol. 11, no. 1, pp. 65–70, 2022.
- [17] Amalia, A. Nubahriati, dan A. M. F. Kessi, "Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja," *YUME: Journal of Management*, vol. 5, no. 1, pp. 634–642, 2022.