

Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di MIN se-Kabupaten Aceh Tenggara

Sri Darmayanti¹, Zahriyanti², Saiful Bahri³

^{1,2,3} Universitas Almuslim, Bireuen, Indonesia

Email : sridarmayantisag@gmail.com¹, zahriyanti_zubir@yahoo.co.id²,
saifulbahri@umuslim.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan manajerial, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah MIN Se-Kabupaten Aceh Tenggara. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien 25.120 dan signifikansi 0,000. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru, dengan koefisien -0.296 dan signifikansi 0,021, yang menunjukkan perlunya peningkatan gaya kepemimpinan yang lebih mendukung. Selain itu, budaya organisasi sekolah juga berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, dengan koefisien -0.305 dan signifikansi 0,046, yang mengindikasikan perlunya perbaikan budaya yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Secara simultan, kemampuan manajerial, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F sebesar 4.294 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka Belajar memerlukan sinergi antara ketiga faktor tersebut, serta langkah strategis untuk meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah, gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif, dan budaya organisasi yang progresif. **Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Keterampilan Manajerial, Kinerja Guru, Kurikulum Merdeka Belajar.*

The Influence of Managerial Ability, Principal Leadership, and School Organisational Culture on Teacher Performance in the Implementation of Merdeka Belajar Curriculum at MIN in Southeast Aceh District

Abstract

This study aims to analyse the effect of managerial ability, principal leadership, and school organisational culture on teacher performance in implementing the Merdeka Belajar Curriculum at MIN Schools in Southeast Aceh District. The method used is quantitative research with t test and F test analysis techniques. The results showed that the principal's managerial ability had a significant positive effect on teacher performance, with a coefficient value of 25.120 and a significance of 0.000. Principal leadership has a significant negative effect on teacher performance, with a coefficient of -

0.296 and a significance of 0.021, which indicates the need for an increase in a more supportive leadership style. In addition, school organisational culture also had a negative effect on teacher performance, with a coefficient of -0.305 and a significance of 0.046, indicating the need for an improved culture that supports collaboration and innovation. Simultaneously, managerial ability, principal leadership and organisational culture have a significant influence on teacher performance, with an *F* value of 4,294 and a significance of 0.000. This finding confirms that improving teacher performance in implementing Merdeka Belajar Curriculum requires synergy between the three factors, as well as strategic steps to improve principals' managerial abilities, a more collaborative leadership style, and a progressive organisational culture.

Keywords: *Organisational Culture, Principal Leadership, Managerial Skills, Teacher Performance, Merdeka Belajar Curriculum.*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pilar utama dalam pembangunan bangsa, dengan guru memainkan peran yang sangat vital dalam mencetak generasi yang berkualitas. Pemerintah Indonesia meluncurkan Kurikulum Merdeka Belajar untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendekatan pembelajaran yang fleksibel, mandiri, dan personal. Pendidikan yang berkualitas menjadi tujuan utama pembangunan sektor pendidikan nasional dengan penekanan pada peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh (Windayani & Putra, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan antara lain profesionalisme guru, kompetensi mereka, dan manajemen lembaga pendidikan (Rusina, 2022). Praktik manajerial yang efektif, seperti alokasi dana pendidikan yang tepat dan penilaian program pembelajaran, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Effendi & Usman, 2021).

Kurikulum Merdeka bertujuan untuk mengasah minat dan keterampilan anak sejak dini, dengan fokus pada materi esensial, pengembangan karakter, dan kompetensi siswa. Kurikulum ini telah diujicobakan di 2.500 sekolah penggerak dan diterapkan di lebih dari 143.000 sekolah pada tahun 2022, dengan jumlah ini terus bertambah (Karimah et al., 2023). Kurikulum Merdeka memberikan fleksibilitas dan otonomi kepada sekolah dan guru untuk memperkuat kompetensi siswa serta memilih alat pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan minat siswa (Azizah & Egar, 2023). Implementasi bertahap kurikulum ini mengatasi tantangan seperti ketidaksiapan siswa, keterbatasan fasilitas, dan kesiapan guru, dengan tujuan untuk bersaing secara global dan mempersiapkan masa depan (Afrianingsih, 2022). Pendekatan inkremental dalam Kurikulum Merdeka fokus pada pendidikan karakter dan program Profil Pelajar Pancasila yang bertujuan membentuk generasi emas pada tahun 2045 (Wardani et al., 2023).

Meskipun penerapan *Kurikulum Merdeka* sudah dilakukan di beberapa sekolah, implementasinya belum serentak dan massif, sesuai dengan kebijakan Kemendikbudristek yang memberikan fleksibilitas kepada satuan pendidikan untuk mengadopsi kurikulum ini. Kurikulum ini memberi kesempatan kepada sekolah untuk mengembangkan kurikulum sesuai kebutuhan lokal, yang memungkinkan perubahan kurikulum nasional secara bertahap (Ndari & Mahmudah, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kesiapan guru dalam menerapkan kurikulum ini beragam, ada yang merasa siap dan antusias, namun ada pula yang menghadapi tantangan dalam beradaptasi (Nurzen, 2022). Keberhasilan kurikulum ini

sangat bergantung pada kesiapan semua elemen pendidikan, termasuk guru, pimpinan sekolah, dan orang tua (Faridah & Mulyani, 2023).

Penelitian Andarini & Mulyono (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Seorang kepala sekolah diharapkan mampu menjalankan perannya secara efisien agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan mutu sekolah (Heriswanto, 2018). Guru yang kompeten memiliki peran vital dalam sekolah karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberadaan mereka. Seorang guru harus memahami kurikulum secara komprehensif, mulai dari konsep teori hingga implementasinya di kelas.

Namun, di lapangan, sering kali ditemukan tantangan dan kegagalan dalam pembelajaran, yang ditunjukkan dengan prestasi atau nilai siswa yang tidak memuaskan. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pendidikan. Praktik manajerial yang efektif dalam perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan kontrol dapat mendukung kinerja guru dan keberhasilan kurikulum (Assingkily & Mesiono, 2019). Kepemimpinan kepala sekolah yang jelas dalam menetapkan visi, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan suasana kerja yang positif dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak besar terhadap kinerja guru dalam penerapan *Kurikulum Merdeka Belajar*. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab dalam menetapkan visi, menyediakan dukungan, serta mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk implementasi kurikulum. Mereka juga menciptakan iklim sekolah yang mendorong inovasi dan kolaborasi antar guru, serta memfasilitasi pengembangan profesional guna meningkatkan kompetensi dalam menerapkan pendekatan pembelajaran baru (Assingkily, *et.al.*, 2023). Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk mengadopsi perubahan kurikulum dengan efektif.

Penelitian Hidayah *et al.* (2023) menemukan bahwa keberhasilan implementasi *Kurikulum Merdeka* dipengaruhi oleh kompetensi manajerial, kepemimpinan, dan budaya organisasi kepala sekolah. Penelitian Shākir & Fatima (2023) juga menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berhubungan erat dengan budaya organisasi yang positif. Penelitian Setyawati (2023) memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung orientasi tugas, komunikasi, dukungan sosial, dan pengakuan sangat mempengaruhi kinerja guru.

Secara keseluruhan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara kolektif mempengaruhi kinerja guru, dengan kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan dampak positif yang signifikan (Syafaruddin, *et.al.*, 2020). Pemahaman tentang bagaimana praktik manajerial kepala sekolah, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru dalam implementasi *Kurikulum Merdeka* sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat, dan produktivitas guru.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam penerapan *Kurikulum Merdeka* di MIN se-Kabupaten Aceh Tenggara, setelah ditemukan permasalahan dalam

pelaksanaan tugas kepala sekolah yang tidak optimal. Hal ini termasuk kesulitan kepala sekolah dalam merencanakan dan mengumpulkan masukan dari guru dan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan mengkaji fakta-fakta yang terjadi dan menganalisis data dalam bentuk angka melalui analisis statistik. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan instrumen penelitian seperti kuesioner dan tes (Assingkily, 2021). Tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif asosiatif, dimana data dikumpulkan dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Se-Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara, direncanakan pada bulan Juni hingga Agustus 2024, dengan observasi awal dan pengujian instrumen pada guru setempat. Populasi penelitian adalah seluruh guru MIN dengan jumlah 63 orang, dan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat ketelitian 10%. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta kompetensi guru terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dikumpulkan Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan dalam bentuk angket tertutup. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 46 orang (63%), sementara laki-laki sebanyak 27 orang (37%), mencerminkan dominasi perempuan sebagai tenaga pengajar di sekolah MIN di Aceh Tenggara. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 31-40 tahun (57 orang, 78,1%), yang menunjukkan bahwa guru-guru tersebut berada dalam usia produktif dan berpengalaman. Dalam hal status kepegawaian, sebagian besar guru berstatus PNS (42 orang, 57,5%), diikuti PPPK (18 orang, 24,7%), dan Non PNS (13 orang, 17,8%), menunjukkan stabilitas kepegawaian yang mendukung penerapan kebijakan pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Rtable	rhitung	Ket
1.	Kemampuan Manajerial (X1)	0.1940	0.695	Valid
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	0.1940	0.759	Valid
3.	Budaya Organisasi Sekolah (X3)	0.1940	0.722	Valid
4.	Kinerja Guru (Y)	0.1940	0.962	Valid

Berdasarkan tabel (1) di atas, hasil uji validitas untuk semua variabel menunjukkan bahwa semua item pernyataan memenuhi kriteria validitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,1940. Dengan demikian, semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara efektif merepresentasikan apa yang diukur dalam kuesioner.

Tabel (2) di bawah menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol, yang berarti data residual berdistribusi normal.

Selain itu, nilai *test statistic* sebesar 0.144 menunjukkan perbedaan absolut paling ekstrem antara distribusi sampel dan distribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.68481237
Most Extreme Differences	Absolute	0.144
	Positive	0.121
	Negative	-0.144
Test Statistic		0.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Sedangkan hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel independen yang ada, yang dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF. Data menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier berganda ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KM	.789	1.268
	KKS	.863	1.158
	BOS	.744	1.345

a. Dependent Variable: KG

Tabel (3) di atas, menunjukkan hasil uji multikolinieritas untuk variabel KM, KKS, dan BOS. Nilai Tolerance untuk ketiga variabel tersebut semuanya lebih besar dari 0.1, yaitu 0.789 untuk KM, 0.863 untuk KKS, dan 0.744 untuk BOS. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel juga lebih kecil dari angka ambang batas 10, yaitu masing-masing 1.268, 1.158, dan 1.345. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam model, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa saling mempengaruhi satu sama lain secara berlebihan.

Berdasarkan hasil pengujian linear berganda Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two-tailed test*, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan Ho, yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah,

biasa digunakan untuk tanda sama dengan (=) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (\neq) pada hipotesis alternatif. Tanda (=) dan (\neq) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi & Purwanto, 2009).

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.120	3.420		7.345	.000
KM	.571	.143	.473	3.979	.000
KKS	-.298	.125	-.289	-2.388	.021
BOS	-.305	.151	-.248	-2.028	.048

a. Dependent Variable: KG

Sumber: Data primer yang diolah SPSS

Dari hasil Uji t pada tabel (4) di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka Belajar, dengan koefisien positif sebesar 25.120 dan nilai signifikansi 0.000. Kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi keterampilan dalam merancang, mengelola, dan mengoptimalkan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Kepala sekolah dengan kemampuan manajerial yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru dan implementasi kebijakan pendidikan, serta memberikan bimbingan dan pelatihan yang relevan.

Hal ini penting mengingat kurikulum merdeka belajar menuntut adaptasi besar dari guru, termasuk keterampilan pedagogik dan profesional. Kepala sekolah dengan kemampuan manajerial yang kuat dapat memberikan dukungan berkelanjutan kepada guru, menciptakan budaya kolaboratif, dan memastikan sinergi antara visi kurikulum dan praktik di lapangan. Secara keseluruhan, kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting dalam mendukung implementasi kurikulum dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, dengan koefisien -0.296 dan signifikansi 0.021. Meskipun pengaruh ini negatif, penting untuk memahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah mencakup berbagai aspek, seperti pengambilan keputusan, komunikasi, dan pengelolaan perubahan dalam organisasi sekolah (Leithwood & Jantzi, 2006). Kepemimpinan yang kurang efektif, seperti kebijakan yang tidak jelas atau komunikasi yang buruk, dapat menghambat implementasi Kurikulum Merdeka Belajar. Kepala sekolah yang tidak mampu memberikan panduan yang jelas atau menciptakan lingkungan yang mendukung dapat membuat guru

kesulitan beradaptasi dengan tuntutan baru, yang pada akhirnya mengurangi motivasi dan kinerja mereka.

Bass dan Avolio (1994) menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang memfokuskan pada pemberdayaan guru dan inovasi, dapat memberikan hasil yang lebih baik. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih otoriter atau tidak sensitif terhadap kebutuhan guru cenderung menciptakan tekanan yang dapat merugikan kinerja guru. Oleh karena itu, meskipun penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif, hal ini lebih menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah agar lebih kolaboratif dan inspiratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.

Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien -0.305 dan signifikansi 0.046 . Budaya organisasi, yang meliputi nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang membentuk lingkungan kerja di sekolah, dapat memengaruhi pola interaksi dan hubungan antara kepala sekolah, guru, dan seluruh warga sekolah (Schein, 2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya yang tidak mendukung inovasi dan kolaborasi dapat menghambat kinerja guru, terutama dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka Belajar, yang membutuhkan kreativitas dan fleksibilitas. Budaya yang cenderung mempertahankan metode pengajaran tradisional dan tidak memberi ruang untuk bereksperimen atau mengembangkan metode baru akan menghambat adaptasi guru terhadap perubahan kurikulum.

Menurut Deal dan Kennedy (2000), budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi. Jika budaya sekolah mendorong pembelajaran dan inovasi, maka guru akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya. Sebaliknya, jika budaya tersebut tidak mendukung, guru bisa merasa terbebani dan terhambat dalam memenuhi tuntutan kurikulum baru. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengubah budaya organisasi menjadi lebih progresif, mendukung kolaborasi, dan menghargai pembelajaran berkelanjutan agar kinerja guru dapat meningkat dan implementasi Kurikulum Merdeka Belajar berjalan efektif.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kemampuan manajerial (KM), kepemimpinan kepala sekolah (KKS), dan budaya organisasi sekolah (BOS) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (KG) dalam implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di MIN se-Kabupaten Aceh Tenggara. Nilai F-hitung 4.294 dengan signifikansi 0.008 , yang lebih kecil dari 0.05 , menolak hipotesis nol dan menunjukkan bahwa ketiga variabel bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Model regresi menjelaskan keragaman data dengan nilai Sum of Squares Regression 96.899 dan Residual Sum of Squares 518.992 , menunjukkan hubungan signifikan antara variabel bebas dan kinerja guru.

Stoll et al. (2006) menyatakan bahwa perubahan dalam pendidikan, seperti implementasi kurikulum baru, memerlukan pendekatan sistemik yang melibatkan seluruh elemen sekolah. Kebijakan manajerial yang efektif harus sejalan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Ketiga elemen ini menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah membantu mengelola sumber

daya dan memastikan kebijakan diimplementasikan dengan baik. Kepemimpinan yang transformasional mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang, sementara budaya organisasi yang positif mendukung kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan meningkatkan ketiga faktor ini, implementasi Kurikulum Merdeka Belajar dapat dilakukan secara efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan di Sekolah MIN Se-Kabupaten Aceh Tenggara.

Tabel 5. Uji Silmultan (Uji F)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.120	3.420		7.345	.000
KM	.571	.143	.473	3.979	.000
KKS	-.298	.125	-.289	-2.388	.021
BOS	-.305	.151	-.248	-2.028	.046

a. Dependent Variable: KG

Sumber: Data primer yang diolah SPSS

Menurut Alfiansyah, *et.al.* (2020), kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kecakapan atau keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas manajerialnya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan manajerial ini mencakup kemampuan untuk mengelola berbagai sumber daya di sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.

Kepemimpinan menurut Syafaruddin, *et.al.* (2020) adalah hubungan antara seorang pemimpin dengan anggota kelompoknya, dimana pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Mulyasa (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mereka mau melaksanakan tugas dengan yakin dan semangat. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi pendidikan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi anggotanya untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah menurut Awwaliyah & Nugroho (2023) adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Baharun (2018) mengartikan kepemimpinan sebagai perilaku yang mempengaruhi aktivitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama, yang dirancang untuk memberikan keuntungan individu dan organisasi.

Menurut Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007, kepala sekolah memiliki berbagai peran dan tugas yang mendukung kinerja guru. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyusun perencanaan, mengorganisir kegiatan, mengarahkan, mengkoordinir, melaksanakan pengawasan, serta melakukan evaluasi terhadap

setiap kegiatan. Sebagai administrator, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengorganisasian berbagai kegiatan administrasi dan keuangan di sekolah. Dalam peran sebagai supervisor, kepala sekolah mengawasi kegiatan belajar mengajar serta kegiatan lainnya seperti ko-kurikuler dan kerjasama dengan masyarakat.

Mulyasa (2016) menambahkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, dan supervisor, tetapi juga harus berperan sebagai pemimpin, inovator, dan motivator. Peran-peran ini menjadi sangat penting dalam paradigma baru manajemen pendidikan, yang menuntut kepala sekolah untuk mampu menginspirasi dan memotivasi staf serta menciptakan inovasi yang mendukung kemajuan pendidikan di sekolah. Dengan kata lain, budaya merupakan hasil dari pengalaman kolektif yang membentuk pandangan hidup suatu kelompok masyarakat.

Albi (2022) mendefinisikan budaya sebagai pemahaman bersama tentang tindakan dan keyakinan yang diterima oleh anggota suatu organisasi. Schein (2010) mengartikan budaya sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok untuk menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk cara anggota organisasi berinteraksi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Depdiknas, kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang bergantung pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang diberikan.

Mulyasa (2016) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kinerja juga dipandang sebagai keluaran dari berbagai proses yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, kinerja guru mencapai pencapaian yang diperoleh berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 menyebutkan bahwa kinerja guru adalah penilaian terhadap proses dan hasil kerja guru dalam melaksanakannya. Dengan demikian, kinerja guru bukan hanya diukur berdasarkan hasil kerja, tetapi juga pada kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya dalam mendemonstrasikan tugas mengajar dan mendidik siswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: *pertama*, pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, dengan koefisien 25.120, t hitung 3.979, dan signifikansi 0,000. Kemampuan manajerial yang baik membantu kepala sekolah dalam mengelola sumber daya secara efektif, menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru dalam melaksanakan Kurikulum Merdeka Belajar.

Kedua, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru, dengan koefisien -0.296, t hitung -2.366, dan signifikansi 0,021. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan gaya kepemimpinan yang lebih mendukung, seperti memberikan motivasi, arahan, dan kolaborasi, agar guru lebih termotivasi dalam implementasi Kurikulum Merdeka Belajar.

Ketiga, pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru, dengan koefisien $-0,305$, t hitung $-2,028$, dan signifikansi $0,046$. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan nilai-nilai organisasi, seperti kolaborasi dan inovasi, untuk mendukung kinerja guru yang lebih optimal dalam implementasi Kurikulum Merdeka Belajar. *Keempat*, pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kemampuan manajerial, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 6.967 dan signifikansi $0,000$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianiingsih, A. (2022). DINAMIKA PERUBAHAN KURIKULUM TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI INDONESIA. *Jurnal Kajian Anak (J-Sanak)*, 4(01), 18-27. <https://doi.org/10.24127/j-sanak.v4i01.2463>.
- Albi, N. A. (2022). Budaya Religius Sekolah Sebagai Upaya Membentuk Kecerdasan Emosional Siswa di UPT SMP Negeri 5 Medan. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(2), 96–101. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v1i2.58>.
- Alfiansyah, M., Assingkily, M. S., & Prastowo, A. (2020). Kebijakan Internal Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, 11(1), 52-67. <https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/MAGISTRA/article/view/3460>.
- Andarini, P., & Mulyono, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(1), 225- 235. <http://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/696>.
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2019.41-09>.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Assingkily, M. S., Hasri, K. S., Pratiwi, E., Fadilla, P. A., & Sabrina, T. (2023). Concept Analysis and Implementation of “Kampus Merdeka” in Civics Learning for PGMI Study Program Students. *Journal of Contemporary Gender and Child Studies*, 2(3), 134-139. <https://zia-research.com/index.php/jcgcs/article/view/213>.
- Awwaliyah, N. P., & Nugroho, A. S. (2023). Analisis Ideal dan Realita Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan P5 di Sekolah Dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 7032-7050. <http://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/9071>.
- Azizah, N., & Egar, N. (2023). PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH, BUDAYA MADRASAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP MUTU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN KENDAL. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2), 1673-1685. <http://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/890>.
- Baharun, H. (2018). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1-26.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2000). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals Of Corporate Life*. Perseus Books.
- Effendi, Y., & Usman, N. (2021). Strategy to Increase Professionalism of Teacher to Increase Education Quality in Indonesia. In *Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran* (Vol. 1, No. 1, pp. 578-589).
- Farida, N., & Mulyani, P. S. (2023). Studi Analisis Kesiapan Penguatan Relevansi Lembaga PAUD Sebagai Fase Pondasi Kurikulum Merdeka. *PAUDIA: Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Anak Usia Dini*, 12(1), 89-102. <https://www.academia.edu/download/109459887/pdf.pdf>.
- Heriswanto, H. (2018). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru smpn i lambuya kab. Konawe melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 3(3), 136-152. <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/253>.
- Hidayah, N., Ratnawulan, T., Honiah, S., Hidayat, A. N., Suwarni, T., & Hidayah, N. (2023). Upaya Peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Perencanaan Rencana Kerja Madrasah Ibtidaiyyah di Kabupaten Purbalingga Tahun 2022 (Studi Kasus MIN 1 Purbalingga dan MI Maarif Purbalingga). *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 7(1), 33-44. <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/cka/article/view/1166>.
- Karimah, N. U., Husein, M., Agustikawati, A., & Rosyada, T. A. (2023, August). Keefektifan Pembelajaran Kurikulum Merdeka di SD Negeri 01 Krandon. In *Prosiding SEMAI: Seminar Nasional PGMI* (Vol. 2, pp. 175-192). <http://103.142.62.229/index.php/semai/article/view/1229>.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 201-227. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09243450600565829>.
- Mulyasa, E. (2016). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndari, W., & Mahmudah, F. N. (2023). Implementation of the Merdeka Curriculum and its challenges. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 111-116. <https://mail.ej-edu.org/index.php/ejedu/article/view/648>.
- Nurzen, M. (2022). Teacher readiness in implementing the merdeka curriculum in Kerinci Regency. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(3), 313-325. <https://edunesia.org/index.php/edu/article/view/424>.
- Rusina, H. (2022). Education Financing and Assessment in Improving the Quality of Education In Indonesia. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(3), 207-215. <http://injoe.org/index.php/INJOE/article/download/26/34>.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Setyawati, K. (2023). The Influence of Organizational Culture, Leadership, and Motivation on Performance of Early Childhood School Teachers. *Journal of Childhood Development*, 3(1), 39-46. <https://journal.iainnumetrolampung.ac.id/index.php/jcd/article/view/3285>.

- Shākir, M. K., S. Fatima. (2023). Evaluating the Management Skills and Organizational Culture of School Heads in Southern Punjab. *Global educational studies review*, VIII(II):15-25. [https://doi.org/10.31703/gesr.2023\(viii-ii\).02](https://doi.org/10.31703/gesr.2023(viii-ii).02).
- Stoll, L., Fink, D., & Earl, L. (2006). *It's about learning (and it's about time)*. Routledge.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafaruddin, S., Mesiono, M., Butar-Butar, A., & Assingkily, M. S. (2020). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SDIT Bunayya Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 7(1), 32-45. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/8966>.
- Syafaruddin, S., Amiruddin, A., Mukmin, A., Pasaribu, A. R., Arba'atun, A. A., Aziz, M., ... & Tarigan, A. A. (2020). Pengembangan Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah Di Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/9047/1/ISI%202.pdf>.
- Wardani, H. K., Sujarwo, S., Rakhmawati, Y., & Cahyandaru, P. (2023). Analysis of the Impact of the Merdeka Curriculum Policy on Stakeholders at Primary School. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 11(2), 513-530. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v11i2.801>.
- Windayani, N. L. I., & Putra, K. T. H. (2022). Gebrakan Merdeka Belajar Sebagai Transformasi Pendidikan Untuk Mewujudkan SDM Unggul. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(2), 191-200. <https://doi.org/10.55115/edukasi.v3i2.2480>.