

OPTIMALISASI KINERJA GURU MELALUI MANAJEMEN SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI DI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Syahrial Syah¹, Supiani²

^{1,2} Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

syahrialsyah83@upi.edu

Abstract This study explores the influence of school management and organizational culture on the performance of junior high school teachers in the Meranti Islands Regency. A quantitative approach was employed, involving 143 civil servant teachers from 41 junior high schools as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using regression methods to examine the relationship between the independent variables (school management and organizational culture) and the dependent variable (teacher performance). The results revealed that school management and organizational culture collectively have a significant impact on teacher performance. The F-value (8.945) was greater than the F-table value (2.67) with a significance level of 0.000 (< 0.05). These findings confirm that both variables significantly influence teacher performance when combined. The study is limited to civil servant teachers in the Meranti Islands Regency, and its results may not be generalizable to other regions or teachers with different employment statuses. The findings have practical implications for school administrators and policymakers to enhance teacher performance through improvements in school management, organizational culture, and workload management. Additionally, the study contributes to the literature on factors influencing teacher performance in remote areas, which remains an under-researched topic.

Keywords: *School Management, organizational culture, teacher performance*

Abstrak Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh manajemen sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 143 guru PNS dari 41 SMP sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi untuk menguji hubungan antara variabel bebas (manajemen sekolah dan budaya organisasi) dan variabel keterikatan (kinerja guru). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai Fhitung (8,945) lebih besar dari Ftabel (2,67) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini terbatas pada guru PNS di Kabupaten Kepulauan Meranti, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke daerah lain atau guru dengan status kepegawaian berbeda. Temuan memberikan implikasi praktis bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui perbaikan manajemen sekolah, budaya organisasi, dan pengelolaan beban kerja. Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di daerah terpencil, yang masih jarang dikaji.

Kata-kata Kunci: *Manajemen Sekolah, budaya organisasi, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa, dan salah satu indikator keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Guru yang berkinerja tinggi mampu memberikan pendidikan berkualitas yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa (Darsiah, 2023; Werang et al., 2022). Di Kabupaten Kepulauan Meranti, yang terdiri dari berbagai pulau kecil dengan aksesibilitas yang terbatas, optimalisasi kinerja guru menjadi tantangan tersendiri (Zulfikri, 2022). Tantangan geografis ini menambah kompleksitas dalam manajemen sekolah dan mempengaruhi budaya organisasi di sekolah-sekolah daerah tersebut (Adil & Kusumawardhani, 2022). Fenomena ini menggarisbawahi pentingnya penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di daerah terpencil (Rambe & Nofrizal, 2022).

Dalam konteks pendidikan, manajemen sekolah yang efektif dan budaya organisasi yang positif telah diidentifikasi sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja guru (Hasibuan & Andika, 2023; Safitri & Nugroho, 2023). Manajemen sekolah yang baik mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, pengelolaan sumber daya, dan pengembangan profesional guru (Wardhani, 2022; Zahiq, 2022). Pant (2023) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif, yang menekankan pada pengembangan profesional guru, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Selain itu, Susisanti (2022) menunjukkan bahwa manajemen sekolah yang transparan dan akuntabel dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru.

Budaya organisasi, di sisi lain, mengacu pada nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh seluruh warga sekolah. Suhardi (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif bagi guru. Abduraimi et al. (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif juga dapat mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan di sekolah (Ghedin, 2021).

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai manajemen sekolah dan budaya organisasi, sebagian besar studi tersebut berfokus pada sekolah-sekolah di daerah perkotaan dengan sumber daya yang lebih baik. Misalnya, penelitian oleh (Virgana & Suradika, 2022) lebih banyak mengeksplorasi sekolah-sekolah di kota besar dengan kondisi yang berbeda dibandingkan dengan daerah terpencil seperti Kabupaten Kepulauan Meranti. Gap penelitian ini menunjukkan perlunya studi yang lebih mendalam mengenai pengaruh manajemen sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di daerah-daerah terpencil.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada guru berstatus PNS di 41 sekolah SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti. Jumlah total guru yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah 135 orang. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas (manajemen sekolah dan budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja guru). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja guru di daerah terpencil

serta memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh manajemen sekolah dan budaya organisasi.

Literatur terbaru juga menunjukkan bahwa kombinasi antara manajemen sekolah yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat memberikan hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan kinerja guru. Louis & Murphy (2023) menemukan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang positif, dan partisipasi masyarakat yang aktif dapat menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis dan produktif. Selain itu, penelitian oleh McLean (2023) menemukan bahwa sekolah yang melibatkan seluruh warga sekolah dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program sekolah cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan mereka. Dengan demikian, pendekatan holistik yang melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam rangka memahami lebih dalam pengaruh manajemen sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, penelitian ini juga mengkaji literatur terbaru dan relevan dari jurnal-jurnal bereputasi. Misalnya, studi oleh Al Shebli (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan di sekolah. Sementara itu, penelitian oleh Kuru & Tabancali (2023) menemukan bahwa kepemimpinan yang fokus pada pembelajaran dan pengembangan profesional guru dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi siswa. Penelitian oleh Gouëdard et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja guru, yang merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh manajemen sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Kepulauan Meranti. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya pada daerah terpencil yang jarang menjadi subjek penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini menggabungkan analisis manajemen sekolah dan budaya organisasi secara komprehensif, yang belum banyak dilakukan dalam konteks pendidikan di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis yang signifikan tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan di daerah-daerah terpencil.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional, dimana bertujuan untuk memprediksi pengaruh hubungan yang cukup besar antara dua variabel, maka skor pada satu variabel dapat diprediksi jika skor pada variabel lainnya diketahui (Fraenkel et al., 2011) sehingga peneliti menguji pengaruh antara variabel manajemen sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Apakah eksplorasi ketergantungan variabel terikat pada satu atau lebih variabel bebas, dan memproyeksikan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan variabel independen yang diketahui.

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah sampel yang mewakili dan dijadikan responden sebagai subjek penelitian, atau yang akan diteliti dan dijadikan responden dalam penelitian. Pengambilan sampel perlu dilakukan secara bertanggung jawab untuk memperoleh data yang

benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Sampel penelitian berjumlah 143 orang (pria=64; wanita=79) guru SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana dalam anggota sampel dipilih secara acak dan murni kebetulan sehingga setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk dipilih dalam sampel (Bhardwaj, 2019).

Untuk memperoleh data yang tepat dan akurat guna memudahkan menjawab permasalahan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pada variabel manajemen sekolah, peneliti mengadopsi konsep dari Nishimura (2020), yakni Manajemen sekolah mencakup berbagai konsep dasar yang penting untuk kepemimpinan pendidikan yang efektif. Konsep-konsep ini termasuk manajemen berbasis sekolah (MBS), yang berfokus pada prinsip-prinsip yang memungkinkan untuk meningkatkan hasil pembelajaran siswa dan penerapan pendidikan inklusif dan adil. Selain itu, manajemen pendidikan melibatkan aspek-aspek seperti prinsip kepemimpinan, perencanaan strategis, manajemen sumber daya manusia, manajemen kurikulum, dan hubungan eksternal, yang semuanya memainkan peran penting dalam memastikan pendidikan berkualitas dan peningkatan berkelanjutan dalam hasil pembelajaran (Fernow, 2023). Memperhatikan konsep di atas, peneliti merumuskan 12 item pernyataan, termasuk “Kepala sekolah membimbing guru yang belum tuntas supervisi pengajaran.”

Pada variabel budaya organisasi, peneliti mengadopsi konsep dari Kava et al. (2018) dan Scammon et al. (2014), di mana budaya organisasi terdiri dari keyakinan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi terdiri dari norma, nilai, dan keyakinan umum individu dalam kelompok tersebut. Memperhatikan konsep tersebut, peneliti merumuskan tujuh item pernyataan, termasuk “Saya memahami dengan benar visi dan misi yang dimiliki oleh sekolah, sehingga saya akan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang saya lakukan.” Sedangkan pada variabel kinerja guru, peneliti mengadopsi konsep dari Prabowo (2022), yakni kinerja guru mengacu pada kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mengharuskannya untuk tetap fokus pada proses pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab terhadap siswa yang diawasinya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa. Untuk itu, peneliti merumuskan 11 item pernyataan, termasuk “Mendeskripsikan pertahapan materi yang siswa kuasai.” Kuesioner didarkan kepada responden menggunakan Google form dan peserta menanggapinya menggunakan lima poin skala Likert (Selalu-Tidak Pernah).

Seluruh proses pengujian menggunakan aplikasi Microsoft excel dan Smart-PLS versi 4.0.9.9. Peneliti mengawali analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji signifikansi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik dan respon responden terhadap pertanyaan kuesioner (Pio & Lengkong, 2020). PLS algorithm untuk menguji validitas konstruksi menggunakan loading factor (>0.70) (Hair et al., 2021; Hair Jr et al., 2019), validitas discriminant HTMT (<0.90) dan Fornell-Larcker (akar AVE $>$ korelasi) (Fornell & Larcker, 1981), reliabilitas Cronbach alpha dan composite reliabilitas (>0.70) (Hair et al., 2021; Hair Jr et al., 2019, 2020; Henseler et al., 2016), uji multikolinearitas VIF (<10) (Leitão et al., 2021), R-square (0.25 = weak, 0.50 = moderate, dan 0.75 = substantial) (Hair et al., 2011), SRMR (fit model) (<0.10), dan F-square (≥ 0.02 is small; ≥ 0.15 is medium, ≥ 0.35 is large) (Cohen, 1988). Sedangkan uji bootstrapping untuk menghasilkan path coefficients



untuk melihat pengaruh variabel independent (manajemen sekolah dan budaya organisasi) terhadap variabel dependent (kinerja guru) dengan melihat p value, jika <0.05 maka berpengaruh signifikan antara variabel independent dan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik atau analisis deskriptif sangat penting untuk dilakukan dalam penelitian karena statistik deskriptif mempunyai tujuan yang berguna untuk menganalisis tanggapan responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner (Othman & Elwazer, 2023). Secara catatan, dalam analisis deskriptif, peneliti hanya mempresentasi item-item yang memenuhi parameter validitas dan reliabilitas, sehingga tidak semua item pada konstruksi awal dideskripsikan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel manajemen sekolah menjelaskan bahwa responden memberikan padangan yang positif terhadap item-item pernyataan. Item 10 mendapat mean terendah dari item lainnya, di mana, responden merasakan bahwa kepala sekolah belum maksimal membimbing guru yang belum tuntas supervisi pengajaran. Sedangkan item yang mendapatkan respon positif tertinggi ialah item 11, di mana responden merasakan bahwa kepala sekolah memberikan bimbingan pembuatan rencana pembelajaran. Kedua data ini menjelaskan bahwa upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru perlu dikembangkan sehingga saat guru yang belum tuntas melakukan supervisi, kepada sekolah perlu mencari solusi dan bimbingan hingga guru benar-benar memenuhi kriteria kinerja yang baik. Padahal upaya pemberian solusi tidak hanya saat guru merencanakan pembelajaran awalnya, namun juga supervise kepada sekolah perlu dilakukan selama guru melaksanakan pembelajaran hingga berakhirnya satu semester pembelajaran.

Tabel 1. Deskripsi variabel manajemen sekolah (X1)

No	Item pernyataan	Min.	Max.	Kurt.	M+SD
3	Kepala sekolah menyusun perencanaan kerja bekerjasama dengan guru	1.00	5.00	2.13	4.23+0.75
4	Kepala sekolah menyusun program kerja jangka pendek	2.00	5.00	0.37	4.32+0.76
9	Kepala sekolah membuat evaluasi kinerja	1.00	5.00	3.54	4.32+0.77
10	Kepala sekolah membimbing guru yang belum tuntas supervisi pengajaran	1.00	5.00	2.64	4.00+0.72
11	Kepala sekolah memberikan bimbingan pembuatan rencana pembelajaran	1.00	5.00	3.31	4.40+0.70
	Jumlah	7.00	25.0	5.91	21.4+2.93

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi menjelaskan bahwa responden memberikan padangan yang positif terhadap item-item pernyataan, walaupun dalam nilai minimum (satu) masih dijumpai pada lima item (selain item 2). Item 2 mendapat mean terendah dari item lainnya, namun demikian dalam pandangan responden, mereka tidak memberikan nilai 1.00, yang berarti serendah-rendahnya, guru “kadang-kadang” memperhatikan setiap detail pekerjaannya sebagai bukti bahwa mereka memahami dengan benar visi-misi sekolah. Item

dengan mean tertinggi ialah “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, sehingga saya akan melakukannya sesuai dengan prosedur yang ada agar tujuan sekolah dapat tercapai.” Artinya budaya organisasi yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan sekolah “sering” guru laksanakan dengan baik. Secara keseluruhan, mean dari setiap item diantara 4.12-4.30 dari lima poin skala Likert (lihat Tabel 2), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi responden tergolong “baik”.

Table 2. Deskripsi variabel budaya organisasi (X2)

No	Item pernyataan	Min.	Max.	Kurt.	M+SD
1	Saya seringkali berinovasi terkait dengan metode pembelajaran di kelas untuk mendorong keaktifan para siswa sehingga dapat tercipta suasana belajar yang menyenangkan.	1.00	5.00	2.77	4.13+0.67
2	Saya memahami dengan benar visi dan misi yang dimiliki oleh sekolah, sehingga saya akan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang saya lakukan	2.00	5.00	0.78	4.12+0.63
3	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memerhatikan proses kerja yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang maksimal.	1.00	5.00	2.69	4.16+0.70
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, sehingga saya akan melakukannya sesuai dengan prosedur yang ada agar tujuan sekolah dapat tercapai.	1.00	5.00	3.09	4.30+0.73
5	Saya merasa senang bila harus bekerja sama secara tim.	1.00	5.00	2.20	4.20+0.74
7	Sekolah memiliki visi, misi, serta tujuan yang jelas sehingga saya dapat memahami dan merealisasikannya dalam pekerjaan.	2.00	5.00	0.11	4.25+0.75
	Jumlah	8.00	35.0	5.23	25.1+3.33

Responden memberikan pandangan yang positif terhadap item-item pernyataan variabel kinerja guru, walaupun dalam nilai minimum (satu) masih dijumpai pada lima item (selain item 4). Item 4 mendapat mean terendah dari item lainnya, namun demikian dalam pandangan responden, mereka tidak memberikan nilai 1.00, yang berarti serendah-rendahnya, guru “kadang-kadang” menetapkan waktu untuk tes akhir pembelajaran dengan tepat sehingga ujian tes akhir siswa selalu tepat waktu. Item dengan mean tertinggi ialah “Merumuskan materi pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar.” Artinya saat merumuskan materi pembelajaran, guru selalu memperhatikan kompetensi dasar pada kurikulum. Secara keseluruhan, mean dari setiap item diantara 4.19-4.28 dari lima poin skala Likert (lihat Tabel 3), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru responden tergolong “baik”.

Table 3. Deskripsi variabel kinerja guru (Y)

No	Item pernyataan	Min.	Max.	Kurt.	M+SD
3	Menyampaikan materi dengan bahasa yang efisien	1.00	5.00	2.52	4.23+0.69
4	Menetapkan waktu untuk tes akhir pembelajaran dengan tepat	2.00	5.00	0.36	4.19+0.75
5	Menggunakan waktu tes pembelajaran secara efektif	1.00	5.00	2.30	4.23+0.73
6	Merumuskan materi pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar	1.00	5.00	2.01	4.28+0.75
7	Mendeskrripsikan pertahapan materi yang siswa kuasai	1.00	5.00	3.02	4.23+0.70
8	Memfaatkan fenomena lingkungan untuk meningkatkan kinerja belajar siswa	1.00	5.00	1.87	4.25+0.75
9	Menggunakan perangkat evaluasi sesuai dengan tujuan	1.00	5.00	2.44	4.26+0.73
10	Hasil evaluasi digunakan mengukur target kriteria ketuntasan minimum	1.00	5.00	2.63	4.25+0.69
	Jumlah	10.00	40.0	5.02	33.9+4.77

Hasil uji validitas pada variabel manajemen sekolah, ditemukan tujuh item (item 1, 2, 5, 6, 7, 8, dan 12) tidak memenuhi nilai loading factor, yakni <0.070 (0.353-0.679), variabel budaya organisasi juga ditemukan satu item (item 6) mendapat nilai 0.692, sedangkan variabel kinerja guru ditemukan tiga item <0.70 (0.625-0.695), yakni item 1, 2, dan 11. Memperhatikan hasil loading factor, maka 11 item tersebut dihapus dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas ulang. Hasilnya membuktikan bahwa seluruh item versi revisi (19 item) pada ketiga variabel penelitian telah memenuhi nilai loading factor dari Hair et al. (2021) maupun Hair Jr et al. (2019). Masing-masing pada variabel manajemen sekolah diantara 0.767-0.818, variabel budaya organisasi diantara 0.719-0.847, dan variabel kinerja guru diantara 0.758-0.869. Sedangkan validitas diskriminan Heterotrait-monotrait (HTMT) dan Fonell-Larckerr ketiga variabel penelitian <0.90 (0.726-0.781), sehingga memenuhi parameter Fornell & Larcker (1981) (lihat Tabel 4).

Tabel 4. Hasil uji validitas

Variabel	Factor loading	HTMT	Fornell-Larcker
Manajemen sekolah	0.767-0.818	0.781	0.788
Budaya organisasi	0.719-0.847	0.726	0.785
Kinerja guru	0.758-0.869	0.736	0.819

Pada uji reliabilitas, ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach alpha (CA) >0.70 (0.848-0.930), composite reliability (rho_a) >0.70 (0.851-0.930), composite reliability (rho_b) >0.70 (0.891-0.942), dan juga average variance extracted (AVE) >0.50 (0.617-0.671). Dengan demikian, seluruh item pada ketiga variabel penelitian memiliki memenuhi parameter uji

reliabilitas dari Hair et al. (2021), Hair Jr et al. (2019, 2020) maupun Henseler et al. (2016) dengan kategori reliabilitas excellent (0.8 to <0.9) dan somewhat high (0.9 to 0.95) (Hair Jr et al., 2020).

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	CA	CR (rho_a)	CR (rho_c)	AVE
Manajemen sekolah	0.848	0.851	0.891	0.621
Budaya organisasi	0.875	0.878	0.906	0.617
Kinerja guru	0.930	0.930	0.942	0.671

Hasil uji collinearity statistic (VIF) membuktikan bahwa collinearity variabel manajemen sekolah → kinerja guru sebesar 1.857 dan collinearity variabel budaya organisasi → kinerja guru sebesar 1.857. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian telah memenuhi uji VIF karena mendapat nilai <10. Berdasarkan asumsi klasik regresi linier, model regresi linier yang baik adalah yang bebas dari multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas bebas dari multikolinieritas (Leitão et al., 2021).

Selanjutnya pada pengujian inner model ditemukan nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.518 dan nilai dan R-square adjusted sebesar 0.511, sehingga termasuk dalam kategori moderat (Amali et al., 2022; Hair et al., 2011; Sarwono, 2008). Nilai 0.511 dapat disimpulkan bahwa semua variable independent secara simultan memiliki pengaruh sebesar 51.1% terhadap variabel dependen, artinya 48.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Root Mean Square Residual (SRMR) didefinisikan sebagai perbedaan antara korelasi yang diamati dan matriks korelasi tersirat model. Memungkinkan penilaian besaran rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan sebagai ukuran absolut dari kriteria kesesuaian (model). (Henseler et al., 2016)) memperkenalkan SRMR sebagai ukuran kesesuaian untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari kesalahan spesifikasi model. Hasil uji SRMR membuktikan bahwa saturated model sebesar 0.072 sehingga <0.10 (lihat Tabel 6) sehingga model telah memenuhi parameter GoF.

Tabel 6. Model fit evaluation

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.072	0.072
d-ULS	0.997	0.997
D_G	0.614	0.614
Chi-square	472.691	472.691
NFI	0.766	0.766

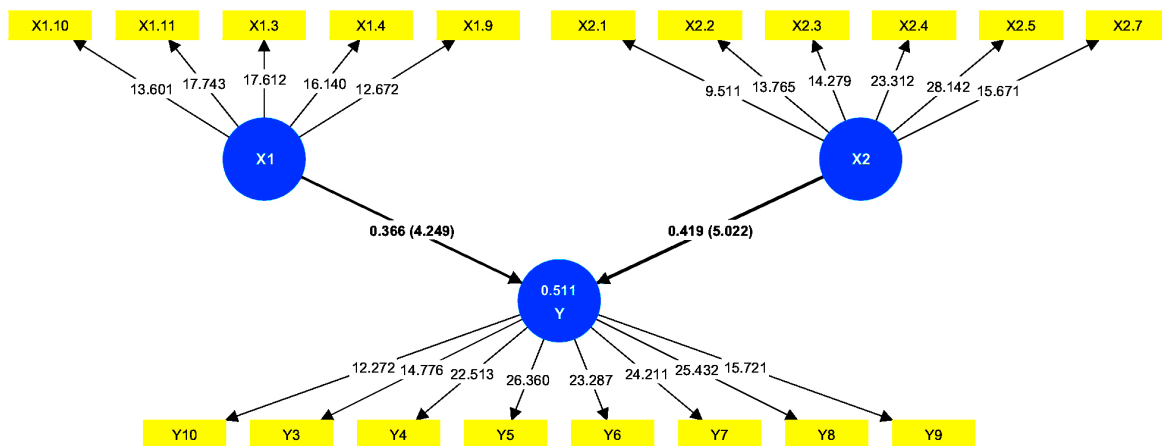
Nilai F-square variabel supervise akademik → kinerja guru sebesar 0.15 sehingga berkategori sedang, dan nilai F-square variabel budaya organisasi → kinerja guru sebesar 0.20 sehingga berkategori medium (Cohen, 1988). Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel supervisi akademik dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang medium terhadap variabel kinerja guru.

Pada pengujian direct effect (path coefficient), ditemukan bahwa p-values untuk pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 0.000 (<0.05) dengan T statistics variabel supervise akademik \rightarrow kinerja guru sebesar 4.249 dan budaya organisasi \rightarrow kinerja guru sebesar 5.022 (lihat Tabel 7). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Path coefficients results

	Original sample (0)	Sample (M)	Standard deviation	T-statistic	P-values
Manajemen Sekolah \rightarrow kinerja guru	0.366	0.360	0.086	4.249	0.000
Budaya organisasi \rightarrow kinerja guru	0.419	0.420	0.083	5.022	0.000

Pada graphical output (lihat Gambar 2), inner model menggunakan path coefficient and t-values ditemukan nilai 0.366 dan 0.419 dengan nilai construct R-square adjusted sebesar 0.511. Hasil outer model juga mengonfirmasikan bahwa t-values untuk semua item dari tiga variabel penelitian diantara 9.511-28.142 dengan p-values <0.05 .



Gambar 1. Bootstrapping graphical output

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Kepulauan Meranti. Uji collinearity statistic (VIF) menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu manajemen sekolah dan budaya organisasi, memiliki nilai VIF sebesar 1.857. Nilai ini berada di bawah ambang batas 10, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan (Leitão et al., 2021). Dengan demikian, model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap bebas dari multikolinearitas, memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linier yang penting untuk validitas hasil.

Pengujian inner model lebih lanjut mengungkapkan bahwa nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.518 dan nilai R-square adjusted sebesar 0.511. Nilai R-square adjusted ini menunjukkan bahwa 51.1% variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel manajemen sekolah dan budaya organisasi secara simultan, sementara 48.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini (Amali et al., 2022; Hair et al., 2011;

Sarwono, 2008). Kategori moderat dari nilai R-square adjusted ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Selanjutnya, hasil uji Root Mean Square Residual (SRMR) menunjukkan bahwa nilai saturated model sebesar 0.072, yang berada di bawah ambang batas 0.10 (Henseler et al., 2016). SRMR digunakan untuk mengukur perbedaan rata-rata antara korelasi yang diamati dan matriks korelasi yang diharapkan berdasarkan model. Nilai SRMR yang rendah menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik, sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sesuai dan akurat dalam merepresentasikan data yang ada.

Dari hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik manajemen sekolah maupun budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Manajemen sekolah yang efektif, yang mencakup perencanaan strategis, pengembangan sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan pengawasan operasional, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepemimpinan sekolah yang inspiratif dan partisipatif juga berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Zega et al., 2022).

Budaya organisasi yang positif juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya yang mendukung dan kolaboratif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja guru (Kurt & Duyar, 2023). Partisipasi aktif dari seluruh warga sekolah dalam proses pengambilan keputusan juga terbukti meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan (Kaltsas & Gkaintartzi, 2023).

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kombinasi manajemen sekolah yang baik dan budaya organisasi yang positif dapat menghasilkan kinerja guru yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam literatur manajemen pendidikan, terutama dalam konteks daerah terpencil seperti Kabupaten Kepulauan Meranti, di mana tantangan dalam manajemen sekolah dan pengembangan budaya organisasi mungkin lebih kompleks dibandingkan dengan daerah perkotaan.

Dalam praktiknya, temuan ini memberikan wawasan bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan untuk terus mengembangkan strategi manajemen yang efektif dan membangun budaya organisasi yang positif. Melalui upaya ini, diharapkan kinerja guru dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di Kabupaten Kepulauan Meranti.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Kepulauan Meranti. Berdasarkan hasil uji collinearity statistic (VIF), nilai VIF sebesar 1.857 untuk variabel manajemen sekolah dan budaya organisasi menunjukkan bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas (Leitão et al., 2021). Pengujian inner model menghasilkan nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.518 dan nilai R-square adjusted sebesar 0.511, yang mengindikasikan bahwa 51.1% variabilitas

kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel manajemen sekolah dan budaya organisasi secara simultan, sementara sisanya sebesar 48.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil uji Root Mean Square Residual (SRMR) menunjukkan nilai sebesar 0.072, yang berada di bawah ambang batas 0.10, mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kecocokan yang baik dan mampu merepresentasikan data dengan akurat. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sekolah yang efektif dan budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kualitas Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduraimi, P. B., Mustafi, M., & Islami, X. (2023). The role of organizational culture on employee engagement. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 109–122. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.17241>
- Adil, M., & Kusumawardhani, F. (2022). Competency Development Of State Civil Apparatus (ASN) of Planning (Planners) In The Meranti Islands Regency. *Jurnal Niara*, 15(2), 195–210. <https://doi.org/10.31849/niara.v15i2.9947>
- Al Shebli, A. (2023). Effective Leadership Practices in Schools: Approaches to Eliminate Turnover. In A. K. Abdallah & A. M. Alkaabi (Eds.), *Advances in Educational Marketing, Administration, and Leadership* (pp. 22–41). *IGI Global*. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7818-9.ch002>
- Amali, L. N., Katili, M. R., Suhada, S., Hadjaratie, L., & Mardlatillah, H. (2022). Technology acceptance model in government context: A systematic review on the implementation of IT governance in a government institution. *Jurnal Online Informatika*, 7(1), 80–88. <https://doi.org/10.15575/join.v7i1.853>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157. https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_62_19
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Darsiah, D. (2023). Motivasi Berprestasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani. *Manazhim*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i1.2285>
- Fernow, R. C. (2023). *Principles of Magnetostatics* (1st ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009291156>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ghedini, E. (2021). Social Innovation through Collaboration for Enabling Educational Inclusive EcoSystems: Following Italy's Lead. In S. R. Semon, D. Lane, & P. Jones (Eds.),

- International Perspectives on Inclusive Education (pp. 71–96). *Emerald Publishing Limited*. <https://doi.org/10.1108/S1479-363620210000017008>
- Gouëdard, P., Kools, M., & George, B. (2023). The impact of schools as learning organisations on teachers' self-efficacy and job satisfaction: A cross-country analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 34(3), 331–357. <https://doi.org/10.1080/09243453.2023.2196081>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *An introduction to structural equation modeling*. In *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook* (pp. 1–29). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage.
- Hair Jr, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of business research methods (4th ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>
- Hasibuan, H. A., & Andika, R. (2023). The Characteristics of Organizational Culture on Teacher Performance in Schools. *The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST)*, 2(1), 66–70. <https://doi.org/10.55606/icesst.v2i1.270>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Kaltsas, E. P., & Gkaintartzi, A. (2023). Active Participation of Students in the Education Process. In Dr. R. C. Rus (Ed.), *Research Highlights in Language, Literature and Education Vol. 6* (pp. 36–43). *B P International (a part of sciencedomain International)*. <https://doi.org/10.9734/bpi/rhll/v6/9919F>
- Kava, C., Parker, E., Baquero, B., Curry, S., Gilbert, P., Sauder, M., & Sewell, D. (2018). Organizational culture and the adoption of anti-smoking initiatives at small to very small workplaces: An organizational level analysis. *Tobacco Prevention & Cessation*, 4, 39. <https://doi.org/10.18332/tpc/100403>
- Kuru, K. N., & Tabancali, E. (2023). The Relationship between Teachers' Professional Learning, School Culture, and Teachers' Demographic Characteristics. *International Journal of Educational Research Review*, 8(3), 682–696. <https://doi.org/10.24331/ijere.1282840>
- Kurt, T., & Duyar, I. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support on Teachers' Job Satisfaction: The Mediating Roles of Climate for Initiative and Climate for Psychological Safety. *Participatory Educational Research*, 10(2), 156–173. <https://doi.org/10.17275/per.23.34.10.2>
- Louis, K. S., & Murphy, J. F. (2023). *The contributions of positive organizational studies to educational leadership and school improvement*. In *International Encyclopedia of Education (Fourth*

- Edition) (pp. 511–523). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.05072-7>
- McLean, C. (2023). *School Citizen Assemblies: Developing Educational Ecosystems of Civic Engagement, Action and Social Change*. In D. Crowther & S. Seifi (Eds.), *Preparing for a Sustainable Future* (pp. 187–206). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-99-2456-1_9
- Nishimura, M. (Ed.). (2020). *Community Participation with Schools in Developing Countries: Towards Equitable and Inclusive Basic Education for All (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429057472>
- Pant, Y. J. (2023). Effect of School Leadership Programs on Educational Outcomes vis-a-vis SDGs: A comparative study of Nepal and its selected neighbors. *Innovative Research Journal*, 2(2), 86–101. <https://doi.org/10.3126/irj.v2i2.56161>
- Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development*, 39(3), 293–305. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0186>
- Prabowo, L. S. (2022). Improving teacher performance through competency improvement, teacher certification, and leader member exchange. *Baltic Journal of Law & Politics: A Journal of Vytautas Magnus University*, 15(2), 32–60. <https://doi.org/10.2478/bjlp-2022-001002>
- Rambe, E. L., & Nofrizal, D. (2022). Effect of Work Motivation and Professional Competence about the Performance of Teachers in SMP N Tebing Tinggi, Meranti Islands Regency. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(7), 1185–1198. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i7.2188>
- Safitri, I. W., & Nugroho, S. H. (2023). The Influence of Leadership Style Organizational Culture and Rewards for Motivation Work and Teacher Performance in Formal Education Units. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(2), 312–327. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i2.19103>
- Sarwono, J. (2008). *Mengenal AMOS untuk analisis structural equation model*. Graha Ilmu.
- Scammon, D. L., Tabler, J., Brunisholz, K., Gren, L. H., Kim, J., Tomoaia-Cotisel, A., Day, J., Farrell, T. W., Waitzman, N. J., & Magill, M. K. (2014). Organizational culture associated with provider satisfaction. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 27(2), 219–228. <https://doi.org/10.3122/jabfm.2014.02.120338>
- Suhardi, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Guru SMA Swasta. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 5(2), 496–504. <https://doi.org/10.31539/joeai.v5i2.4382>
- Susisanti, S. (2022). Hubungan transparansi dan akuntabilitas dengan partisipasi komunitas sma Negeri 26 Bone. *Manajemen Pendidikan*, 17(1), 22–35. <https://doi.org/10.23917/jmp.v17i1.15407>
- Virgana, V., & Suradika, A. (2022). School Management Effectiveness: The Analysis Of Organizational Culture, Leadership Style, Work Environment, And Satisfaction.

- International Journal of Educational Management and Innovation*, 3(3), 263–278.
<https://doi.org/10.12928/ijemi.v3i3.6056>
- Wardhani, N. (2022). Fungsi leadership dalam peningkatan target kurikulum: (Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru). *Jurnal Eksperimental: Media Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2). <https://doi.org/10.58645/eksperimental.v6i2.101>
- Werang, B. R., Jampel, I. N., Agung, A. A. G., Putri, H. W. S., & Sandra Ingried Asaloei. (2022). Teacher teaching performance, students' learning motivation and academic achievement. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(12), 4672–4682. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i12.7586>
- Zahiq, M. (2022). Manajemen Kepala Sekolah sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 113–126. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v6i1.398>
- Zega, N. A., Sitanggang, N., & Nasrun. (2022). Principal Participatory Leadership Management in Improving Teacher Performance. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 11(4). <https://doi.org/10.23887/jpiundiksha.v11i4.53671>
- Zulfikri, Z. (2022). Sistem Informasi Penilaian Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Selat Panjang. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 4(2), 341–348. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v4i2.523>