**ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik**
Vol. 5, No. 4, Tahun 2025
e-ISSN : 2807-1808 | p-ISSN : 2807-2294
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/academia

# KAPASITAS ORGANISASI SEKOLAH: KEPEMIMPINAN PEREMPUAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA GURU

**Lalu Maskandi[1], Hary Murcahyanto[2], Hartini Haritani[3]**
Universitas Hamzanwadi, Indonesia[1,2,3]
e-mail: maskandilalu27@gmail.com[1], harymurcahyanto@gmail.com[2], ritani.haritani@hamzanwadi.ac.id[3]

## ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung mutu pendidikan, yang berkaitan dengan praktik kepemimpinan sekolah dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada enam SMA swasta di Kabupaten Lombok Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori yang melibatkan 83 guru melalui teknik *proportional random sampling*. Data diperoleh menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert lima tingkat dan dianalisis melalui statistik deskriptif serta regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}395$; $p < 0{,}001$). Lingkungan kerja juga menunjukkan kontribusi positif dan signifikan ($\beta = 0{,}504$; $p < 0{,}001$), dengan kekuatan prediksi relatif lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Model regresi secara simultan signifikan dan menjelaskan 72,6% variasi kinerja guru ($R^2 = 0{,}726$; $p < 0{,}001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan kinerja guru perlu dilakukan melalui pengembangan kepemimpinan sekolah dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian memberikan implikasi bagi pengelolaan sekolah serta relevansi konseptual dengan SDG 4 dan SDG 5.
**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Perempuan, Kinerja Guru, Lingkungan Kerja*

## ABSTRACT

Teacher performance is an important aspect of educational quality and is closely associated with school leadership practices and the working environment. This study aimed to analyze the contribution of female principal leadership and the work environment to teacher performance in six private senior high schools in East Lombok Regency, Indonesia. A quantitative approach with an explanatory survey design was employed, involving 83 teachers selected through *proportional random sampling*. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed through descriptive statistics and multiple linear regression. The results indicated that female principal leadership had a positive and significant contribution to teacher performance ($\beta = 0.395$; $p < 0.001$). The work environment also demonstrated a positive and significant contribution ($\beta = 0.504$; $p < 0.001$), with a relatively stronger predictive contribution than leadership. The regression model was statistically significant and explained 72.6% of the variation in teacher performance ($R^2 = 0.726$; $p < 0.001$). These findings suggest that improving teacher performance requires strengthening school leadership and fostering a supportive working environment. The results provide implications for school management and offer conceptual relevance to SDG 4 and SDG 5.
**Keywords:** *Female Leadership, Teacher Performance, Work Environment*

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan pada jenjang menengah swasta dihadapkan pada tuntutan adaptasi manajerial yang kompleks, di mana efektivitas institusional sangat bergantung pada

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

sinergi antara tata kelola kepemimpinan dan kondisi ekosistem kerja di lapangan. Realitas di enam sekolah menengah atas swasta di Kabupaten Lombok Timur memperlihatkan bahwa dinamika institusional tersebut berpusat pada kapasitas kepala sekolah dalam mengarahkan operasional harian sekaligus merumuskan dukungan nyata bagi tenaga pendidik. Dalam lanskap institusi swasta, stabilitas mutu pembelajaran tidak lahir semata-mata dari kemampuan teknis individu guru, melainkan terkondisikan oleh bagaimana struktur kepemimpinan dan suasana kerja berpadu membentuk lingkungan profesional yang berkelanjutan. Kompleksitas ini mendorong perlunya telaah mendalam untuk mengukur sejauh mana faktor-faktor organisasi tersebut memberikan implikasi nyata terhadap pencapaian tugas utama pengajar.

Perubahan paradigma dalam memandang efektivitas manajerial menuntut pemahaman bahwa kepemimpinan sekolah bergerak jauh melampaui urusan administratif birokratis semata. Praktik pengarahan yang transformasional terbukti berkontribusi positif dalam mendongkrak kinerja organisasi serta proses pembelajaran di satuan pendidikan menengah (Ali et al., 2025). Pada saat yang sama, kepemimpinan instruksional maupun terdistribusi bekerja secara simultan membangun efikasi diri dan kepuasan kerja melalui kolaborasi profesional serta kultur sekolah yang suportif (Liu et al., 2021). Perilaku pengarahan yang konsisten dari figur kepala sekolah juga efektif mengerek capaian prestasi siswa sekaligus mengoptimalkan produktivitas guru di kelas (Pardosi & Utari, 2022). Dimensi-dimensi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan institusional menuntut kapasitas manajerial yang adaptif terhadap karakteristik kultural di setiap satuan pendidikan.

Isu representasi gender dalam tampuk manajerial sekolah turut memperkaya diskursus tata kelola pendidikan modern tanpa harus mereduksi esensi kepemimpinan ke dalam determinisme biologis. Perkembangan penelitian mengenai kepemimpinan pendidikan perempuan di dunia Arab memperlihatkan eksplorasi yang semakin luas melalui berbagai kajian sistematis (Hilal et al., 2024). Pengalaman empiris kepala sekolah perempuan di Qatar dan Arab Saudi memberikan gambaran nyata mengenai penyiapan serta pendefinisian kepemimpinan instruksional (Vogel & Alhudithi, 2021). Keterlibatan manajerial perempuan juga terbukti memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan mutu sekolah (Jain & Nandwani, 2024), sebagaimana gaya manajerial kepala sekolah perempuan dalam konteks lokal Indonesia turut berkontribusi terhadap kinerja guru (Patoni & Maunah, 2023). Keseluruhan literatur ini menegaskan bahwa efektivitas manajerial harus dievaluasi melalui instrumen praktik kepemimpinan dan dukungan organisasi yang menyertainya, alih-alih dijustifikasi secara simplistis melalui identitas gender semata.

Di sisi lain, ekosistem tempat guru menjalankan rutinitas harian menghadirkan dimensi struktural yang tidak kalah krusial dalam menentukan arah produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang mencakup relasi kolegal, budaya institusi, serta ketersediaan fasilitas penunjang terbukti secara empiris memengaruhi fluktuasi capaian kerja tenaga pendidik (Agustin et al., 2024). Telaah lintas sektor turut mengindikasikan bahwa iklim organisasi memegang peranan esensial dalam menjaga kesejahteraan psikologis serta kepuasan kerja sivitas akademika (Yiming et al., 2024). Menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel penjelas mandiri memungkinkan institusi melihat sejauh mana kenyamanan fisik dan psikososial berinteraksi langsung dengan ritme pelaksanaan tugas profesional di ruang-ruang kelas.

Tekanan profesional harian yang melekat pada profesi pendidik turut memperumit dinamika lingkungan kerja, menjadikannya arena yang rentan terhadap gesekan stres dan kelelahan kronis. Pemetaan profil stres menunjukkan adanya korelasi langsung antara beban kerja berlebih, durasi jam tugas yang melampaui batas, minimnya ruang otonomi, serta

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

kerentanan terhadap kelelahan kerja (*exhaustion*) di kalangan pengajar (Sandmeier et al., 2022; Collie & Mansfield, 2022). Variasi temuan mengenai kualitas instruksional, tingkat kepuasan, hingga dinamika motivasi yang dimediation oleh iklim sekolah semakin mempertegas kompleksitas tersebut (Erdem & Koçyiğit, 2025). Akumulasi tuntutan institusional inilah yang mendasari urgensi pengujian simultan antara kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan kondisi lingkungan kerja guna memahami mekanisme pengaruhnya yang khas terhadap variasi kinerja.

Titik temu dari berbagai literatur mutakhir tersebut memperlihatkan adanya kebutuhan mendesak untuk merumuskan model analisis terpadu yang memotret kepemimpinan perempuan dan kondisi ekosistem kerja secara bersamaan. Meskipun riset terdahulu telah membedah berbagai faset kepemimpinan, budaya, stres profesional, hingga kesejahteraan psikologis secara parsial, integrasi komprehensif dalam satu bingkai ekonometrika pada konteks sekolah swasta masih menyisakan ruang kosong yang perlu diisi. Kesenjangan empiris tersebut dijawab melalui pelibatan 83 guru dari enam satuan pendidikan menengah atas swasta di Kabupaten Lombok Timur, sebuah wilayah yang menawarkan karakteristik pengelolaan institusional yang unik dan kontekstual. Kehadiran data empiris dari kawasan ini diharapkan mampu memperkaya khazanah literatur manajemen pendidikan melalui bukti kuantitatif yang solid mengenai dinamika organisasi sekolah swasta.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, riset ini diarahkan untuk menguji secara analitis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan kondisi lingkungan kerja terhadap variasi kinerja guru di enam SMA swasta wilayah Lombok Timur. Melalui pendekatan kuantitatif berdesain survei eksplanatori *cross-sectional*, investigasi ini membedah hubungan parsial maupun simultan antarvariabel untuk melihat sejauh mana prediktor manajerial dan ekosistem kerja menjelaskan fluktuasi profesionalisme pengajar. Temuan dari pengujian statistik ini diproyeksikan tidak hanya menjadi rujukan evaluatif bagi pengelola yayasan dalam merumuskan kebijakan internal yang humanis dan produktif, tetapi juga memberikan kontribusi konseptual yang sejalan dengan agenda pembangunan global, khususnya dalam mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) poin 4 terkait mutu pendidikan inklusif serta poin 5 mengenai kesetaraan gender.

## METODE PENELITIAN

Pengungkapan dinamika kepemimpinan dan ekosistem kerja di lembaga pendidikan menengah swasta menuntut pendekatan empiris yang mampu memetakan keterkaitan antarvariabel secara presisi pada suatu titik waktu tertentu. Oleh karena itu, investigasi kuantitatif berdesain survei eksplanatori *cross-sectional* diterapkan untuk mengurai kontribusi kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pelaksanaan pengumpulan data dipusatkan di enam sekolah menengah atas swasta yang tersebar di wilayah Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat, di mana seluruh institusi tersebut berada di bawah arahan manajerial kepala sekolah perempuan. Pemilihan lokasi ini didasari oleh karakteristik unik pengelolaan sekolah swasta yang membutuhkan daya adaptasi organisasi tinggi dalam menjaga mutu pembelajaran.

Proses pelibatan subjek penelitian menghasilkan 83 guru sebagai responden utama yang ditentukan melalui teknik *proportional random sampling* guna menjamin keterwakilan proporsional dari setiap satuan pendidikan. Pengukuran terhadap persepsi para pendidik diukur menggunakan instrumen kuesioner tertutup berstruktur skala *Likert* lima tingkat, yang dirancang untuk merekam secara cermat indikator kepemimpinan, kondisi ekosistem kerja, hingga performa pengajaran harian. Sebelum data mentah diolah lebih lanjut, seluruh butir pernyataan dalam instrumen telah melewati pengujian keshahihan (*validity*) dan keandalan

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

**ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik**
Vol. 5, No. 4, Tahun 2025
e-ISSN : 2807-1808 | p-ISSN : 2807-2294
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/academia

(*reliability*) untuk memastikan akurasi serta konsistensi alat ukur. Transparansi prosedur ini dijalankan dengan mengedepankan etika penelitian, termasuk pemenuhan persetujuan ketersediaan (*informed consent*) dari seluruh partisipan sebelum pengisian kuesioner dimulai.

Tahapan pengolahan data diawali dengan komputasi statistik deskriptif guna mengeksplorasi distribusi skor melalui penentuan nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), serta rentang skor minimum dan maksimum pada tiap konstruk. Langkah analitis kemudian dilanjutkan ke pengujian prasyarat ekonometrika, khususnya evaluasi pemenuhan asumsi linearitas hubungan antara prediktor dan variabel terikat, sebelum melangkah ke pemodelan statistik utama. Estimasi kontribusi parsial maupun simultan diuji memanfaatkan teknik regresi linear berganda (*multiple linear regression*) yang diolah melalui perangkat lunak statistik. Hasil estimasi regresi dipahami sebagai gambaran asosiasi statistik antarkonstruk dalam rentang pengamatan tertentu, sehingga pemaknaan koefisien determinasi (R2), nilai F, dan koefisien beta terstandar (beta) difokuskan untuk mengukur kekuatan keterkaitan antarvariabel tanpa mengklaim adanya hubungan sebab-akibat langsung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran awal mengenai karakteristik skor kepemimpinan kepala sekolah perempuan, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Pengukuran mencakup nilai rata-rata, standar deviasi, serta skor minimum dan maksimum dari 83 responden yang berasal dari enam SMA swasta di Kabupaten Lombok Timur. Informasi tersebut digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan umum dan variasi persepsi responden terhadap ketiga konstruk sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel. Ringkasan hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel | N | Mean | SD | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|---|---|
| Kepemimpinan kepala sekolah perempuan | 83 | 86,40 | 7,972 | 60 | 99 |
| Lingkungan kerja | 83 | 83,08 | 8,141 | 60 | 97 |
| Kinerja guru | 83 | 85,71 | 8,093 | 64 | 99 |

Tabel 1 memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki rata-rata skor yang relatif tinggi, dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan memperoleh nilai rata-rata tertinggi, diikuti kinerja guru dan lingkungan kerja. Meskipun demikian, rentang skor dan standar deviasi pada setiap variabel menunjukkan adanya variasi persepsi di antara responden. Variasi tersebut memberikan gambaran bahwa penilaian guru terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja tidak sepenuhnya seragam. Hasil deskriptif ini menjadi dasar untuk melanjutkan analisis hubungan antarvariabel melalui pengujian prasyarat dan regresi linear berganda.

Setelah memperoleh gambaran deskriptif dan memastikan terpenuhinya prasyarat linearitas, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk menguji hubungan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan masing-masing prediktor, besarnya koefisien regresi, serta kontribusi relatif kedua variabel dalam model yang sama. Koefisien regresi tidak terstandar (B) digunakan untuk menyusun persamaan regresi, sedangkan

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

koefisien beta terstandar (β) digunakan untuk membandingkan kekuatan relatif prediktor. Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda**

| Prediktor | B | β | Arah | Signifikansi |
|---|---|---|---|---|
| Kepemimpinan kepala sekolah perempuan | 0,401 | 0,395 | Positif | <0,001 |
| Lingkungan kerja | 0,501 | 0,504 | Positif | <0,001 |
| Konstanta | 9,482 | – | – | 0,077 |

Berdasarkan Tabel 2, kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif serta signifikan dalam model penelitian. Koefisien kedua prediktor menunjukkan bahwa peningkatan skor masing-masing variabel berkaitan dengan peningkatan skor kinerja guru ketika prediktor lainnya dikendalikan secara statistik. Nilai beta terstandar lingkungan kerja lebih besar dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan, sehingga lingkungan kerja menunjukkan kontribusi relatif yang lebih kuat dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel memiliki hubungan positif dengan kinerja guru, meskipun kekuatan relatif hubungan yang ditunjukkan lingkungan kerja lebih besar. Temuan ini menjadi dasar untuk mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja guru pada tahap analisis berikutnya.

Untuk mengetahui kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja guru, dilakukan pengujian kekuatan model melalui nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi simultan. Analisis ini digunakan untuk menilai keterkaitan kedua prediktor secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Nilai koefisien determinasi juga memberikan gambaran mengenai proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja dalam model penelitian. Ringkasan hasil pengujian kekuatan model disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Kekuatan Model Penelitian**

| Indikator | Nilai |
|---|---|
| R | 0,852 |
| $R^2$ | 0,726 |
| Adjusted $R^2$ | 0,719 |
| F(2,80) | 106,153 |
| p | <0,001 |

Tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variasi kinerja guru berdasarkan kedua prediktor yang dianalisis. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa 72,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik, sehingga kedua prediktor secara bersama-sama memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja guru. Temuan ini memperkuat hasil analisis koefisien regresi sebelumnya dan memberikan dasar untuk membahas kontribusi kepemimpinan serta lingkungan kerja dalam konteks organisasi sekolah.

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

**Pembahasan**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan, lingkungan kerja, dan kinerja guru memiliki kecenderungan skor yang relatif tinggi, meskipun terdapat variasi persepsi di antara 83 responden. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa penilaian positif terhadap kondisi organisasi sekolah tidak sepenuhnya seragam pada seluruh guru. Variasi persepsi ini penting karena memberikan ruang untuk mengidentifikasi hubungan antara karakteristik kepemimpinan, kondisi kerja, dan kinerja profesional. Namun, skor rata-rata yang tinggi tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa seluruh aspek kepemimpinan dan lingkungan kerja telah berjalan secara optimal. Oleh karena itu, hasil deskriptif perlu dibaca sebagai gambaran persepsi responden yang selanjutnya diperjelas melalui hasil regresi dan dikaitkan dengan konteks organisasi sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, dengan koefisien beta terstandar sebesar 0,395. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan kinerja guru ketika lingkungan kerja turut diperhitungkan dalam model regresi. A'yun (2022) membahas hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, sedangkan Efendi et al. (2023) mengkaji kepemimpinan transformasional melalui komitmen kerja dalam konteks kinerja guru pada kebijakan Merdeka Belajar. Yasni et al. (2025) juga menyoroti kepemimpinan dalam pengembangan profesional guru madrasah swasta di Indonesia. Ketiga kajian tersebut memberikan konteks yang relevan untuk memahami kepemimpinan sebagai bagian dari pengelolaan profesional guru, meskipun perbedaan konteks, konstruk, dan desain penelitian perlu diperhatikan ketika membandingkan temuan.

Kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini perlu dipahami berdasarkan konteks institusi, bukan melalui asumsi bahwa perempuan secara alamiah memiliki gaya kepemimpinan tertentu. Aslam (2023) mengangkat peran perempuan dalam posisi kepemimpinan dan efektivitas administrasi pada sekolah menengah swasta, sehingga memperluas diskusi mengenai representasi perempuan dalam pengelolaan pendidikan. Dalam penelitian ini, seluruh sekolah yang menjadi lokasi penelitian dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, sehingga hasilnya menggambarkan hubungan kepemimpinan dalam konteks tersebut dan bukan perbandingan antara kepala sekolah perempuan dan laki-laki. Dengan demikian, kontribusi penelitian terletak pada pengujian hubungan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dengan kinerja guru dalam lingkungan sekolah yang diteliti. Penafsiran ini juga menghindari generalisasi bahwa identitas gender merupakan penentu tunggal efektivitas kepemimpinan.

Lingkungan kerja memiliki koefisien beta terstandar sebesar 0,504, lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan relatif lebih kuat dengan kinerja guru ketika kedua prediktor dianalisis secara simultan. Rachman et al. (2022) membahas sarana prasarana sekolah dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru, sedangkan Kholis et al. (2024) mengangkat stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru pada sekolah menengah Islam. Kedua kajian tersebut relevan untuk memperluas pemahaman bahwa kinerja guru berlangsung dalam kondisi kerja yang melibatkan dukungan fasilitas dan karakteristik lingkungan organisasi. Meskipun demikian, nilai beta yang lebih tinggi tidak berarti bahwa kepemimpinan dapat diabaikan, melainkan menunjukkan perbedaan kekuatan relatif kedua prediktor dalam model dan sampel penelitian ini.

Keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja guru juga perlu dibaca melalui kondisi psikologis dan sosial yang menyertai pekerjaan. Noya dan Taihuttu (2025) mengkaji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru, sementara

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

Ardhianti et al. (2025) menelaah stres kerja, motivasi, dan dukungan sosial dalam kaitannya dengan kinerja guru. Abidin dan Alias (2022) membahas kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah dan kepuasan kerja guru sekolah dasar. Kajian-kajian tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman kerja guru mencakup dimensi organisasi, motivasi, dukungan, dan hubungan profesional yang saling berdekatan secara konseptual. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja tampil sebagai prediktor relatif lebih kuat, sehingga pengelola sekolah perlu memperhatikan kondisi kerja sehari-hari, termasuk dukungan profesional dan hubungan antaranggota sekolah, tanpa menganggap aspek-aspek tersebut telah diukur secara terpisah apabila tidak termasuk dalam instrumen penelitian.

Kekuatan model regresi memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 72,6% variasi kinerja guru, dengan nilai *Adjusted* $R^2$ sebesar 0,719 dan hasil uji simultan yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan statistik yang kuat dalam konteks responden penelitian, tetapi tidak berarti bahwa kedua variabel menyebabkan 72,6% kinerja guru. Erdem dan Koçyiğit (2025) membahas keterkaitan iklim sekolah, kualitas instruksional, dan kepuasan kerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Sementara itu, Sutami dan Wijayanti (2025) mengkaji kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah, dan iklim sekolah dalam kaitannya dengan kinerja guru bersertifikat di sekolah negeri Indonesia. Kedua rujukan tersebut memberikan perspektif bahwa kinerja guru dapat dikaji melalui sejumlah faktor organisasi yang lebih luas, sehingga variasi yang belum dijelaskan oleh model penelitian ini layak menjadi perhatian dalam studi selanjutnya.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan dasar bagi sekolah untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja guru yang mengintegrasikan penguatan kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja. Kepala sekolah dapat mempertimbangkan penguatan komunikasi profesional, koordinasi, dukungan terhadap pelaksanaan tugas, serta penciptaan kondisi kerja yang menunjang aktivitas guru, sesuai dengan kebutuhan nyata masing-masing sekolah. Implikasi tersebut memiliki relevansi dengan SDG 4 tentang pendidikan berkualitas dan SDG 5 tentang kesetaraan gender, terutama dalam kaitannya dengan penguatan kapasitas institusi pendidikan dan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan. Namun, penelitian ini tidak mengukur indikator SDGs secara langsung, sehingga keterkaitannya bersifat implikatif dan bukan bukti pencapaian target pembangunan berkelanjutan. Keterbatasan desain *cross-sectional*, cakupan enam sekolah, serta penggunaan persepsi responden perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil, sementara penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal, memperluas wilayah dan karakteristik sekolah, serta menguji faktor lain seperti motivasi, dukungan sosial, komitmen kerja, dan iklim organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja guru.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru pada enam SMA swasta di Lombok Timur. Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 72,6% variasi kinerja guru, sedangkan 27,4% lainnya berkaitan dengan faktor-faktor yang tidak tercakup dalam model penelitian. Secara parsial, kepemimpinan kepala sekolah perempuan menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,401, sementara lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,501. Temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat dalam model dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah, sehingga pengembangan kinerja guru perlu

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

memperhatikan kualitas kepemimpinan sekaligus kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas profesional.

Temuan penelitian memberikan implikasi bagi pengelola sekolah dan yayasan pendidikan untuk memperkuat praktik kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru, disertai penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pembahasan mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebaiknya ditempatkan dalam kerangka kompetensi dan praktik manajerial, bukan didasarkan pada generalisasi karakteristik gender. Meskipun model penelitian menunjukkan daya jelas yang kuat, penggunaan desain *cross-sectional* dan cakupan penelitian pada enam SMA swasta di Lombok Timur membatasi generalisasi serta tidak memungkinkan penarikan kesimpulan sebab-akibat. Penelitian berikutnya disarankan melibatkan wilayah dan jenis sekolah yang lebih beragam, menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran, serta mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, komitmen, stres kerja, dan pengembangan profesional untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

Abidin, N. Z., & Alias, B. S. (2022). Principal collaborative leadership and level of job satisfaction among primary school teachers. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies, 2*(1), 32–40. https://journal.ascarya.or.id/index.php/iscs/article/view/272

Agustin, R. D., Ulya, W. U., Selfiana, F., Reyhan, M. S., & Mu'alimin, M. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam, 2*(5), 132–139. https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/506

Ali, M. M., Afrimayeni, N., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja organisasi pada proses pembelajaran di sekolah menengah atas (SMA). *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah, 10*(4), 2617–2627. https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/1452

Ardhianti, M., Pujilestari, Y., & Ruknan, R. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja guru (Studi korelasi di sekolah dasar negeri Kecamatan Pamulang). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10*(4), 931–943. https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/39218

Aslam, M. A. (2023). Examining the influence of women in leadership roles and their impact on administrative effectiveness in private secondary schools. *Pakistan Journal of Gender Studies, 23*(2), 53–65. https://nja.pastic.gov.pk/journals/index.php/PJGS/article/view/2016

A'yun, N. Q. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 86–96. https://journal2.uad.ac.id/index.php/jiei/article/view/6607

Collie, R. J., & Mansfield, C. F. (2022). Teacher and school stress profiles: A multilevel examination and associations with work-related outcomes. *Teaching and Teacher Education, 116*, 103759. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103759

Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 11*(2), 19–32. https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/60605

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

Erdem, C., & Koçyiğit, M. (2025). The interplay among school climate, instructional quality and teacher job satisfaction: Mediation of teacher motivation. *International Journal of Educational Development, 114*, 103231. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2025.103231

Hilal, Y. Y., Mifsud, D., & Hammad, W. (2024). Female educational leadership in the Arab world: A systematic review of published research literature. *International Journal of Leadership in Education*. https://doi.org/10.1080/13603124.2024.2316655

Jain, C., & Nandwani, B. (2024). Female representation in school management and school quality. *Journal of Economic Behavior & Organization, 222*, 1–18. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.04.010

Kholis, N., Rohma, H., & Maesaroh, I. (2024). Work stress, work environment, and teacher performance in Islamic high schools. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), 12*(04), 6012–6123. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4794556

Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration & Leadership, 49*(3), 430–453. https://doi.org/10.1177/1741143220910438

Noya, A., & Taihuttu, J. (2025). Hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru sekolah penggerak di Kabupaten Seram Bagian Barat. *Journal of Psychology Humanlight, 6*(1), 12–23. https://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/humanlight/article/view/2449

Pardosi, J., & Utari, T. I. (2022). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research, 10*, 465. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9168782/

Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam, 6*(2), 480–487. https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/967

Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., & Izzah, I. (2022). Pengaruh sarana prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya, 5*(4), 501–513. https://e-journal.uac.ac.id/index.php/almada/article/view/2768

Sandmeier, A., Baeriswyl, S., Krause, A., & Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education, 118*, 103843. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103843

Sutami, S., & Wijayanti, W. (2025). Principal leadership, school committee role, and school climate effects on certified teacher performance: Evidence from Indonesian public schools. *Journal of Innovation and Research in Primary Education, 4*(3), 1807–1825. https://ejournal.papanda.org/index.php/jirpe/article/view/1962

Vogel, L. R., & Alhudithi, A. (2021). Arab women as instructional leaders of schools: Saudi and Qatari female principals' preparation for and definition of instructional leadership. *International Journal of Leadership in Education, 26*(5), 795–818. https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1869310

Yasni, Z., Djalilah, S. R., & Haritani, H. (2025). Pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan profesional guru madrasah swasta di Indonesia. *Eduversity: Journal of*

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

*Future Interdisciplinary Education, 1*(1), 33–44. https://gumpublisher.id/index.php/ijfie/article/view/14

Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, Z. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: The role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology, 12*(1), 536. https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-024-01992-3

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik