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

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PENGUNGKIT KINERJA GURU

M. Irwan[1], Hary Murcahyanto[2], Hartini Haritani[3]
Universitas Hamzanwadi, Indonesia[1,2,3]
e-mail: mirwanspd03@gmail.com[1], harymurcahyanto@gmail.com[2], ritani.haritani@hamzanwadi.ac.id[3]

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan dan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja dengan kinerja guru pada enam SMA swasta di Kabupaten Lombok Timur, Indonesia, sekaligus mengidentifikasi prediktor yang memiliki kontribusi relatif lebih kuat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sebanyak 83 guru dipilih melalui teknik *proportional random sampling*. Data diperoleh menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert lima poin yang telah melalui uji coba instrumen pada 30 guru di luar sampel. Reliabilitas instrumen menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962 untuk kepemimpinan, 0,940 untuk lingkungan kerja, dan 0,962 untuk kinerja guru. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru ($B = 0{,}401$; $\beta = 0{,}395$; $p < 0{,}001$). Lingkungan kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan ($B = 0{,}501$; $\beta = 0{,}504$; $p < 0{,}001$). Model menghasilkan R^2 sebesar 0,726 dan *adjusted* R^2 sebesar 0,719. Kedua prediktor menjelaskan 72,6% variasi kinerja guru, dengan lingkungan kerja sebagai prediktor relatif lebih kuat. Temuan ini menegaskan perlunya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja kondusif untuk mendukung profesionalisme guru serta peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan, Lingkungan Kerja, Mutu Pendidikan, SDG 4, SDG 5*

ABSTRACT

Teacher performance is a key determinant of educational quality and is closely associated with school leadership and working conditions. This study aimed to examine the relationship between female principal leadership and the work environment with teacher performance in six private senior high schools in East Lombok Regency, Indonesia, while identifying the predictor with the stronger relative contribution. A quantitative approach with a survey design was employed. A total of 83 teachers were selected using *proportional random sampling*. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire that had been piloted with 30 teachers outside the study sample. Instrument reliability yielded *Cronbach's Alpha* values of 0.962 for leadership, 0.940 for the work environment, and 0.962 for teacher performance. The data were analyzed using multiple linear regression. The findings revealed that female principal leadership was positively and significantly associated with teacher performance ($B = 0.401$; $\beta = 0.395$; $p < 0.001$). The work environment also demonstrated a positive and significant association ($B = 0.501$; $\beta = 0.504$; $p < 0.001$). The model yielded an R^2 of 0.726 and an *adjusted* R^2 of 0.719. Both predictors explained 72.6% of the variation in teacher performance, with the work environment emerging as the relatively stronger predictor. These findings underscore the need for effective leadership and a supportive work environment to foster teacher professionalism and improve educational quality.

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

Keywords: *Female Principal Leadership, Educational Quality, Job Performance, SDG 4, SDG 5, Work Environment*

PENDAHULUAN

Realitas efektivitas pembelajaran di ruang kelas sesungguhnya tidak pernah berdiri bebas dari atmosfer manajerial yang melingkupinya. Ketika efisiensi kerja guru berbenturan dengan dinamika kebutuhan peserta didik yang terus berubah, kapasitas individual pendidik acap kali mengalami titik jenuh jika tidak ditopang oleh ekosistem lembaga yang responsif. Kualitas pengajaran pada dasarnya merupakan produk dari persinggungan dinamis antara kapabilitas personal guru, iklim tempat kerja, serta arah kepemimpinan sekolah (Zhang et al., 2025). Mengisolasi performa mengajar sebatas persoalan kompetensi individu kerap mereduksi kompleksitas organisasi yang seharusnya menjadi fondasi utama profesionalisme pendidik. Oleh karena itu, membedah daya dukung institusional menjadi langkah krusial untuk memahami bagaimana mutu pengajaran dikonstruksi di lingkungan sekolah.

Dalam lanskap pengelolaan sekolah swasta di Kabupaten Lombok Timur, tantangan keterbatasan sarana dan volatilitas motivasi kerja guru sering kali menuntut hadirnya figur pengelola yang mampu merangkul sekaligus menggerakkan. Di sinilah dimensi kepemimpinan kepala sekolah perempuan menemukan urgensinya, bukan lagi diukur dari stereotipe gender, melainkan dari pilihan praktik manajerial dan pola komunikasi yang diterapkan di lapangan. Eksistensi perempuan dalam jajaran manajemen pendidikan terbukti memberi dampak pada dinamika pengelolaan serta mutu institusi secara keseluruhan (Jain & Nandwani, 2024). Diskursus kepemimpinan sekolah secara global pun terus menempatkan kontribusi serta kepemimpinan perempuan sebagai fokus kritis dalam pembaruan tata kelola lembaga (Harris et al., 2024).

Karakteristik manajerial yang menonjolkan empati, kedisiplinan, serta pola komunikasi kolaboratif menjadi instrumen penting bagi kepala sekolah perempuan dalam memajukan lembaga pendidikan Islam (Latifah & Asy'ari, 2024). Pendekatan yang mengedepankan ikatan personal dan ruang partisipasi ini sejalan dengan konsep *authentic leadership* serta kepemimpinan partisipatif, yang terbukti ampuh memupuk rasa percaya dan kebahagiaan profesional di kalangan guru (Long et al., 2024; Ma et al., 2025). Kendati demikian, karakter kepemimpinan yang inklusif tersebut tidak serta-merta beroperasi dalam ruang hampa. Keberhasilan seorang pimpinan dalam mendorong profesionalisme pendidik sangat bergantung pada sejauh mana lingkungan internal sekolah memberi ruang gerak yang kondusif.

Pengalaman kerja harian guru dipengaruhi secara langsung oleh kenyamanan fasilitas fisik, kejelasan alur komunikasi, hingga keharmonisan relasi antarsejawat. Ekosistem kerja semacam ini memegang peranan kunci dalam menjaga motivasi serta retensi mutu kinerja pengajaran (Eryilmaz et al., 2025; Khofifah & Al Banin, 2023). Korelasi ini menjadi kian kompleks saat memperhitungkan bagaimana iklim organisasi diserap secara berbeda oleh kepala sekolah dan para guru, di mana persepsi kedua pihak terhadap kondisi sekolah kerap tidak berjalan sejajar (Veletić et al., 2023). Hubungan manajerial yang harmonis baru akan berdampak nyata terhadap pencapaian kerja apabila dimediasi oleh motivasi dan iklim lingkungan yang benar-benar mendukung (Noorhapizah et al., 2023).

Dinamika yang saling berkelindan antara kepemimpinan dan kondisi tempat kerja menegaskan bahwa performa pendidik merupakan sintesis dari berbagai variabel organisasi. Kepala sekolah berperan memformulasi arah kebijakan dan alokasi dukungan, sedangkan lingkungan sekolah menentukan daya serap kebijakan tersebut dalam tindakan nyata di kelas (Zhang et al., 2025). Sinergi ini menuntut analisis terpadu yang memperhitungkan

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

kepemimpinan transformasional dan iklim kerja secara bersamaan (Khofifah & Al Banin, 2023; Noorhapizah et al., 2023). Sayangnya, sebagian besar literatur masih mengkaji ranah ini secara terpisah, sehingga menyisakan celah teoretis mengenai bagaimana interaksi kedua faktor tersebut bekerja dalam satu kesatuan model pengujian.

Kesenjangan pengetahuannya terasa kian nyata ketika meninjau realitas objektif pada jenjang sekolah menengah atas swasta di wilayah pedesaan maupun sub-urban Lombok Timur. Penjajakan kepemimpinan perempuan dalam konteks sekolah dasar di Baucau, Timor-Leste, memperlihatkan kuatnya dorongan motivasi pimpinan terhadap capaian pendidik (Ximenes, 2025), senada dengan kajian kepemimpinan perempuan pada lembaga pendidikan Islam (Latifah & Asy'ari, 2024) serta manajemen mutu sekolah (Jain & Nandwani, 2024). Namun, investigasi yang secara khusus mengintegrasikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan variabel lingkungan kerja pada konteks SMA swasta di Lombok Timur masih sangat terbatas. Orisinalitas kajian ini berakar pada pengujian konformitas kedua variabel tersebut secara simultan di enam SMA swasta lokal, guna memverifikasi model interaksi organisasi dalam realitas pendidikan di Indonesia.

Eksplorasi ini dirancang untuk memetakan keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja dengan tingkat pencapaian tugas guru di enam SMA swasta Kabupaten Lombok Timur, baik melalui pengujian kontribusi parsial maupun simultan. Secara teoretis, artikulasi temuan ini diharapkan dapat memperluas cakrawala kajian kepemimpinan pendidikan melalui integrasi perspektif gender manajerial dan ekosistem organisasi. Pada tataran praktis, ekstrapolasi hasil analisis ini disajikan sebagai acuan bagi pemangku kebijakan sekolah dalam mentransformasi gaya kepemimpinan, menata iklim kerja yang lebih humanis, serta merawat profesionalisme pendidik secara berkelanjutan. Kerangka pemikiran ini pada akhirnya menempatkan kinerja guru sebagai muara dari kolaborasi yang erat antara kapabilitas kepemimpinan dan daya dukung institusi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional* untuk mengkaji hubungan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Pendekatan tersebut memungkinkan pengumpulan data dari responden dalam satu periode pengukuran sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara empiris. Penelitian dilaksanakan pada enam SMA swasta di Kabupaten Lombok Timur dengan melibatkan 83 guru sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan melalui teknik *proportionate random sampling* agar keterwakilan guru dari masing-masing sekolah tetap terjaga sesuai dengan proporsi populasi. Dengan rancangan tersebut, penelitian diarahkan untuk memperoleh gambaran hubungan antarvariabel berdasarkan persepsi guru terhadap kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja mereka.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Instrumen mencakup tiga konstruk utama, yaitu kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebagai variabel prediktor pertama, lingkungan kerja sebagai variabel prediktor kedua, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert untuk merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Data yang terkumpul kemudian diperiksa dan disiapkan sebelum memasuki tahap analisis, sehingga kelengkapan serta konsistensi informasi dapat dipertahankan. Penggunaan kuesioner memungkinkan persepsi responden diolah secara sistematis menjadi data numerik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

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

Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan skor, nilai rata-rata, simpangan baku, serta rentang skor pada setiap variabel penelitian. Selanjutnya, regresi linear berganda diterapkan untuk menguji hubungan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja dengan kinerja guru, baik melalui kontribusi masing-masing prediktor maupun signifikansi model secara simultan. Evaluasi model mencakup koefisien regresi, nilai beta terstandar, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan *adjusted* R^2. Hasil pengujian statistik digunakan sebagai dasar untuk menilai arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antarvariabel, sedangkan interpretasi temuan tetap mempertimbangkan karakteristik desain *cross-sectional* yang tidak secara langsung membuktikan hubungan sebab-akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data pada setiap variabel penelitian, meliputi kepemimpinan kepala sekolah perempuan, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Statistik yang disajikan mencakup jumlah responden, nilai rata-rata, simpangan baku, serta skor minimum dan maksimum. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	SD	Min–Maks
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 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan memiliki nilai rata-rata tertinggi di antara ketiga variabel, sedangkan lingkungan kerja mencatat rata-rata terendah. Perbedaan nilai simpangan baku ant variabel relatif kecil, yang mengindikasikan tingkat penyebaran skor yang tidak jauh berbeda dalam kelompok responden. Namun, rentang skor pada setiap variabel memperlihatkan bahwa penilaian guru tidak sepenuhnya seragam. Gambaran deskriptif ini memberikan konteks awal bagi analisis regresi untuk menguji kontribusi masing-masing variabel prediktor terhadap kinerja guru.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kontribusi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan dalam satu model. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan koefisien regresi, koefisien beta terstandar, nilai statistik t, dan tingkat signifikansi masing-masing prediktor. Hasil estimasi model regresi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Regresi Linear Berganda terhadap Kinerja Guru

Prediktor	B	β	t*	p
Kepemimpinan kepala sekolah perempuan	0,401	0,395	4,081	<0,001
Lingkungan kerja	0,501	0,504	5,205	<0,001
Konstanta	9,482	–	1,790	0,077

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

Hasil regresi pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja memiliki koefisien positif serta signifikan dalam menjelaskan kinerja guru. Lingkungan kerja menunjukkan nilai beta terstandar yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan, sehingga kontribusi relatifnya dalam model tampak lebih kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah perempuan berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Meskipun demikian, besarnya kontribusi relatif kedua prediktor perlu dipahami dalam konteks model penelitian dan dibahas lebih lanjut dengan mempertimbangkan teori serta temuan penelitian terdahulu.

Untuk mengevaluasi kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja guru, dilakukan pengujian kekuatan model melalui nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi, koefisien determinasi terkoreksi, serta uji signifikansi model secara simultan. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat keterkaitan prediktor dengan variabel terikat dan kelayakan model regresi yang dibangun. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Kekuatan Model

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

Tabel 3 memperlihatkan bahwa model regresi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,852 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,726. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,719 menunjukkan bahwa model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang kuat setelah memperhitungkan jumlah prediktor dan ukuran sampel. Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F(2,80) sebesar 106,153 dengan p.

Pembahasan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hasil ini menempatkan kepemimpinan sebagai bagian penting dari dinamika organisasi sekolah, terutama ketika kepala sekolah menjalankan fungsi pengarahan, koordinasi, pengembangan profesional, dan penciptaan kondisi kerja yang mendukung. Temuan tersebut sejalan dengan Masitha et al. (2024), yang mengkaji keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan disiplin kerja dengan kinerja guru SMA. Kamalia et al. (2022) juga menemukan hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam konteks sekolah dasar. Kesamaan arah temuan tersebut memperkuat relevansi kepemimpinan dalam pembahasan kinerja pendidik, meskipun perbedaan jenjang pendidikan dan karakteristik institusi perlu diperhatikan ketika membandingkan hasil penelitian.

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam penelitian ini perlu dipahami melalui praktik kepemimpinan yang nyata, bukan semata-mata berdasarkan identitas gender pemimpin. Kemampuan membangun komunikasi, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan dukungan profesional, serta menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dapat menjadi aspek penting dalam pelaksanaan kepemimpinan. Mufidah et al. (2024) membahas gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam peningkatan

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga memberikan perspektif mengenai pentingnya keterlibatan anggota organisasi dalam proses kepemimpinan. Karacabey et al. (2022) juga mengaitkan kepemimpinan kepala sekolah dengan pembelajaran profesional guru melalui peran efikasi kolektif dan kepercayaan. Dengan demikian, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dibahas sebagai indikasi bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan mendukung berpotensi berkaitan dengan kondisi kerja yang memungkinkan guru menjalankan tugas secara lebih optimal, tanpa menggeneralisasi bahwa perempuan selalu memiliki karakter kepemimpinan tertentu.

Lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru serta memiliki koefisien beta terstandar yang lebih besar dibandingkan prediktor kepemimpinan dalam model penelitian. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat dalam menjelaskan variasi kinerja guru pada sampel yang diteliti. Hasil ini dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan guru yang membutuhkan dukungan fasilitas, hubungan interpersonal, iklim organisasi, serta koordinasi yang memadai untuk menjalankan kegiatan pembelajaran. Masitha et al. (2024) menempatkan iklim organisasi sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja guru, sedangkan Dutta dan Sahney (2022) mengkaji hubungan kepemimpinan instruksional, iklim sekolah, kinerja guru, dan capaian siswa. Kedua penelitian tersebut memberikan landasan untuk melihat lingkungan kerja bukan sekadar kondisi fisik, melainkan juga sebagai konteks organisasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas profesional.

Keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja guru juga perlu ditempatkan dalam kerangka budaya dan iklim organisasi. Abdullah et al. (2024) membahas pengaruh budaya dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah, sedangkan Utami dan Putri (2022) mengkaji budaya organisasi dan *empowerment* dalam kaitannya dengan komitmen organisasi. Kedua rujukan tersebut memperluas pemahaman bahwa pengalaman kerja individu terbentuk dalam sistem nilai, kebiasaan, hubungan, dan dukungan organisasi. Sutomo dan Egar (2025) turut mengangkat lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam pembahasan kepuasan kerja guru SMK. Walaupun kepuasan kerja, komitmen organisasi, efektivitas sekolah, dan kinerja guru merupakan konstruk yang berbeda, keterkaitan konseptualnya menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dapat menjadi konteks penting bagi perilaku profesional guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberi alasan untuk memperhatikan kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh, bukan hanya menitikberatkan pada penyediaan fasilitas.

Hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja guru juga dapat dijelaskan melalui faktor psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas. Rahmawati et al. (2024) mengkaji efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMA, sedangkan Li et al. (2025) meneliti keterkaitan kinerja guru dengan karakteristik kepribadian, dukungan organisasi yang dipersepsikan, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Xie dan Zou (2025) menunjukkan bahwa otonomi mengajar berkaitan dengan kepuasan kerja melalui efikasi diri, dengan iklim sekolah berperan sebagai faktor pemoderasi. Rangkaian penelitian tersebut memberikan perspektif bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan aspek struktural organisasi, tetapi juga dapat berhubungan dengan keyakinan profesional, dukungan yang dirasakan, dan pengalaman kerja. Namun, karena variabel-variabel psikologis tersebut tidak diuji dalam penelitian ini, perannya perlu diposisikan sebagai kemungkinan penjelas teoretis, bukan sebagai mekanisme yang telah terbukti pada sampel penelitian.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pengujian kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam konteks enam SMA swasta di Kabupaten Lombok Timur. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru pada sampel, sementara masih terdapat variasi yang belum diterangkan oleh kedua prediktor. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja relevan untuk dianalisis secara simultan, tetapi tidak berarti bahwa seluruh aspek kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian terdahulu yang menggunakan konteks sekolah, jenjang pendidikan, serta variabel berbeda memberikan dukungan konseptual terhadap hubungan yang ditemukan, sekaligus menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan fenomena multidimensional. Kontribusi empiris penelitian ini terutama terletak pada konteks sekolah menengah swasta di Lombok Timur, sehingga hasilnya dapat memperkaya pembahasan kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam konteks pendidikan daerah.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan dasar bagi pengelola sekolah untuk memperhatikan pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan perbaikan lingkungan kerja secara beriringan. Kepala sekolah dapat memperkuat komunikasi profesional, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian umpan balik, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi. Pada saat yang sama, pihak sekolah perlu mengevaluasi kondisi kerja, hubungan antaranggota organisasi, ketersediaan sumber daya, dan iklim kolaborasi agar guru memperoleh dukungan yang memadai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Meskipun demikian, interpretasi hasil perlu mempertimbangkan keterbatasan desain *cross-sectional*, penggunaan data persepsi, serta cakupan responden yang berasal dari enam SMA swasta di satu kabupaten. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan desain longitudinal atau *mixed methods*, melibatkan sekolah negeri dan swasta dari wilayah yang lebih luas, serta menguji variabel tambahan seperti efikasi diri, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepercayaan terhadap kepala sekolah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika 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 Kabupaten Lombok Timur. Kedua variabel tersebut juga menunjukkan hubungan yang signifikan ketika dianalisis secara bersama-sama, sehingga memberikan gambaran bahwa kinerja guru berkaitan dengan praktik kepemimpinan dan kondisi organisasi sekolah. Lingkungan kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam model yang diuji. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kinerja guru perlu mempertimbangkan kualitas kepemimpinan sekaligus dukungan lingkungan kerja yang memungkinkan guru menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara optimal.

Implikasi penelitian ini mengarah pada perlunya penguatan praktik kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mendukung pengembangan profesional guru, disertai perbaikan kondisi kerja serta iklim kolaborasi di sekolah. Kontribusi penelitian terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai keterkaitan kedua faktor tersebut dalam konteks SMA swasta di Lombok Timur, sekaligus memperluas pembahasan tentang pengelolaan sumber daya manusia pendidikan pada tingkat sekolah. Meskipun demikian, penggunaan desain *cross-sectional* dan cakupan responden yang terbatas pada enam sekolah membuat hasil penelitian belum dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat atau digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan wilayah dan karakteristik sekolah yang lebih beragam, menggunakan desain longitudinal atau *mixed methods*, serta menguji faktor tambahan seperti efikasi diri, kepuasan kerja, dan budaya organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang kinerja guru.

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. S., Mokhtar, W. K. A. W., & Ma'ruf, C. (2024). Pengaruh budaya dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah: The influence of school culture and climate on school effectiveness. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam, 5*(1), 15–28. https://jurnal.staithawalib.ac.id/index.php/thawalib/article/view/302

Dutta, V., & Sahney, S. (2022). Relation of principal instructional leadership, school climate, teacher job performance and student achievement. *Journal of Educational Administration, 60*(2), 148–166. https://doi.org/10.1108/JEA-01-2021-0010

Eryilmaz, N., Kennedy, A. I., Strietholt, R., & Johansson, S. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions and teacher characteristics. *Studies in Educational Evaluation, 86*, 101474. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474

Harris, A., Ismail, N., Jones, M., Azorín, C., & Longville, J. (2024). Invisible leaders? Reviewing contemporary evidence about women leaders in education. *School Leadership & Management, 44*(5). https://doi.org/10.1080/13632434.2024.2408220

Jain, C., & Nandwani, B. (2024). Female representation in school management and school quality. *Journal of Economic Behavior & Organization, 222*, 84–103. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.04.010

Kamalia, K., Natuna, D. A., & Sumarno, S. (2022). The influence of principal leadership and teacher work discipline on elementary school teacher performance. *Journal of Educational Sciences, 6*(3), 444–458. https://jes.ejournal.unri.ac.id/index.php/JES/article/view/748

Karacabey, M. F., Bellibaş, M. Ş., & Adams, D. (2022). Principal leadership and teacher professional learning in Turkish schools: Examining the mediating effects of collective teacher efficacy and teacher trust. *Educational Studies, 48*(2), 253–272. https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1749835

Khofifah, T. F., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 2*(1), 55–69. https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/view/5717

Latifah, H., & Asy'ari, H. (2024). Peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam: The role of women's leadership in the development of Islamic education management. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam, 5*(2), 463–472. https://jurnal.staithawalib.ac.id/index.php/thawalib/article/view/486

Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: Exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC Psychology, 13*(1), 14. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1

Ma, L., Sun, M., & Yao, H. (2025). Building communities, weaving trust: How principals transform participative leadership practices into teacher professional happiness in collectivism-oriented Confucian cultural context. *Studies in Educational Evaluation, 87*, 101514. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101514

Masitha, M., Suriansyah, A., & Novitawati, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research, 5*(4), 6012–6022. https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/1906

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik

Mufidah, Z., Hariyati, N., & Yulianingsih, W. (2024). Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan), 8*(2), 120–131. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/view/29087

Noorhapizah, N., Suriansyah, A., & Abidin, M. (2023). Influence of principal management, work climate on teacher performance through teacher work motivation. *International Journal of Curriculum Development, Teaching and Learning Innovation, 1*(2), 60–69. https://trigin.pelnus.ac.id/index.php/Curriculum/article/view/68

Rahmawati, I., Ihsan, M., & Mukri, R. (2024). Efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMA. *Jurnal Kajian Islam Modern, 10*(2), 81–90. https://www.jurnal-inais.id/index.php/JKIM/article/view/415

Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 5*(1), 116–129. https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1857

Utami, F. I. D., & Putri, D. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan *empowerment* terhadap komitmen organisasi: MTs Al-Hidayah Desa Wedoro Kec. Glagah Kab. Lamongan. *Arsy, 6*(2), 115–124. https://ejournal.undar.or.id/index.php/arsy/article/view/291

Veletić, J., Price, H. E., & Olsen, R. V. (2023). Teachers' and principals' perceptions of school climate: The role of principals' leadership style in organizational quality. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 35*, 525–555. https://doi.org/10.1007/s11092-023-09413-6

Xie, Z., & Zou, X. (2025). How perceived teaching autonomy predicts job satisfaction in China: The mediating role of self-efficacy and the moderating role of school climate. *Studies in Educational Evaluation, 87*, 101498. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101498

Ximenes, S. M. (2025). The influence of female leadership motivation on teachers' performance in elementary schools in Baucau, Timor-Leste. *Journal of School Leadership*. https://doi.org/10.1177/10526846261456576

Zhang, X., Admiraal, W., Saab, N., & Liu, Y. (2025). Exploring teaching quality: The role of school working conditions, principal leadership, and teacher characteristics. *Educational Psychology, 45*(3), 292–313. https://doi.org/10.1080/01443410.2025.2466663

Zhang, et al. (Long et al., 2024). The influence of authentic leadership on teacher performance in Guiyang public primary schools. *Studies in Educational Evaluation, 83*, 101400. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2024.101400

Copyright (c) 2025 ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik