



PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS 2 BILAH HULU LABUHANBATU

**Sapriyani¹, Sakinah Ubudiyah Siregar², Iwan Purnama³, Muhammad Ardansyah⁴,
Marlina Siregar⁵**

Universitas Labuhanbatu^{1,2,3,4,5}

e-mail: sapriyaniuuy@gmail.com¹, sakinah@ulb.ac.id², iwanpurnama2014@ulb.ac.id³,
ardansyah.1976@gmail.com⁴, siregarmarlina447@gmail.com⁵

Diterima: 23/04/2026; Direvisi: 13/05/2026; Diterbitkan: 24/05/2026

ABSTRAK

Kinerja guru menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap mutu pembelajaran serta keberhasilan pendidikan di sekolah dasar. Namun demikian, tingkat kinerja tersebut masih dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* yang bersifat asosiatif korelasional. Populasi dalam penelitian terdiri atas 128 guru Sekolah Dasar, sedangkan sampel penelitian berjumlah 97 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda berbantuan program SPSS versi 26, yang meliputi uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,445 menunjukkan bahwa sebesar 44,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, terciptanya iklim sekolah yang kondusif serta kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: *Iklim Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

ABSTRACT

Teacher performance is one of the important aspects that influences the quality of learning and the success of education in elementary schools. However, the level of teacher performance is still influenced by various factors, both originating from within the teachers themselves and from the school environment. This study aims to analyze the influence of school climate and principal leadership on the performance of elementary school teachers in Cluster 2 Bilah Hulu, Labuhanbatu Regency. This research employed a quantitative approach with an associative correlational *ex post facto* design. The population of this study consisted of 128 elementary school teachers, while the sample included 97 respondents selected using the Slovin formula with a 5% error rate. Data collection techniques used questionnaires that had passed validity and reliability tests. Data analysis was conducted using multiple linear regression assisted by



SPSS version 26, including classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests. The results showed that school climate had a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of $0.003 < 0.05$. In addition, principal leadership was also proven to have a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, school climate and principal leadership had a positive and significant influence on teacher performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 0.445 indicates that 44.5% of the variation in teacher performance can be explained by these two variables. Therefore, the creation of a conducive school climate and effective principal leadership are important factors in improving teacher performance.

Keywords: School Climate, Principal Leadership, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan pengelolaan kelas secara efektif. Dalam konteks abad ke-21, pendidikan tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan kompetensi berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan karakter (Fullan, 2022). Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh efektivitas proses pembelajaran di sekolah, yang pada praktiknya sangat bergantung pada kinerja guru sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran.

Kinerja guru merupakan salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan proses pembelajaran serta kualitas pendidikan. Hal ini menggambarkan kompetensi guru dalam menyusun perencanaan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi secara profesional (Juniarti et al., 2020). Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual seperti kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh faktor organisasi, seperti iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah (Yahyuni et al., 2024; Aminollah et al., 2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh dengan melibatkan kondisi lingkungan kerja serta pengelolaan sekolah yang efektif.

Iklim sekolah merupakan salah satu faktor organisasi yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja guru. Iklim sekolah yang kondusif tercermin dari terciptanya hubungan interpersonal yang baik, komunikasi yang terbuka, serta adanya dukungan organisasi yang memadai, sehingga dapat mendorong meningkatnya motivasi dan produktivitas kerja guru (Veletić et al., 2023). Sebaliknya, iklim sekolah yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat efektivitas pembelajaran. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap iklim sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran (Simaremare et al., 2023; Komarudin, 2023).

Di samping iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah turut menjadi faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan membina guru agar mampu menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Kepemimpinan yang efektif, khususnya yang bersifat instruksional dan kolaboratif, terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, serta kinerja guru (Hallinger, 2005; Hua et al., 2025). Lebih lanjut, kepemimpinan kepala sekolah juga berperan dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, sehingga kedua variabel ini memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja guru (Veletić et al., 2023).



Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, kajian pada konteks sekolah dasar di wilayah gugus, khususnya daerah semi-rural, masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan tingkat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda. Penelitian ini menjadi penting karena belum banyak studi yang mengintegrasikan iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan dalam satu model empiris pada sekolah dasar, padahal kedua faktor tersebut berperan strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Sekolah Dasar Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, ditemukan beberapa indikator yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal, seperti keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, rendahnya kehadiran dalam kegiatan pengembangan profesional, serta belum maksimalnya pelaksanaan pembelajaran sesuai rencana pembelajaran yang telah disusun. Selain itu, terdapat perbedaan kondisi iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada masing-masing sekolah, yang terlihat dari tingkat komunikasi, koordinasi, dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal, yaitu terciptanya kinerja guru yang profesional dalam lingkungan sekolah yang kondusif, dengan kondisi empiris yang masih memerlukan perbaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada pengkajian pengaruh iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru dalam konteks sekolah dasar berbasis gugus di wilayah semi-rural. Penelitian ini juga menekankan pendekatan integratif terhadap faktor organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, serta memberikan bukti empiris terbaru pada konteks wilayah yang masih relatif terbatas dibahas dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* yang bersifat asosiatif korelasional. Desain ini dipilih untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan data empiris yang diperoleh dari lapangan tanpa adanya perlakuan terhadap variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu iklim sekolah (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar yang berada dalam Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara, pada periode November 2025 hingga April 2026 yang mencakup tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu yang berjumlah 128 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 97 responden. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel, di mana variabel kinerja guru mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran; iklim sekolah mencakup dukungan organisasi, hubungan antar guru, serta komunikasi dan kerja sama; sedangkan kepemimpinan kepala sekolah meliputi kemampuan memotivasi, komunikasi

efektif, supervisi akademik, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan tingkat kelayakan serta konsistensi alat ukur tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang didukung oleh observasi serta dokumentasi sebagai data pendukung penelitian. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan bantuan program SPSS melalui beberapa tahapan, meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup variabel iklim sekolah (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2), dan kinerja guru (Y). Data diperoleh dari 97 responden melalui kuesioner yang seluruhnya kembali dan layak diolah tanpa adanya data hilang. Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel, meliputi nilai mean, median, modus, standar deviasi, varians, rentang, serta nilai minimum dan maksimum. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum seluruh variabel termasuk dalam kategori tinggi. Adapun ringkasan hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkuman Data Masing-Masing Variabel

Statistics		Iklim Sekolah	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	97	97	97
	Missing	0	0	0
Mean		117,70	121,49	111,56
Std. Error of Mean		1,308	1,297	1,285
Median		121,00	125,00	112,00
Mode		130	138	130
Std. Deviation		12,883	12,772	12,652
Variance		165,983	163,128	160,083
Range		44	44	44
Minimum		90	94	87
Maximum		134	138	131
Sum		11417	11785	10821

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel penelitian yang meliputi iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru memiliki data valid sebanyak 97 responden tanpa adanya data hilang sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai rata-rata pada kategori tinggi,

Copyright (c) 2026 TEACHING : Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan

yaitu iklim sekolah sebesar 117,70, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 121,49, dan kinerja guru sebesar 111,56. Kondisi tersebut mencerminkan lingkungan sekolah yang kondusif, ditandai dengan hubungan kerja yang baik, disiplin dalam pelaksanaan tugas, serta kolaborasi guru yang positif, didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan secara efektif. Selain itu, nilai standar deviasi yang relatif seragam serta perbedaan mean, median, dan modus yang tidak signifikan menunjukkan bahwa distribusi data cenderung normal sehingga memenuhi syarat untuk analisis inferensial lebih lanjut.

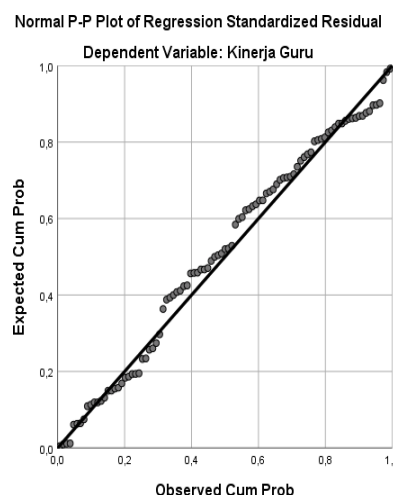
Tingkat Kecenderungan Variabel

Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa kinerja guru didominasi kategori tinggi dan sangat tinggi sebesar 48,45%, sehingga secara umum kinerja guru berada pada kategori tinggi. Penentuan kategori dilakukan berdasarkan interval skor menggunakan pendekatan skala Likert dengan pengelompokan kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Variabel iklim sekolah juga cenderung berada pada kategori cukup baik hingga tinggi, dengan proporsi kategori tinggi dan sangat tinggi mencapai 45,36%, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan kecenderungan paling dominan pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 53,61%. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan sekolah relatif kondusif, kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif, dan kinerja guru tergolong baik, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden pada kategori rendah yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Berdasarkan hasil pengujian, sebaran titik residual tampak mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa distribusi data cenderung normal, sehingga persyaratan normalitas pada model regresi telah terpenuhi. Visualisasi hasil pengujian normalitas dapat diamati pada Gambar 1.



Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Merujuk pada Gambar 1, sebaran titik data terlihat berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut pada grafik *P-P Plot*. Hal ini mengindikasikan bahwa

data penelitian memiliki distribusi yang normal. Sebaran titik yang berada di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan grafik, pengujian normalitas juga dilakukan melalui pendekatan statistik Kolmogorov-Smirnov. Dalam pengujian ini, data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 2, data penelitian menunjukkan terpenuhinya asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Tabel 2. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,42209721
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,065
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)*

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa residual memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Nilai mean residual sebesar 0,0000000 mengindikasikan bahwa kesalahan prediksi model tersebar seimbang di sekitar nol, sedangkan standar deviasi sebesar 9,422 menunjukkan penyebaran residual masih dalam batas wajar. Nilai statistik Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,067 dengan perbedaan maksimum (absolute) 0,067 juga menunjukkan tidak adanya penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan normalitas sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari gejala multikolinearitas, karena kondisi tersebut dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi kurang stabil. Indikasi adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 , maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas tersebut disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Iklm Sekolah	,716	1,396
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,716	1,396

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Iklm Sekolah (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,716 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) sebesar 1,396 yang lebih kecil dari 10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Selain itu, nilai *VIF* yang mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa tingkat keterkaitan antarvariabel relatif rendah sehingga tidak terjadi pembengkakan varians. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak memperlihatkan adanya indikasi multikolinearitas antarvariabel bebas. Kondisi ini menandakan bahwa persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model penelitian dapat digunakan secara memadai dalam tahap analisis berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*, yaitu melalui regresi nilai absolut residual (*ABS_RES*) terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa varians residual bersifat tetap atau homogen (*homokedastisitas*), sehingga asumsi klasik dalam model regresi telah terpenuhi dan model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Adapun hasil lengkap uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,068	6,143			1,151	,253
	Iklm Sekolah	,021	,053	,050		,408	,684
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-,017	,053	-,038		-,315	,753

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menunjukkan bahwa variabel Iklm Sekolah (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,684, sedangkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,753. Seluruh nilai tersebut berada di atas taraf signifikansi 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas serta memiliki varians residual yang bersifat konstan

(*homoskedastisitas*). Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji *t* (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu iklim sekolah (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2), terhadap kinerja guru (Y) secara parsial. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan membandingkan nilai *t* hitung dan *t* tabel serta melihat nilai signifikansi. Nilai *t* tabel diperoleh berdasarkan degree of freedom ($df = n - k - 1$), yaitu $97 - 2 - 1 = 94$, sehingga diperoleh *t* tabel sebesar 1,985. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *t* hitung > *t* tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Hasil uji *t* menggunakan program SPSS versi 26.0 disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,057	10,403		2,120	,037
	Iklim Sekolah	,274	,089	,279	3,076	,003
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,471	,090	,476	5,240	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 22,057 + 0,274X_1 + 0,471X_2$, yang menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Variabel iklim sekolah memperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,076 dengan tingkat signifikansi 0,003 (<0,05), sedangkan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,240 dengan signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menandakan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai *Beta* terstandarisasi terbesar terdapat pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (0,476), yang menunjukkan bahwa variabel tersebut paling dominan memengaruhi kinerja guru dibandingkan iklim sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang lebih langsung dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh iklim sekolah yang kondusif dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Hasil ini menjawab rumusan masalah penelitian bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya, uji *F* dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja guru sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6845,450	2	3422,725	37,751	,000 ^b
	Residual	8522,488	94	90,665		
	Total	15367,938	96			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 37,751 lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 3,09, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel Iklim Sekolah (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini berarti kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja guru. Selain itu, hasil pengujian juga mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak (*fit*) sehingga dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga digunakan untuk melihat tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) atau semakin mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang semakin kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel Iklim Sekolah (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat melalui hasil uji determinasi menggunakan aplikasi SPSS yang disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,434	9,522

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,667 yang menandakan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Iklim Sekolah (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,445 menunjukkan bahwa sebesar 44,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Adapun sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut kemungkinan meliputi motivasi kerja, kompetensi guru, budaya organisasi sekolah, kesejahteraan, disiplin kerja, serta pengalaman mengajar yang juga dapat memengaruhi tingkat kinerja guru. Nilai $Adjusted R Square$ sebesar 0,434 mengindikasikan bahwa model cukup stabil setelah penyesuaian terhadap jumlah sampel dan variabel penelitian. Selain itu, nilai $Std. Error of the Estimate$ sebesar 9,522 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang masih dalam batas wajar sehingga model regresi dinilai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan dan memprediksi kinerja guru.



Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Secara parsial, iklim sekolah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta hubungan yang harmonis antarwarga sekolah dapat mendorong meningkatnya motivasi dan efektivitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Di sisi lain, kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memberikan arahan, motivasi, supervisi akademik, serta membangun budaya kerja yang mendukung profesionalisme guru.

Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi profesional, disiplin kerja, pengalaman mengajar, serta budaya organisasi sekolah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi lingkungan kerja di sekolah. Oleh sebab itu, sekolah perlu mengoptimalkan kepemimpinan yang efektif dan membangun iklim sekolah yang kondusif agar dapat mendukung peningkatan mutu pembelajaran serta kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

1. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Labuhanbatu

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat diketahui bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,076 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,274 menunjukkan bahwa semakin baik kualitas iklim sekolah, maka kinerja guru juga cenderung mengalami peningkatan. Data tersebut menunjukkan bahwa suasana sekolah yang kondusif mampu mendukung guru dalam menjalankan tugas pembelajaran secara lebih efektif.

Kondisi iklim sekolah yang baik tampak dari terciptanya komunikasi yang terbuka, hubungan interpersonal yang harmonis, serta kerja sama yang positif antarwarga sekolah. Situasi kerja yang demikian dapat menumbuhkan rasa nyaman dan aman bagi guru ketika melaksanakan tanggung jawabnya. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih aktif berkolaborasi, bertukar pengalaman, serta menyelesaikan berbagai persoalan pembelajaran secara bersama sama. Oleh sebab itu, keberadaan iklim sekolah yang positif menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung peningkatan kualitas kerja guru.

Temuan penelitian ini mendukung teori perilaku organisasi yang dikemukakan Gibson et al. (2022) bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi tempat individu bekerja. Dalam lingkungan sekolah, suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan semangat guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, iklim kerja yang baik juga mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah sehingga guru memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Hal serupa disampaikan oleh Hoy dan Miskel (2024) yang menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan gambaran kualitas hubungan sosial dalam organisasi sekolah yang dapat memengaruhi perilaku kerja guru. Ketika hubungan antarwarga sekolah berjalan harmonis, guru akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam



melaksanakan pembelajaran. Sebaliknya, suasana sekolah yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja guru sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja yang sehat melalui komunikasi dan kerja sama yang baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Afrida (2022) yang menemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Lingkungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik terbukti dapat meningkatkan semangat kerja guru dalam pembelajaran. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Papilaya dan Nanda (2024) yang menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif serta kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Temuan tersebut diperkuat oleh Alshuhumi et al. (2025) yang menyatakan bahwa iklim sekolah yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan rasa percaya diri guru dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu, Pardosi dan Utari (2022) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dan perilaku kepemimpinan yang baik turut memperkuat kualitas kerja guru di sekolah. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa iklim sekolah memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik suasana kerja yang tercipta di sekolah, maka semakin besar pula peluang guru untuk bekerja secara profesional dan optimal. Dengan demikian, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, komunikatif, serta mampu mendukung proses pembelajaran agar mutu pendidikan dapat terus meningkat.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 5,240 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,471 mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru. Selain itu, nilai $Beta$ terstandarisasi sebesar 0,476 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan dan membina guru agar mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Kepemimpinan yang efektif dapat diwujudkan melalui pemberian motivasi, supervisi akademik, pengambilan keputusan yang tepat, serta dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Guru yang memperoleh perhatian dan pembinaan secara berkelanjutan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan komunikasi yang baik dengan guru juga dapat meningkatkan semangat kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan pembelajaran di sekolah.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo (2010) yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab mengelola seluruh sumber daya sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai motivator dan pembimbing bagi guru. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga guru lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Mulyasa (2021) juga menjelaskan bahwa kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajerial, supervisi, dan kepemimpinan agar dapat mendorong guru bekerja secara profesional. Pelaksanaan supervisi



akademik secara rutin dapat membantu guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik maupun profesionalnya. Di samping itu, hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

Penelitian Azzahra dan Susanti (2021) memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada guru terbukti dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal yang sama juga ditemukan oleh Pratiwi et al. (2024) bahwa komunikasi yang efektif dan keterlibatan guru dalam program sekolah dapat meningkatkan tanggung jawab kerja guru. Sementara itu, Sandika et al. (2022) menemukan bahwa pembinaan dan motivasi yang diberikan kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian Juniarti et al. (2020) turut menegaskan bahwa dukungan pimpinan sekolah berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif akan membantu guru bekerja lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga guru lebih termotivasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan demikian, penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah perlu terus diupayakan agar dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar.

3. Pengaruh Iklim Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara Simultan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 37,751 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan dapat mendorong peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi sekolah. Lingkungan sekolah yang nyaman dan harmonis akan membantu guru bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Di sisi lain, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan pembinaan yang dibutuhkan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Ketika kedua faktor tersebut saling mendukung, maka guru akan lebih termotivasi untuk melaksanakan pembelajaran secara optimal.

Temuan penelitian ini mendukung teori Gibson et al. (2022) yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor organisasi, termasuk lingkungan kerja dan kepemimpinan. Dalam konteks sekolah, iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kenyamanan kerja guru, sedangkan kepemimpinan yang efektif mampu memperkuat komitmen dan semangat kerja guru. Dengan demikian, kombinasi keduanya menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di sekolah. Wahjosumidjo (2010) juga menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian motivasi kepada guru. Kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat kerja sama antarwarga sekolah sehingga proses pembelajaran berjalan lebih efektif dan terarah.



Hasil penelitian ini mendukung temuan Kurniati (2021) yang menyatakan bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kualitas kerja guru. Temuan Vebriani et al. (2022) turut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif serta dukungan dari pimpinan sekolah dapat berkontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru. Selain itu, Leithwood et al. (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berperan dalam menciptakan iklim sekolah yang positif sehingga berdampak pada efektivitas pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif akan membantu guru melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih optimal. Oleh sebab itu, sekolah perlu memperkuat kedua aspek tersebut secara berkelanjutan agar mutu pendidikan dapat terus meningkat.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan secara sistematis melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis statistik menggunakan regresi linear berganda. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah penelitian yang hanya dilakukan pada Sekolah Dasar di Gugus 2 Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi. Temuan penelitian ini belum tentu sepenuhnya mewakili kondisi sekolah dasar di wilayah lain yang memiliki karakteristik sosial, budaya organisasi, dan kebijakan pendidikan yang berbeda.

Keterbatasan berikutnya berkaitan dengan variabel penelitian yang hanya memfokuskan pada iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjelaskan kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat 55,5% variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi profesional, pengalaman mengajar, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan faktor personal lainnya. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian memungkinkan adanya subjektivitas jawaban responden yang dipengaruhi oleh persepsi, pemahaman, serta tingkat kejujuran responden dalam mengisi angket.

Keterbatasan lainnya terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan pada analisis statistik sehingga belum mampu menggali secara mendalam dinamika kepemimpinan kepala sekolah maupun kondisi iklim sekolah yang sebenarnya terjadi di lapangan. Pendekatan ini memang mampu memberikan gambaran hubungan antar variabel secara objektif, tetapi masih terbatas dalam mengungkap fenomena secara lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif terkait berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu guru, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas lingkungan organisasi sekolah. Iklim sekolah yang kondusif terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan kolaboratif sehingga mendorong guru bekerja secara lebih profesional. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan



kinerja guru karena kepala sekolah berperan strategis dalam memberikan arahan, motivasi, supervisi, serta membangun budaya kerja yang mendukung proses pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dasar memerlukan sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan penciptaan iklim sekolah yang positif.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kajian manajemen pendidikan yang menempatkan kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai faktor penting dalam membentuk kinerja guru. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja, komunikasi organisasi, dan dukungan kepemimpinan memiliki peran besar dalam menciptakan efektivitas kerja guru di sekolah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan kepala sekolah melalui supervisi akademik, penguatan komunikasi organisasi, serta pemberdayaan guru secara berkelanjutan. Selain itu, sekolah perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif dan kondusif agar tercipta lingkungan pembelajaran yang mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkesinambungan.

Hasil penelitian ini juga membuka peluang pengembangan penelitian selanjutnya dengan melibatkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kompetensi profesional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah. Perluasan objek penelitian pada jenjang pendidikan dan wilayah yang berbeda juga penting dilakukan untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed methods dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kinerja guru. Dari sisi aplikasi, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang program peningkatan kompetensi kepala sekolah, pengembangan budaya sekolah yang positif, serta kebijakan peningkatan profesionalisme guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, V. (2022). Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 5(1), 30–42. <https://doi.org/10.22437/ideal.v3i1.19837>
- Alshuhumi, S., Al-Hidabi, D., Aldaba, A., Ateeq, A., Almuraqab, N., Ibrahim, S., & Al-refaei, A. A. (2025). Examining the impact of Omani primary school climate and teacher self-efficacy on innovative teaching practices: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Education*, 10, 1487857. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1487857>
- Aminollah, A., Hardiansyah, F., & Zainuddin, Z. (2025). Pengaruh Kualitas Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 222-233. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/22787>
- Azzahra, A., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 1(3), 458-464. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/article/view/3752>
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2022). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.



- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2024). *Educational administration: Theory, research, and practice* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hua, Y., Hamid, A. H. A., Abdul Wahab, J. L., & Mahmud, M. I. (2025). The impact of deans' distributed leadership on university teachers' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2458713>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Komarudin, A. N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 4(4), 2525–2534. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.564>
- Kurniati, W. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di yayasan nurul islam lubuk gaung. *Jurnal Tadzakur*, 1(2), 58-73. <https://www.ejournal.iaitfdumai.ac.id/index.php/taz/article/view/21>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School leadership & management*, 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Papilaya, J., & Nanda, F. A. (2024). The Impact of School Principals' Managerial Skills and School Climate on Teacher Performance. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 7(3), 425-433. <https://doi.org/10.23887/jlls.v7i3.88038>
- Pardosi, J., & Utari, T. I. (2022). Effective principal leadership behaviors to improve teacher performance and student achievement. *F1000Research*, 10, 465. <https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.2>
- Pratiwi, N. I., Phie, P. T., Hatidja, S., & Dharma, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Belajar Siswa melalui Kompetensi Guru dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Rappocini Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 31095–31103. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/18044>
- Sandika, R., Lian, B., & Rohana, R. (2022). Improving Teacher's Performance Through Principal's Leadership. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(3), 211–218. <https://ejournal.sembilanpemuda.id/index.php/jswse/article/view/313>
- Simaremare, A., Rahman, A., Meftah, M., Baharuddin, & Ampera, D. (2023). The Existence of Teacher Leadership and School Climate Impact on Teacher Performance. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 11(6), 1518–1536. <https://doi.org/10.46328/ijemst.3819>
- Vebriani, N., Utomo, S., & Su'ad. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.23887/jippg.v5i1.32778>
- 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>



Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yahyuni, U., Sumbawati, M. S., Roesminingsih, E., Khamidi, A., & Hariyanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2546–2554. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1065>