

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se-Kecamatan Trenggalek

Robiatus Sholikhah¹

¹STAI Diponegoro Tulungagung

Korespondensi: ucubillah@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: May 31, 2025

Direvisi: October 01, 2025

Publikasi: October , 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Iklim Kerja,
Kinerja Guru

Keywords:

School Principal Leadership,
Work Climate, Teacher
Performance.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier ganda dan metode kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini sebanyak 123 orang guru, peneliti mengambil teknik pengumpulan data dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 123 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti terdiri dari angket, dokumentasi, wawancara, teknik analisis linier ganda, untuk mencari pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). Hasil penelitian sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,345 dengan probabilitas sebesar 0,001, (2) terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se- Kecamatan Trenggalek dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,265 dengan probabilitas sebesar 0,001 (3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek dengan nilai F_{hitung} sebesar 139.637 dan signifikansi sebesar 0,000, (4) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,811

Abstract

The purpose of this study was to determine: (1) whether there is an influence of the principal's leadership on teacher performance; (2) whether there is an influence of work motivation on teacher performance; and (3) whether there is a simultaneous influence of the principal's leadership and work motivation on teacher performance. This research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population consisted of 123 teachers, and the researcher used a saturated sampling technique, involving all 123 teachers as respondents. Data were collected through questionnaires, documentation, and interviews. The analysis applied a multiple linear regression model to examine the influence of the principal's leadership (X_1), work climate (X_2), and teacher performance (Y). The results of the study show that there is a significant influence of the principal's leadership on teacher performance in Madrasah Ibtidaiyah (MI) throughout Trenggalek Subdistrict, with a t-value of 3.345 and a probability value of 0.001. Furthermore, there is a significant influence of work climate on teacher performance in the same schools, indicated by a t-value of 3.265 and a probability value of 0.001. In addition, the principal's leadership and work climate simultaneously have a significant effect on teacher performance, with an F-value of 139.637 and a significance level of 0.000. Among the variables examined, the principal's leadership is found to be the most dominant factor affecting teacher performance, with the highest regression coefficient value of 0.811.

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran paling penting dalam sistem pendidikan untuk meningkatkan pembelajaran siswa, guru berperan penting bagi kesuksesan masa depan siswa. Kinerja guru memiliki

pengaruh langsung terhadap pembelajaran siswa dan kemajuan siswa, adapun standar yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah istilah yang telah didefinisikan oleh peneliti, hal tersebut berbeda secara tema tetapi utamanya adalah pencapaian atau pelaksanaan tugas yang diberikan kepada guru. Kinerja guru dimaknai sebagai tugas guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru ditentukan oleh tingkat partisipasi pekerjaan dalam menjalankan organisasi sehari-hari (Sinambela, 2016).

Kinerja guru di sekolah sangat penting perannya dalam tercapainya tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi pantauan dari berbagai pihak, kinerja pemerintah bisa dinikmati masyarakat dan kinerja guru bisa dinikmati oleh siswa maupun orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan agar tercapainya kinerja yang baik. Pemerintah sudah memberikan perhatian kepada dunia pendidikan dan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20% sudah mulai dilaksanakan. Maka seharusnya kinerja guru menjadi prioritas dari semua pihak.

Berhasilnya pencapaian kinerja tidak terlepas dari kinerja guru. Kinerja guru masih dapat dikategorikan belum maksimal dalam menjalankan perannya. Hal ini bisa dilihat dari beberapa aspek diantaranya kehadiran para guru di sekolah, kelengkapan rencana dan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru, dan lain-lain. Kinerja guru itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dalam proses pembelajaran, dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan sekolah. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi guru dan siswa untuk mencapai tujuannya, sementara kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan stagnasi dan rendahnya hasil belajar siswa. Masalah yang sering terjadi dalam kepemimpinan kepala sekolah antara lain kurangnya komunikasi yang efektif, kurangnya pengambilan keputusan yang tepat, dan rendahnya motivasi guru dan siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan semua komponen sekolah, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil mampu mewujudkan tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antar individu (Yopi Aprida dkk., 2020). Kepemimpinan kepala sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah (Aaterina Fitri dkk., 2019).

Faktor pertama yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja. Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Freiberg menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif (Paramita, 2017). Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan mempengaruhi perilaku serta kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2017). Faktor kedua yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dalam mencapai satu tujuan. Kepemimpinan di sekolah ditentukan oleh kepala sekolah selaku manajer di sekolah (Jamaludin, 2017).

Dengan terciptanya iklim kerja yang kondusif, guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan yang baik memberikan interaksi positif antar guru, peserta

didik, dan seluruh komponen sekolah, sehingga mempermudah tercapainya tujuan pembelajaran. Suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru (Mami, 2016).

Berdasar kajian singkat sebagaimana paparan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru yang baik tidak dapat dilakukan tanpa melalui suatu proses yang baik, melalui kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Kerja yang kondusif. Untuk itu perlu ada kajian empiris yang representatif dapat menggambarkan hubungan antar komponen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain: Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek, Pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan satu pendekatan penelitian yang dibangun berdasarkan filsafat positivisme, yaitu satu aliran filsafat yang menolak unsur metafisik dan teologi dari kenyataan sosial. Paradigma ini disebut juga dengan paradigma tradisional (traditional), eksperimental (experimental), atau empiris (empiricist). Dalam penelitian kuantitatif diyakini bahwa satu-satunya pengetahuan (knowledge) yang valid adalah ilmu pengetahuan (science), yaitu pengetahuan yang berawal dan didasarkan pada pengalaman (experience) yang ditangkap lewat pancaindera untuk kemudian diolah oleh nalar (reason).

Peneliti menggunakan paradigma positivistik dalam penelitian ini yang menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang memiliki dasar atas filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Menurut Suharsaputra (2010), paradigma positivistik dalam penelitian kuantitatif memiliki tiga poin penting. Pertama, memberikan gambaran atau pemahaman yang jelas mengenai sesuatu yang sedang terjadi. Kedua, data dalam bentuk angka atau numerik merupakan landasan analisis. Ketiga, analisis data menggunakan statistik.

Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristiknya atau cirinya. Namun jika populasinya terlalu luas, maka penelitian harus mengambil sampel dari populasi yang telah didefinisikan. Populasi yaitu keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi itu hasil penelitian diberlakukan. Populasi adalah tempat terjadi masalah yang diselidiki. Populasi itu bisa manusia maupun bukan manusia, misalnya lembaga, badan sosial, wilayah, kelompok atau apa saja yang akan dijadikan sumber informasi. Jadi, populasi yaitu keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian dan sampel akan diambil dari populasi ini (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek sebanyak 123 orang guru.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti secara mendalam. Sampel dapat diambil bila peneliti merasa tidak mampu meneliti seluruh populasi. Syarat utama sampel adalah harus mewakili populasi. Oleh karena itu, semua ciri-ciri populasi harus diwakili dalam sampel (Arikunto, 2017). Roscoe dalam Sugiyono (2012) menyarankan ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut: ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariat (misalnya korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Misalnya penelitiannya ada 5 variabel (mandiri + bergantung), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$. Untuk penelitian eksperimen sederhana yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota masing-masing sampel antara 10 sampai 20%.

Berdasar pengertian dan penjelasan di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek. Jumlah sampel adalah 123 guru yang diambil secara keseluruhan. Teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel agar terjamin representatif terhadap populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling (Sugiyono, 2012) dengan ketentuan sampel merupakan guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil statistik data variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan telah dilakukan *pengolahan* data adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Deskriptif Variabel Penelitian Statistic

	Kepemimpinan	Iklim Kerja	Kinerja
N V	123	123	123
Missing	0	0	0
Mean	4.217	4.257	4.271
Median	4.200	4.300	4.200
Mode	4.1	4.1	4.0 ^a
Std. Deviation	.1970	.2077	.2775
Minimum	3.9	3.8	3.8
Maximum	4.7	4.6	4.8
Sum	518.7	523.6	525.3

a. Multiple mode exist. The smallest value is shown

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1). Dari tabel statistik di atas dapat diketahui bahwa nilai minimum Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 3,9 dan nilai maksimum sebesar 4,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besar kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi sampel penelitian ini berkisar antara 3,9 sampai 4,7 dengan rata-rata 4,2 pada standar deviasi 0,197. Nilai rata-rata (mean) lebih besar dari standar deviasi yaitu $4,2 > 0,197$, berarti bahwa sebaran nilai kepemimpinan kepala sekolah kategori baik.

Iklim Kerja (X_2). Dari tabel statistik di atas dapat diketahui bahwa nilai minimum iklim kerja (X_2) sebesar 3,8 dan nilai maksimum sebesar 4,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besar nilai iklim kerja yang menjadi sampel penelitian ini berkisar antara 3,8 sampai 4,6 dengan rata-rata 4,25 pada standar deviasi 0,2077. Nilai rata-rata (mean) lebih besar dari standar deviasi yaitu $4,25 > 0,2077$, berarti bahwa sebaran nilai iklim kerja kategori baik.

Kinerja Guru (Y). Dari tabel statistik di atas dapat diketahui bahwa nilai minimum kinerja guru (Y) sebesar 3,8 dan nilai maksimum sebesar 4,8. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besar nilai iklim kerja yang menjadi sampel penelitian ini berkisar antara 3,8 sampai 4,8 dengan rata-rata 4,27 pada standar deviasi 0,2775. Nilai rata-rata (mean) lebih besar dari standar deviasi yaitu $4,27 > 0,2775$, berarti bahwa sebaran nilai kinerja kategori baik.

Uji Asumsi Klasik sebagai Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melaksanakan analisis regresi. Uji prasyarat analisis ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah analisis regresi dapat dilakukan atau tidak. Apabila prasyarat tersebut terpenuhi maka analisis regresi dapat digunakan. Jika prasyarat tersebut tidak terpenuhi maka analisis regresi tidak dapat digunakan berarti bahwa penelitian yang dilakukan harus menggunakan alat analisis yang lain. Uji prasyarat analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Uji normalitas data dilakukan dengan maksud untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2021).

Salah satu uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data menyebar normal atau tidak adalah Uji Kolmogorov-Smirnov dengan membuat hipotesis. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%. Sebaliknya, jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Adapun hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Standaardized Residual
N		123
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99176941
Most Extreme	Absolute	.293
Differences	Positive	.293
	Negative	-.267
Kolmogrov-Smirnov Z		.249
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678

a. Test Distribution Is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, pada tabel 2 ditunjukkan hubungan normal. Berdasarkan hasil output SPSS, besarnya nilai signifikansi nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) diterima atau berdistribusi secara normal.

Uji autokorelasi adalah suatu uji dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara nilai residual pada suatu observasi dengan residual pada observasi lainnya dalam rangkaian data, terutama pada data yang bersifat runtut waktu (time series). Autokorelasi menunjukkan bahwa kesalahan prediksi pada periode tertentu dipengaruhi oleh kesalahan pada periode sebelumnya, sehingga residual tidak bersifat acak.

Tabel 3. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.694	.2044	2.003	

a. Prediktors : (Constant), Iklim Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 pada uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,003. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson d Statistic: Significance Point For dl and du AT 0,5 Level of Significance* dengan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 123 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka tabel *Durbin-Watson* akan diperoleh nilai batas bawah (dl) yaitu 1,678 dan nilai batas atas (du) adalah 1,738. Nilai DW yaitu 2,003 lebih besar dari batas atas (du) 1,7886 dan kurang dari 4-1,738 (4-du). Jika dilihat dari pengambilan keputusan, hasilnya termasuk dalam ketentuan $du \leq d \leq (4-du)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,738 \leq 2,003 \leq (4 - 1,738)$. Hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi antara variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel independen atau variabel dependen menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 . Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. uji multikolinieritas
Coefficients^a

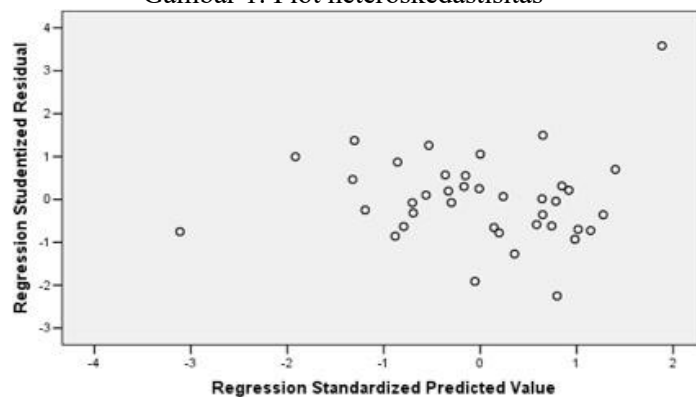
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.323	.398		-5.832	.000		
Kepemimpinan	.811	.242	.432	3.345	.001	.250	6.652
Iklim Kerja	.750	.230	.421	3.265	.001	.250	6.652

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel, hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai tolerance $\leq 0,1$. Hal yang sama ditunjukkan oleh nilai VIF, dimana tidak ada nilai VIF ≥ 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi layak digunakan

Uji Heteroskedastisitas merupakan ketidak-samaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi yang memperlihatkan hubungan sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya.

Gambar 1. Plot heteroskedastisitas



Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Untuk menguji hipotesis yang ada pada penelitian ini, perlu dilakukan analisis statistik terhadap data yang telah diperoleh. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi (Ghozali, I., 2021). Dalam uji regresi, khususnya uji t dan uji f, sangat dipengaruhi oleh nilai residual yang mengikuti distribusi normal, sehingga jika asumsi ini menyimpang dari distribusi normal maka menyebabkan uji statistik menjadi tidak valid. Oleh karena itu, jika terdapat data yang menyimpang dari penyebabnya, maka data tersebut tidak disertakan dalam analisis. Hipotesis pertama, kedua pada penelitian ini akan diuji menggunakan uji parsial (Uji-t) untuk mengetahui apakah variabel bebas individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji model akan diuji menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Sebelum melakukan uji-t dan uji-F, maka dilakukan uji regresi linier berganda terlebih dahulu

Uji regresi linear berganda diantaranya Regresi linier berganda ingin menguji pengaruh dua atau

lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang dinyatakan sebagai berikut (Ghozali, I., 2021): $Y = \alpha + (\beta_1.KKS) + (\beta_2.IK) + e$

Berdasarkan data diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.323	.398		-5.832	.000
Kepemimpinan	.811	.242	.432	3.345	.001
Iklim Kerja	.750	.230	.421	3.265	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Guru} = -2,323 + 0,811 (X_1) + 0,750 (X_2) + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna: Konstanta (a) sebesar -2,323 mempunyai arti apabila semua variabel independen sama dengan nol, maka kinerja guru bernilai sebesar -2,323. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,811, mempunyai arti setiap kenaikan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,811 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap. Iklim Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,750, mempunyai arti setiap kenaikan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,750 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap. Dari hasil pengujian di atas dapat kita simpulkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,811.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara parsial kinerja guru. Kriteria pengujian adalah: jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak dan jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru. Tabel 5 hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah searah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai t_{hitung} sebesar 3,345 < t_{tabel} sebesar 2,92 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai signifikansi ($0,001 < \alpha = 0,05$) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh searah (positif) dan signifikan terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek.

Pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja guru. Tabel 5 hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah searah. Variabel iklim kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3,265 < t_{tabel} sebesar 2,92 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai signifikansi ($0,001 < \alpha = 0,05$) menunjukkan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh searah (positif) dan signifikan terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Tujuan dari uji F ini adalah untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan koefisien regresi yang digunakan dalam analisis ini

signifikan. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka model regresi signifikansi secara statistik. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Hasil dari Uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.673	2	5.836	139.637	.000^a
Residual	5.016	120	.042		
Total	16.688	122			

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat adanya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek. Dari tabel tersebut, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $139.637 < F_{tabel}$ sebesar 3,07 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se- Kecamatan Trenggalek.

Koefisien *determinasi (Adjusted R²)* digunakan untuk mengukur kebaikan dari persamaan regresi berganda, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Dengan kata lain, nilai *Adjusted R²* menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi anatar 0 (nol) sampai 1 (satu). Nilai *Adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2009). Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati 1. Maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836^a	.699	.694	.2044	2.003

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Kepemimpinan

c. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji *Adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek dipengaruhi oleh kepala sekolah dan iklim kerja sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang

harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniorinya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guruguru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru (Roslan, Dkk., 2013).

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah searah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai t_{hitung} sebesar $3,345 < t_{tabel}$ sebesar 2,92 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai signifikansi ($0,001 < \alpha = 0,05$) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh searah (positif) dan signifikan terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se- Kecamatan Trenggalek.

Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arah jalannya *pocily* yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang maksimal. Sebagai seorang *top manager* (kepala sekolah) tidak seharusnya mencari kesalahan atau kekurangan yang ada di sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan. Kepala sekolah diharapkan mampu memberi pengaruh yang baik dalam menetapkan fungsi *planning, organizing, actuating* maupun *controlling* demi pencapaian mutu pendidikan yang maksimal (Djumadi, 2017). Seorang kepala sekolah yang berhasil harus bisa memimpin bawahannya dengan melakukan berbagai kegiatan, baik yang menyangkut interaksi antar pimpinan dan bawahan juga dilengkapi dengan teknik komunikasi yang tepat dan kepribadian yang positif (Dadi Permadi, 2007). Seorang kepala sekolah yang berhasil harus bisa memimpin bawahannya dengan melakukan berbagai kegiatan, baik yang menyangkut interaksi antar pimpinan dan bawahan juga dilengkapi dengan teknik komunikasi yang tepat dan kepribadian yang positif (Dadi Permadi, 2007).

Kepala sekolah yang memberikan pelatihan, mentoring, dan kesempatan pengembangan kompetensi (seperti workshop atau seminar) membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar. Guru yang merasa didukung cenderung lebih produktif dan inovatif. Jika Kepala sekolah yang terbuka dalam komunikasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan menghargai kontribusi guru dapat menciptakan lingkungan kerja kolaboratif. Hal ini dapat kita simpulkan kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah yang visioner, suportif, dan mampu membangun hubungan baik dengan staf akan mendorong guru untuk berkontribusi maksimal dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau kurang peduli dapat menurunkan semangat kerja guru. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan untuk kepala sekolah dan evaluasi berkala terhadap gaya manajemennya perlu dilakukan untuk memastikan pengaruh positif pada kinerja guru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa di sekolah. Kepala sekolah yang mampu berperan sebagai pemimpin yang inspiratif dan fasilitator akan mendorong terciptanya budaya sekolah yang positif dan produktif.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek

Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar

di sekolah. Salah satu indikator yang bisa dijadikan ukuran untuk mengetahui suasana lingkungan kerja yang kondusif adalah adanya hubungan pergaulan dan komunikasi yang baik antara semua komponen yang ada di sekolah. Iklim kerja (*work climate*) adalah suasana kerja di tempat mereka bekerja dengan ditandai adanya tindakan-tindakan, tradisi-tradisi dan pelaksanaan kerja dari personalia tersebut yang dilandasi rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Iklim kerja di sekolah itu dapat berupa iklim kerja positif, netral dan juga negatif.

Tabel 4.5 hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah searah. Variabel iklim kerja mempunyai t_{hitung} sebesar $3,265 < t_{tabel}$ sebesar 2,92 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai signifikansi ($0,001 < \alpha = 0,05$) menunjukkan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh searah (positif) dan signifikan terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek. Bentuk iklim kerja yang negatif itu biasanya terlihat dari sikap kontra produktif dari sistem yang diharapkan seperti: malas, iri hati, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim kerja yang positif adalah iklim kerja sekolah yang menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan yang lainnya, gotong royong, bertanggungjawab, kepuasan kerja, prestasi, motivasi tinggi, tepat waktu, musyawarah mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya. Iklim kerja dapat tercapai melalui suatu kepemimpinan yang efektif dan dukungan sarana dan prasarana pendidikan. Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi: ‘‘karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dan guru, dan antara guru dengan peserta didik (Lunenburg, Fred C and Allan C. Ornstein. 2000).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk karyawan tempat mereka melakukan kegiatan setiap hari. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan karyawan akan merasa nyaman untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik dan hasil yang optimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang demikian karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan nyaman, aman, dan tanpa rasa khawatir. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun, dan bila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka kinerja guru akan merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja guru yang tidak efisien dan kurang produktif.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek

Tabel 4.6 dapat dilihat adanya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek. Dari tabel tersebut, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $139,637 < F_{tabel}$ sebesar 3,07 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini disimpulkan bahwa bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek.

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dan secara simultan menentukan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja positif, yang pada gilirannya memfasilitasi peningkatan produktivitas, inovasi, dan komitmen guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan harus mempertimbangkan integrasi antara penguatan kepemimpinan kepala sekolah dan perbaikan iklim kerja secara holistik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Trenggalek, dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, memberikan arahan, serta menjadi teladan, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, iklim kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan penuh semangat mampu menciptakan suasana yang mendukung peningkatan produktivitas dan profesionalisme guru. Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja optimal. Dari kedua variabel tersebut, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja guru, karena kepemimpinan yang efektif mampu menjadi penggerak utama dalam membangun motivasi, disiplin, dan komitmen kerja di lingkungan madrasah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada kepala sekolah agar senantiasa meningkatkan kualitas kepemimpinannya melalui pelatihan, pembinaan, dan penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif serta inspiratif. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi teladan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, serta inovasi pembelajaran. Bagi para guru, hendaknya terus berperan aktif dalam menciptakan iklim kerja yang positif melalui kerja sama yang baik antar rekan sejawat, komunikasi yang terbuka, dan peningkatan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Lembaga madrasah bersama pengawas sekolah diharapkan memberikan dukungan berupa fasilitas, sarana prasarana, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas guru secara optimal. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, agar dapat memberikan wawasan yang lebih luas dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaterina, F., dkk. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djunaidi. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Tarbiyatuna*, 2(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 78.
- Mami, U. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Negara*, 5(3), 113.
- Roslina, dkk. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan*, 2(1).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Refika Aditama.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yopi Aprida, dkk. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2).