

# Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut

Masitha<sup>1✉</sup>, A. Suriansyah<sup>2</sup>, Novitawati<sup>3</sup>

(1,2,3) Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia

✉ Corresponding author  
[\[aanalya558@gmail.com\]](mailto:aanalya558@gmail.com)

## Abstrak

Kinerja guru yang baik terlihat melalui tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru lingkungan kerja, pengaruh pimpinan dan organisasi, pengembangan diri dan motivasi guru. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel: Kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kabupaten Tanah Laut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan analisis jalur. Jumlah sampel sebanyak 143 orang dengan teknik proporsional random sampling yang ada di Kabupaten Tanah Laut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,679, iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,074, disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,294, kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi 0,573, kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja 0,798. Selanjutnya, terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi sebesar 0,991 dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebesar 0,993. Kesimpulan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi kinerja guru serta iklim organisasi dan disiplin kerja sangat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Diharapkan ini selalu dilakukan evaluasi kinerja dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan bimbingan untuk membantu guru dalam perbaikan dan pengembangan diri.

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

## Abstract

Good teacher performance can be seen through the level of effectiveness and efficiency of a teacher in carrying out his duties and responsibilities. Many factors affect the performance of teachers, the work environment, the influence of leaders and organizations, self-development and teacher motivation. This study aims to describe and analyze the direct and indirect influence between variables: Principal leadership, organizational climate, work discipline on the performance of State High School teachers in Tanah Laut Regency. This study uses a quantitative approach with a type of correlational research with path analysis. The number of samples was 143 people with proportional random sampling techniques in Tanah Laut Regency. The results of the study showed that there was a direct influence between the principal's leadership on teacher performance by 0.679, organizational climate on teacher performance by 0.074, work discipline on teacher performance by 0.294, principal's leadership on organizational climate by 0.573, and principal's leadership on work discipline by 0.798. Furthermore, there was an indirect influence between the principal's leadership on teacher performance through organizational climate by 0.991 and the principal's leadership on teacher performance through work discipline by 0.993. The conclusion that the better the principal's leadership, the higher the teacher's performance as well as the organizational climate and work discipline greatly contribute significantly to improving teacher

performance. It is hoped that performance evaluation will always be carried out by providing constructive feedback and guidance to help teachers in self-improvement and development.

**Keyword:** *Principal Leadership, Organizational Climate, Work Discipline, Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pondasi dalam kemajuan suatu bangsa, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu bangsa, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas bangsa tersebut. Di Indonesia pendidikan sangat diutamakan, karena pendidikan memiliki peranan yang sangat penting terhadap terwujudnya peradaban bangsa yang bermartabat. Berbagai upaya telah ditempuh oleh pemerintah dan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satunya dengan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan kompetitif. Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Peran kepala sekolah sangat penting dalam pemenuhan kebutuhan formal agar berjalan secara baik dan guru sebagai ujung tombak pendidikan dalam upaya mencerdaskan peserta didik melalui program pendidikan sekolah untuk masa depan bangsa.

Kemajuan sekolah melalui berbagai aktivitas dan kebijakan sekolah tidak terlepas dari peranan kepemimpinan kepala sekolah. Melalui arahan kepala sekolah, guru tidak dapat bekerja maksimal tanpa adanya seorang pimpinan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dan beragam dalam mengelola dan memajukan sekolah. Keberhasilan sekolah sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga sekolah dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Sunarsi (2020) kinerja guru dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah berjalan sesuai harapan atau belum. Dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Menurut Sukma (2020) tujuan sekolah akan tercapai, apabila kepala sekolah dengan profesionalnya dapat mempengaruhi bawahannya, yang diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Melalui komponen tersebut, pembelajaran formal di sekolah dapat menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan dan mempersiapkan peserta didik untuk masa depan.

Lukman, dkk (2020) apabila kepemimpinan kepala sekolah menjalankan tugas pokok dan fungsinya maka kinerja guru cenderung meningkat dalam melaksanakan tugas utama guru yaitu melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Baik tidaknya kinerja guru disekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya guru cenderung tunduk pada kepala sekolah sehingga segala sesuatu yang dilaksanakan oleh guru harus mengacu pada kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah. Selain itu apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut kepala sekolah berhak untuk menegur maupun memberikan peringatan. Kepala sekolah sekolah dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi sekolah mengacu pada atmosfer atau lingkungan psikologis yang dipersepsikan oleh anggota komunitas sekolah, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Hal tersebut mencakup terkait persepsi, norma, nilai-nilai, dan budaya yang menggambarkan bagaimana orang merasa tentang sekolah mereka dan bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain di dalamnya. Menurut Ideswal, dkk., (2020) menjelaskan bahwa iklim sekolah yang kondusif akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah, sehingga maju atau mundurnya kemajuan sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut dalam menciptakan lingkungan dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya.

Disiplin kerja berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Apabila suatu organisasi memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, maka hal ini akan mendorong organisasi untuk mendapatkan keberhasilan yang diharapkan (Ruhayu, dkk., 2020). Dampak disiplin terhadap kinerja menurut Erdogan & Sari (2019) menemukan bahwa disiplin kerja guru secara

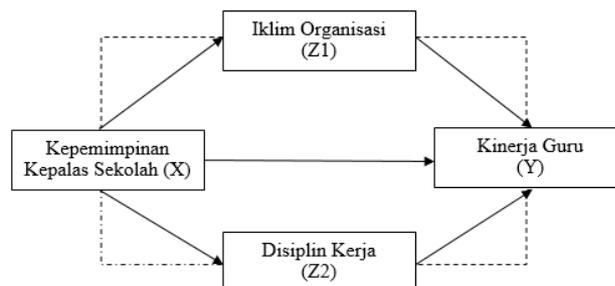
signifikan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung disiplin untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kinerja guru yang baik tidak hanya diukur berdasarkan hasil akademik peserta didik, tetapi juga melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhi pengalaman belajar peserta didik dan iklim keseluruhan di sekolah (Asterina & Sukoco, 2019). Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Mulyasa (2020) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari sikap dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sudjana (2019) kinerja guru mencakup tiga aspek utama: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kinerja guru (teacher performance) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik (Majid, 2016; Sahertian, 2018). Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru dalam pembelajaran ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dikembangkan guru melalui penilaian kinerja guru. Guru perlu memiliki perencanaan yang jelas dan terukur, memiliki pengelolaan proses pembelajaran yang dilakukan secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran berjalan baik dan hasilnya dapat diandalkan (Musnaeni & Abidin, 2022). Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen per sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun peserta didik. Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan dapat kandas. Karena tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat dijadikan tolok ukur berhasilnya sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rorimpandey, 2020; Ramli. Dkk, 2024).

Oleh karena itu dengan berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja seorang guru yang dapat mempengaruhi prospek pendidikan di sekolah yang lebih baik, maka penting untuk melihat hal apa yang dapat mempengaruhi kondisi tersebut baik dari segi kepemimpinan dan manajemen di lingkungan sekolah dalam hal ini di lingkungan sekolah SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. Atas dasar tersebut kita melihat sejauh mana pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi di sekolah dalam membangkitkan motivasi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Melalui penelitian ini akan dapat menggambarkan pilihan kepala sekolah dalam menentukan strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi tersebut dapat melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional (Mukhtar, 2015; Surahman, dkk., 2024).

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik aktif yang berstatus ASN tahun ajaran 2023/2024 di SMA Negeri Kabupaten Tanah Laut yang berjumlah 223 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan Simple Proportional Random Sampling diperoleh 143 responden. Penelitian ini menggunakan empat kuesioner antara lain kuesioner kepemimpinan kepala sekolah, kuesioner iklim organisasi, kuesioner disiplin kerja dan kuesioner kinerja guru. Sesuai dengan model pengaruh antarvariabel seperti Gambar 1.



Gambar 1. Model Desain Penelitian

Pengambilan data dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya (0,879). Hasil uji prasyarat analisis; hasil uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar nilai  $p(0,200) > \alpha(0,05)$  dinyatakan berdistribusi normal dan uji Linieritas diperoleh nilai  $p = (0,00) < (0,05)$  artinya bersifat linear. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Plot Residual antara variabel iklim organisasi dan disiplin terhadap variabel kinerja guru terlihat menyebar secara acak (tidak ada pola tertentu) sehingga dianggap baik dan ideal dapat terpenuhi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif respons responden terhadap variabel penelitian, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, disiplin kerja, dan kinerja guru yang diukur pada skala 4. Adapun gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut sebagai berikut:

### Gambaran kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, data menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Tanah Laut sebagian besar skor berada pada interval 223,33 – 236 yaitu sebanyak 82 responden atau 57,34% dengan tingkat klasifikasi sedang atau baik. Dilihat pada tabel 4.8 dari nilai skor variabel kepemimpinan kepala diperoleh nilai untuk setiap dimensi; 1) Visi dan misi 3,57(baik), 2) Kemampuan manajerial 3,62 (sangat baik), 3) Kepemimpinan transformal (sangat baik), 4) Komunikasi 3,55 (baik), 5) Kemampuan membuat keputusan 3,56 (baik), 6) Pengembangan profesional 3,56 (baik), 7) Pengelolaan hubungan dengan komunitas 3,51 (baik), 8) Kemampuan mengevaluasi 3,5 (baik), 9) Akuntabilitas 3,7 (sangat baik). Hasil ini menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menunjukkan hasil yang baik adalah kepala sekolah yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan lembaga yang dipimpinnya.

### Gambaran Iklim Organisasi di SMA Negeri Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, data menunjukkan bahwa iklim organisasi di SMA Negeri Tanah Laut sebagian besar skor berada pada interval 123,67 – 131,83 yaitu sebanyak 87 responden atau 60,83% dengan tingkat klasifikasi sedang atau baik. Dilihat pada tabel 4.12 dari nilai skor variabel iklim organisasi untuk setiap dimensi diperoleh; 1) *Supportive Principal Behavior* 3,65 (sangat baik), 2) *Directive Principal Behavior* 3,60 (sangat baik), 3) *Restrictive Principal Behavior* 3,54 (sangat baik), 4) *Collegial Teacher Behavior* 3,64 (sangat baik), 5) *Intimate Teacher Behavior* 3,65 (sangat baik). Hasil ini menggambarkan bahwa iklim organisasi yang mampu menunjukkan hasil yang baik adalah suatu iklim kerja dimana lingkungan sekolah tersebut guru merasa didukung dan dihargai, dengan komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang efektif, serta peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional.

### Disiplin Kerja di SMA Negeri Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, data menunjukkan bahwa disiplin kerja di SMA Negeri Tanah Laut sebagian besar skor berada pada interval 100 – 110 yaitu sebanyak 89 responden atau 62,23% dengan tingkat klasifikasi sedang atau baik. Dilihat pada tabel 4.16 dari rata-rata nilai skor variabel disiplin kerja untuk setiap dimensi diperoleh; 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan 3,53 (baik), 2) Disiplin Terhadap Waktu 3,52 (baik), 3) Disiplin terhadap suasana kerja 3,61 (sangat baik), 4) Disiplin dalam melayani masyarakat 3,61 (sangat baik), 5) Pengambilan keputusan 3,69 (sangat baik). Hasil ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang baik di sekolah akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan sekolah, meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta mendukung pencapaian akademik dan non-akademik siswa secara keseluruhan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang terstruktur, mempromosikan budaya kerja yang profesional, dan memungkinkan terwujudnya komunikasi dan kerjasama yang efektif antara semua pihak terkait.

### Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, data menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri Tanah Laut sebagian besar skor berada pada interval 123,33– 136 yaitu sebanyak 86 responden atau 60,13% dengan tingkat klasifikasi sedang atau baik. Dilihat pada tabel 4.20 dari rata-rata nilai skor variabel

kinerja guru untuk setiap dimensi diperoleh; 1) Kemampuan merencanakan pembelajaran 3,32 (baik), 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran 3,26 (baik), 3) Kemampuan mengevaluasi pembelajaran 3,26 (baik). Hasil ini menggambarkan bahwa kinerja guru yang baik di sekolah akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap proses belajar-mengajar, yaitu meningkatkan motivasi dan prestasi siswa, memperbaiki hasil akademik, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif dan kondusif. Kinerja guru yang baik juga memperkuat kolaborasi antara guru dan siswa, mendukung perkembangan sosial dan emosional siswa, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan sekolah secara keseluruhan. Kinerja merupakan suatu ukuran bagi keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru.

Hasil uji statistik kuantitatif berfokus pada analisis data numerik dan mencari hubungan antar variabel. Melalui koefisien analisis regresi, peneliti menjawab hipotesis dengan menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen sebagai berikut:

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMA se Kabupaten Tanah Laut. Adapun hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-90.102	1.219		-73.937	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.955	.005	.998	179.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada tabel 1 di atas pada variabel X diperoleh nilai sebesar *Unstandardized B* = -90,102 (a) tanda negatif pada nilai koefisien unstandardized B = -90,102 ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Artinya, jika semua variabel lain dianggap konstan, peningkatan dalam kepemimpinan kepala sekolah dapat diasosiasikan dengan penurunan kinerja guru. Dalam konteks ini, hal ini bisa berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah tidak efektif atau tidak sesuai, maka kinerja guru cenderung menurun. Penting untuk melakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap hubungan ini dan mempertimbangkan konteks spesifik dari data yang diperoleh. Kemudian, koefisien  $\beta$  (b) sebesar 0,955 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam kepemimpinan kepala sekolah diperkirakan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,955%. Selanjutnya, dengan membandingkan nilai  $T_{hitung} = 179,193$  dimana nilai Signifikansi (p-value) 0,000 dengan  $T_{tabel}$  dari 143 responden dengan  $(df2) = 143 - 2 = 141$  dengan sig. ( $\alpha$ ) 0,05 adalah  $T_{tabel} = 1,97693$ . Karena nilai  $T_{hitung} = 179,193 > 1,97693 T_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang berarti secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian tersebut ternyata senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Claudia (2022) menunjukkan hasil berpengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, semakin kuat kepemimpinan kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suzanna & Fauzan (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terbukti memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Wahyudi, dkk., (2024) diperoleh  $T_{hitung} = 15,616 > 1,660 T_{tabel}$  hipotesis  $H_0$  ditolak, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah dasar gugus X Kota Prabumulih.

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung iklim organisasi (Z1) terhadap kinerja guru (Y) di SMA se Kabupaten Tanah Laut. Adapun hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-82.886	1.651		-50.192	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.660	.013	.996	127.866	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada tabel 2 di atas pada variabel Z1 diperoleh nilai sebesar *Unstandardized B* = -82,886 (a) angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada iklim organisasi (Z1) maka nilai konsisten kinerja guru (Y) adalah sebesar 82,886. Kemudian, koefisien  $\beta$  (b) sebesar 1,660 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam iklim organisasi diperkirakan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,66%. Selanjutnya, dengan membandingkan nilai  $T_{hitung} = 127,866$  dimana nilai Sig. (p-value) 0,000 dan nilai  $T_{tabel} (0,05) = 1,97693$ . Karena nilai  $T_{hitung} = 127,866 > 1,97693 T_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang berarti secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyuni (2016) dimana diperoleh nilai 10,33% iklim organisasi dipengaruhi kinerja dan hasil  $F_{hitung} (8,2926) > F_{tabel} (3,9739)$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap kinerja pegawai struktural di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di salah satu Kota di Jawa Barat. Penelitian yang dilakukan Handayani, dkk (2024) melalui hasil kajiannya menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hidayat, dkk., (2024) diperoleh nilai koefisien jalur  $\gamma_1 = 0,165$  (Sig 0,029 < 0,05) yang berarti semakin kuat iklim organisasi maka kinerja guru akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian terdahulu di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun budaya organisasi yang positif.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung disiplin kerja (Z2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA se Kabupaten Tanah Laut. Adapun hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.789	.874		4.335	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.193	.008	.997	142.522	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada tabel 4.31 di atas pada variabel Z2 diperoleh nilai sebesar *Unstandardized B* = 3,789 (a) angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada disiplin kerja (Z2) maka nilai konsisten kinerja guru (Y) adalah sebesar 3,789. Kemudian,

koefisien  $\beta$  (b) sebesar 1,193 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam disiplin kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,193%. Selanjutnya, dengan membandingkan nilai  $T_{hitung} = 142,522$  dimana nilai Signifikansi (p-value) 0,000 dan nilai  $T_{tabel} (0,05) = 1,97693$ . Karena nilai  $T_{hitung} = 142,522 > 1,97693 T_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang berarti secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Purnamasari (2023) menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 8,41%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 33,023 + 0,808X$ . Hasil implikasi dari penelitian ini menerangkan bahwa guru yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi, dapat meningkatkan kinerja guru dan akan berdampak pada tercapainya tujuan sekolah melalui visi dan misi dapat tercapai secara efektif dan efisien sehingga kualitas *input*, *output*, dan *outcome* di MTsN 1 Karanganyar dapat meningkat. Selanjutnya, hasil penelitian Damanik (2019) menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar  $0,288 = 28,8\%$ , hal ini terlihat pada nilai Sig.  $0,00 (0,04 < 0,05)$ . Penelitian Rosmawati, dkk., (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru di SMK N 2 Prabumulih. Berdasarkan uji regresi sederhana, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,311 > 2,006 t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

#### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Iklim Organisasi

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap iklim organisasi (Z1) di SMA se Kabupaten Tanah Laut. Adapun hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Iklim Organisasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-3.677	.857		-4.289	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.573	.004	.997	152.705	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada tabel 5 di atas pada variabel Z1 diperoleh nilai sebesar *Unstandardized B* = -3,677 (a) angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah (X) maka nilai konsisten iklim organisasi (Z1) adalah sebesar 3,677. Kemudian, koefisien  $\beta$  (b) sebesar 0,573 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam kepemimpinan kepala sekolah diperkirakan akan meningkatkan iklim organisasi sebesar 0,573%. Selanjutnya, dengan membandingkan nilai  $T_{hitung} = 152,705$  dimana nilai Signifikansi (p-value) 0,000 dan nilai  $T_{tabel} (0,05) = 1,97693$ . Karena nilai  $T_{hitung} = 152,705 > 1,97693 T_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang berarti secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap iklim organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Usman, dkk., (2021) iklim sekolah berkontribusi signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 85,7% yang dikategorikan pengaruhnya kuat/tinggi. Selanjutnya, penelitian Faisal, dkk., (2019) terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepemimpinan guru di Yayasan Raflesia Depok. Temuan ini dapat di artikan bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan salah satu faktornya dipengaruhi oleh iklim organisasi, sehingga jika iklim organisasi kepemimpinan ditingkatkan, dapat meningkatkan kinerja.

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap disiplin kerja (Z2) di SMA se Kabupaten Tanah Laut. Adapun hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-77.959	1.134		-68.725	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.798	.005	.997	160.690	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada tabel 6 di atas pada variabel Z2 diperoleh nilai sebesar *Unstandardized B* = -77,959 (a) angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah (X) maka nilai konsisten disiplin kerja (Z2) adalah sebesar 77,959. Kemudian, koefisien  $\beta$  (b) sebesar 0,799 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam kepemimpinan kepala sekolah diperkirakan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,799%. Selanjutnya, dengan membandingkan nilai  $T_{hitung} = 160,690$  dimana nilai Signifikansi (p-value) 0,000 dan nilai  $T_{tabel} (0,05) = 1,97693$ . Karena nilai  $T_{hitung} = 160,690 > 1,97693 T_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang berarti secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan Putri, dkk., (2023) dimana pada hasil penelitian yang dilakukan di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diperoleh harga koefisien korelasi Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan Variabel Y2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,560 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Djuraidi & Laily (2020) pemimpin dapat memberikan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi staf dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, pemimpin tersebut dapat memotivasi seluruh staf dan karyawannya yang ada dalam organisasi sehingga dapat mendukung semangat kerja para karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kemudian pemimpin juga dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan para staf dan karyawannya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, dan yang terakhir pemimpin dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi stafnya.

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Iklim Organisasi

Untuk menghitung besar pengaruh tidak langsung dari variabel independen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) melalui variabel intervening Iklim Organisasi (Z), digunakan konsep analisis jalur *path analysis*.

**Tabel 7 Hasil Uji Pengaruh Mediasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Iklim Organisasi**

Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	$S_{Direct\ Effect}$	$T_{hitung}$	Ket.
X terhadap Y melalui Z1	0,991	0,0135	7,34	Sig.

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel 7 di atas diperoleh hasil nilai  $T_{hitung} = 7,34$  dimana nilai Signifikansi (p-value) 0,000 dan nilai  $T_{tabel} (0,05) = 1,97693$ . Karena nilai  $T_{hitung} = 7,34 > 1,97693 T_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut melalui iklim organisasi (Z1).

Hasil penelitian ini sejalan Ideswal, dkk., (2020) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SDN di Kota Payakumbuh sebesar 9,0% dan terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN di kota Payakumbuh sebesar 8,6% sehingga dapat disimpulkan bahwa terlihat kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di kota Payakumbuh. Arina, dkk., (2023) gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP secara simultan.

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Untuk menghitung besar pengaruh tidak langsung dari variabel independen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) melalui variabel intervening Iklim Organisasi (Z), digunakan konsep analisis jalur *path analysis*.

**Tabel 8 Hasil Uji Pengaruh Mediasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja**

Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	$S_{Direct\ Effect}$	$T_{hitung}$	Ket.
X terhadap Y melalui Z2	0,993	0,026	38,23	Sig.

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel 8 di atas diperoleh hasil perhitungan nilai  $T_{hitung} = 38,23$  dimana nilai Signifikansi (p-value) 0,000 dan nilai  $T_{tabel} (0,05) = 1,97693$ . Karena nilai  $T_{hitung} = 38,23 > 1,97693 T_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut melalui disiplin kerja (Z2).

Hasil penelitian ini ini sejalan Erga, dkk., (2023) disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru secara signifikan dan terdapat manajemen kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah  $0,01 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 9,441 > f_{tabel} 3,30$  artinya terdapat Pengaruh manajemen kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru secara signifikan. Penelitian Istarina, dkk., (2021) kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diperoleh sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $45,223 > f_{tabel} 2,48$ . Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

### SIMPULAN

Dapat disimpulkan gambaran kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja guru berada pada tingkat klasifikasi sedang atau baik. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, iklim organisasi terhadap kinerja guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru, iklim organisasi terhadap kinerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja, pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Diharapkan kepala sekolah dapat terus meningkatkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan profesional sehingga dapat memimpin lebih efektif dan mendukung guru dalam mencapai kinerja yang lebih optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. (2018). *Dasar-dasar Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arina, Y., Revita, Y., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). The Influence of Principal's Participative Leadership Style and Work Climate on Public Middle School Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(3), 1066–1081. <https://doi.org/10.51276/edu.v4i3.487>
- Asterina, F & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 208-219.
- Claudia, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Tarbiyah Islamiyah Al-Falah. Jakarta: Tesis UIN Syarif Hidayatullah.
- Damanik, Rabukit. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*. Vol. 5, No.2, Desember 2019. 163 -170.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-14
- Erdogan, A., & Sari, A. R. (2019). The effect of teacher work discipline on teacher performance. *Journal of Educational Sciences*, 3(1), 40-55.
- Erga, Ergawati., Suparta Rasyid & M. Danil. (2023). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 20 Issue, 1 Oktober 2023. 253-244.
- Faisal, Ahmad & Kartika Dian Lestari. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 9, No. 1 Januari 2019.
- Handayani, Muhammad Win Afgani & Afriantoni. (2024). Kajian Konseptual Identifikasi Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal on Education*, Vol. 07, No. 01, September-Desember 2024, 95-10.
- Harris, & Jones. (2019). *Professional Learning Communities: Using Data in Decision Making to Improve Student Learning*. London: SAGE Publications Limited.
- Hidayat, A., Setyaningsih, S., & Wulandari, D. (2024). Improving Job Performance by Strengthening Work Motivation, Organizational Climate, Transformational Leadership, and Growth Mindset; Empirical Study on Regular Teachers of Private Junior High School Associations in Depok City. *SUJANA (Journal of Education and Learning Review)*. Vol. 3 Issue 1, 36-49. <https://journal.jfpublisher.com/index.php/sujana/issue/view/63>
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co
- Ideswal, Yahya & Hanif Alkadri. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, Vol. 4 Nomor 2 April 2020. 460-466.
- Istarina, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2021). The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance. *Jurnal: Atlantis Press*, Vol. 565, 19 July 2021, 208-214. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.038>
- Lukman, L. B., & Puspitasari, A. (2020). The Influcer of Principal's Leadership and Work Motivasion toward Teacher's Performance. *International Journals of Sciences and High Technologies*, 1, 376-379.
- Majid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 3(3), 103-117.
- Mulyasa, E. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musnaeni, & Abidin, S. (2022). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98-104. [doi:https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168](https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168)

- Purnamasari, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Karanganyar Tahun 2022. Surakarta: Program Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
- Purwanto, N. (2017). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Putri, Zahrawanni Niza Gunarko & Diding Nurdin, Suryadi. (2023). Kepemimpinan Transformal Terhadap Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 20 Issue, April 2023. 59-66.
- Ramli, A., Mundzir, M., Suprianto, G., Ashadi, F., & Arifudin, O. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927-12934. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.5142>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education.
- Rorimpandey, W. H. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Press.
- Ruhayu, Hamzah, & Hamid. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ekon Pertanian dan Agribisnis*, 3, 32-42.
- Sagala. (2009). *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P. A. (2018). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Saondi, O., & Suherman, A. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika.
- Siemze, J., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru*. Palu: Magama.
- Sudjana, N. (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukma, N. B. (2020). *Menjadi Kepala Profesional Era Revolusi 4.0; Konsep Dasar Profesionalisme Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Bogor: Yayasan Warkat Utama.
- Surahman, S., Desriyantika, E., Koli, E., Ramli, A., & Hasmirati, H. (2023). The Efforts to Improve Teacher Performance Through School Principal Leadership, Job Satisfaction and Work Motivation. *Journal on Education*, 5(3), 10165-10175. Retrieved from <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/1908>
- Suriansyah, A. & Aslamiah (2018). Teacher's Job Satisfaction On Elementary School: Relation To Learning Environment. *Open Psychology Journal*, 11, Article 123-130. <https://doi.org/10.2174/1874350101811010123>
- Suzanna, D., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang. Pontianak: Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003
- Usman, J. Trisnamansyah, S. Mulyanto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana, dan Iklim Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume (2), 81-91.
- Wahyudi, A., Fitria, H. ., & Rohana, R. (2024). The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Elementary School Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2), 687-698. <https://doi.org/10.51276/edu.v5i2.716>
- Yuliana, Lia. (2023). *Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Di Era Digital*. [https://www.uny.ac.id/id/fokus-kita/prof-dr-lia-yuliana-spd-mpd\\_kepemimpinan-pembelajaran-kepala-sekolah-di-era-digital](https://www.uny.ac.id/id/fokus-kita/prof-dr-lia-yuliana-spd-mpd_kepemimpinan-pembelajaran-kepala-sekolah-di-era-digital). Recived: 16 September 2024.
- Zuharudin, R. A., & Mulyani, S. (2020). The Relationship Between Organizational Climate Dimensions Of School and Burnout Among Teacher of Junior High School In The Sub-District Of Pagetan Banjarnegara Jawa Tengah. *Ecopsy*, 7, 41-46. doi:<http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8424>