

Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn Di Kecamatan Pagelaran

Sri wahyuni, Siswoyo, Fatqul Hajar Aswad

¹ Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Pringsewu, Lampung

Corresponding author: email@sriwahyuni111@guru.smp.belajar.id

Diterima: 27 Februari 2025, Revisi: 1 Juni 2025, Dipublikasikan: 26 Juni 2025

Abstract

Leadership in education significantly impacts the success of educational units and students' academic performance. Effective principals foster inclusive communication, reward achievements, and encourage teamwork, creating a motivating environment. Work climate is equally crucial, influencing teacher performance through support, communication, recognition, and access to resources, enhancing teacher motivation and satisfaction. This study examines the influence of leadership and work climate on teacher performance in public junior high schools in Pagelaran Subdistrict. Using a quantitative approach and an ex-post facto design, data were collected from teachers at SMP Negeri 1 and SMP Negeri 2 Pagelaran through purposive sampling. Analysis methods included normality, linearity, and multicollinearity tests, along with regression analyses. Findings reveal that principal leadership positively affects teacher performance (40.5%), work climate has a stronger effect (48.9%), and their combined influence contributes 49.7%. These results emphasize the importance of leadership and work climate in enhancing educational outcomes.

Keywords: leadership, work climate and teacher performance

Abstrak

Kepemimpinan dalam pendidikan secara signifikan memengaruhi keberhasilan unit pendidikan dan kinerja akademik siswa. Kepala sekolah yang efektif mendorong komunikasi inklusif, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan mendukung kerja tim, menciptakan lingkungan yang memotivasi. Iklim kerja juga sangat penting, karena memengaruhi kinerja guru melalui dukungan, komunikasi, penghargaan, dan akses terhadap sumber daya, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan guru. Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Pagelaran. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain ex-post facto, data dikumpulkan dari guru di SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 Pagelaran melalui teknik purposive sampling. Metode analisis mencakup uji normalitas, linearitas, multikolinieritas, serta analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru (40,5%), iklim kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat (48,9%), dan pengaruh gabungan keduanya menyumbang sebesar 49,7%. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan dan iklim kerja dalam meningkatkan hasil Pendidikan.

Kata kunci: kepemimpinan, iklim kerja, dan kinerja guru

Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peran sentral dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dimana guru memainkan peran kunci dalam penyampaian pendidikan (Fiteriadi et al., 2024). Guru kinerja, yang dapat ditentukan melalui kemampuan mengajar, penilaian, dan interaksi dengan siswa, secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi tidak hanya manajemen sekolah tetapi juga kinerja guru dan iklim kerja secara keseluruhan (Fitriani et al., 2024). Bekerja iklim, yang mencakup persepsi guru terhadap lingkungan kerja mereka termasuk hubungan antara kolaborator, fasilitas dan dukungan yang mereka terima, mempunyai hubungan langsung berdampak pada motivasi guru dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka (Pradiptya dkk., 2022).

Kepemimpinan dalam pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dan kinerja akademik siswa. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan visi dan arah yang jelas bagi sekolah, namun juga membangun dukungan lingkungan bagi guru dan siswa, mendorong budaya belajar yang positif, dan merangsang inovasi dan perbaikan berkelanjutan (Andriansyah et al., 2023). Oleh langsung mempengaruhi iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan berdampak pada motivasi guru, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, pengajaran mereka kinerja (Norlatipah, 2022). Oleh karena itu, mengembangkan kepemimpinan yang efektif tidak hanya itu penting untuk mencapai hasil pembelajaran yang tinggi, namun juga penting untuk memastikan bahwa sekolah secara keseluruhan dapat merespons secara efektif tantangan pendidikan kontemporer dan mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk sukses di masa depan.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki berbagai dimensi, termasuk bagaimana kepala sekolah berinteraksi dengan stafnya, bagaimana mereka membimbing pengembangan profesional guru, dan bagaimana mereka membangun visi sekolah (N.C. Dewi et al., 2020). Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam membentuk iklim kerja yang positif di sekolah berfungsi sebagai pemimpin yang menentukan arah interaksi, nilai-nilai, dan harapan dalam organisasi lingkungan pendidikan. Melalui praktik kepemimpinan yang efektif, termasuk terbuka dan komunikasi inklusif, mengakui dan menghargai pencapaian, dan mempromosikan kerja tim dan pengembangan profesional, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan lingkungan yang memotivasi (Pardosi & Utari, 2022). Lingkungan seperti itu tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja di antara staf tetapi juga merangsang lebih besar komitmen dan dedikasi terhadap visi sekolah. Dengan fokus pada penguatan hubungan interpersonal, membangun kepercayaan, dan memberikan dukungan yang diperlukan, kepala sekolah secara efektif meletakkan dasar bagi iklim kerja konstruktif yang dirasakan para guru dihargai dan diperlengkapi untuk berkembang secara profesional, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pengajaran dan hasil pendidikan yang lebih baik (Kavgacı, 2023).

Iklim kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, menciptakan landasan bagi efektivitas pengajaran dan kesejahteraan karyawan di

sekolah lingkungan. Iklim kerja yang positif, ditandai dengan dukungan kolaboratif, terbuka komunikasi, pengakuan keberhasilan, dan akses terhadap sumber daya dan profesional pelatihan, secara langsung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru (Hifza & Aslan, 2020). Hal ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan keterlibatan guru dalam pengajaran dan proses pembelajaran dan pengembangan profesional berkelanjutan, yang sangat penting bagi peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, memperkuat iklim kerja yang positif tidak hanya menguntungkan guru dalam hal kesejahteraan emosional dan profesional mereka tetapi juga juga memfasilitasi prestasi akademik siswa melalui peningkatan kualitas pengajaran (Patriah dkk., 2022).

Kinerja guru merupakan penentu utama kualitas pendidikan, seiring peran guru berperan langsung dalam membimbing, memberikan petunjuk dan memberi inspirasi kepada peserta didik untuk belajar secara optimal pencapaian. Guru yang efektif tidak hanya menyampaikan muatan pendidikan secara jelas dan komprehensif, tetapi juga berperan sebagai fasilitator berpikir kritis dan kreatif, mendorong siswa untuk melampaui menghafal fakta menuju pemahaman yang lebih dalam (Perrone, 2020). Guru juga mempengaruhi minat dan motivasi belajar siswa, harapan yang tinggi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif, yang semuanya penting bagi pertumbuhan intelektual dan emosional siswa (Ramlah et al., 2023). Jadi, sistematis peningkatan kinerja guru merupakan kunci dalam meningkatkan standar pendidikan secara keseluruhan, memastikan siswa diberi kesempatan terbaik untuk maju sesuai dengan kepenuhannya potensinya dan pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap cita-cita terbentuknya lembaga pendidikan tempat berkembang biaknya generasi penerus yang kompeten dan inovatif (Sinulingga et al., 2023).

Berdasarkan artikel, penelitian yang relevan, informasi yang beredar dalam berita digital dan masalah yang terjadi tentunya perlu adanya peningkatan mutu pendidikan. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini harusnya sudah menjadi komitmen bukan hanya pada pemerintah tetapi juga pada seluruh rakyat Indonesia, masalah pendidikan yang sedemikian kompleks haruslah menjadi perhatian yang serius, sebab melalui pendidikan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas, akan memegang peran utama dalam membangun bangsa dan negara. "Salah satu penyebab utama rendahnya kualitas mutu pendidikan di Indonesia yaitu rendahnya kualitas guru, padahal posisi guru menjadi sangat penting dan sangat strategis dalam menentukan kualitas pendidikan atau pembelajaran" (Saat, 2023), sebagai pelaksana pendidikan, gurulah yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam pembentukan ke-mampuan dan karakter peserta didik. Guru pulalah yang berpengaruh dalam menciptakan proses pembelajaran dan hasil pendidikan yang berkualitas, sehingga peran guru tidak tergantikan oleh media-media yang lain. Bagaimanapun besarnya upaya meningkatkan mutu pendidikan tanpa dibarengi dengan peningkatan kualitas dan profesionalisme guru, maka usaha tersebut tidak akan berpengaruh secara signifikan. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, kewajiban guru sebagai tenaga profesional menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 ayat (a) adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi

hasil pembelajaran.

Selanjutnya tulisan ini mencoba memaparkan hal yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, iklim kerja pada SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk referensi dan menambah khaanah ilmu kepemimpinan.

Metode

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan jenis metode *expost facto*. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Iklim kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri dan Swasta yang ada di Kecamatan Pagelaran. Populasi dalam peneliti ini adalah seluruh guru dari: (a) UPT SMP Negeri 1 Pagelaran; (b) UPT SMP Negeri 2 Pagelaran; (c) SMP Muhammadiyah 1 Pagelaran; (d) SMP Muhammadiyah 2 Pagelaran; (e) SMP Yapemi Pagelaran; (f) SMP 17 – 2 Pagelaran; dan (g) SMP PGRI Pagelaran. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan *Non-probability Sampling* dengan metode *purposive sampling* dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden. Pendekatan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian adalah (1) metode dokumentasi; (2) metode angket (kuisisioner); (3) metode wawancara (interview); dan (4) metode observasi.

Kisi-kisi angket Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Buti Angket
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Visioner	6
	Pemersatu	3
	Pemberdaya	5
	Stabilitas Emosi	5
	Ketrampilan sosial	8
Jumlah		27
Iklim Kerja	Hubungan antara Kepala Sekolah dan Guru	6
	Hubungan antara Guru dengan Guru	6
	Hubungan antara Guru dengan Siswa	8
Jumlah		20
Kinerja Guru	Penyusunan RPP/ Modul Ajar	3
	Pelaksanaan Pembelajaran	8
	Penilaian Prestasi Belajar	4
Jumlah		15

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel dilakukan dengan uji t dengan formulasi Hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : H_n = 0$: Variabel n tidak terpengaruh

$H_1 : H_n \neq 0$: Variabel ke n berpengaruh signifikan dimana $n \neq 0$

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu: Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Penelitian ini menggunakan uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMP N 1 Pagelaran dan Guru SMP N 2 Pagelaran. Berdasarkan observasi peneliti kedua sekolah diperoleh data yang disajikan pada tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Data Guru SMP N 1 Pagelaran dan SMP N 2 Pagelaran

Sekolah	Status		Jumlah	Jenis Kelamin		Jumlah
	ASN	Honoror		LK	P	
SMP N 1 Pagelaran	49	4	53	23	30	53
SMP N 2 Pagelaran	31	6	37	12	25	37
Total Sampel	80	10	90	35	55	90

Sumber : Dokumen SMP N 1 Pagelaran dan SMP N 2 Pagelaran

Data penelitian terdiri atas (1) data hasil angket kepemimpinan kepala sekolah; (2) data hasil angket iklim kerja; dan (3) data hasil angket kinerja guru.

Data selanjutnya di analisis untuk meninjau nilai rerata, nilai maksimum, nilai minimum dan range dengan menggunakan aplikasi SPSS dan dihasilkan output yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Output SPSS Data Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Sd. Deviation	Variance
X1	90	18.00	110.00	128.00	118.8444	3.80098	14.447
X2	90	14.00	81.00	95.00	88.4889	3.22645	10.410
Y	90	17.00	57.00	74.00	65.3222	3.85649	14.873
Valid N (listwise)	90						

Berdasarkan tabel 2 Hasil output SPSS data penelitian tersebut di atas diperoleh bahwa untuk variabel X1 (Kepemimpinan kepala sekolah) diperoleh bahwa terdapat 90

data yang diolah sesuai dengan sampel penelitian, Range sebesar 18, nilai maksimum sebesar 128, nilai minimum 110, rata-rata (*means*) sebesar 118,8444, *standar deviation* sebesar 3,80098 dan *variance* sebesar 14,447 yang diperoleh dari angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 27 pertanyaan. Selanjutnya, variabel X2 (Iklim Kerja) diperoleh bahwa terdapat 90 data yang diolah sesuai dengan sampel penelitian, Range sebesar 14, nilai maksimum sebesar 95, nilai minimum 81, rata-rata (*means*) sebesar 88,4889, *standar deviation* sebesar 3,22645 dan *variance* sebesar 10,410 yang diperoleh dari angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 pertanyaan. Sedangkan, variabel Y (Kinerja Guru) diperoleh bahwa terdapat 90 data yang diolah sesuai dengan sampel penelitian, Range sebesar 17, nilai maksimum sebesar 74, nilai minimum 57, rata-rata (*means*) sebesar 65,3222, *standar deviation* sebesar 3,85649 dan *variance* sebesar 14,873 yang diperoleh dari angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 pertanyaan. (Hasil analisis dengan SPSS secara rinci terdapat pada lampiran).

Hasil Analisis Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian selajutnya peneliti melakukan analisis terhadap data yang diperoleh. Analisis data meliputi uji prasyarat yaitu (1) uji normalitas; (2) uji linieritas; dan (3) uji Multikolinieritas. Ketiga uji prasyarat dijadikan sebagai pertimbangan sebelum melakukan uji hipotesis yaitu uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Uji regresi sederhana dan digunakan untuk (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran, dan (2) mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran. Sedangkan uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran.

1. Uji Prasarat

Uji prasarat yang pertama adalah uji normalitas. Hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil output yang disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Output SPSS Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34608681
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.062
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas yang merupakan ouput hasil analisis uji normalitas dengan SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan karakteristik pengambilan keputusan kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka sebarannya dinyatakan normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 dinyatakan tidak normal. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,05 dengan demikian data yang diperoleh merupakan data berdistribusi normal. (Hasil perhitungan secara urutan uji normalitas dengan SPSS terdapat pada lampiran).

Uji prasarat berikutnya adalah uji linieritas. Hasil analisis uji linieritas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil output yang disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1 * Y	Between Groups	(Combined)	482.058	16	30.129	2.736	.002
		Linearity	211.025	1	211.025	19.166	.000
		Deviation from Linearity	271.033	15	18.069	1.641	.084
	Within Groups		803.765	73	11.010		
	Total		1285.822	89			
X2 * Y	Between Groups	(Combined)	415.818	16	25.989	3.715	.000
		Linearity	221.788	1	221.788	31.704	.000
		Deviation from Linearity	194.030	15	12.935	1.849	.144
	Within Groups		510.671	73	6.995		
	Total		926.489	89			

Berdasarkan tabel 4. yang merupakan ouput hasil analisis uji linieritas dengan SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi *Sig Deviation from linearity* sebesar 0,084 untuk variable X1 dengan Y sedangkan nilai signifikansi *Sig Deviation from linearity* sebesar 0,144 untuk variable X2 dengan Y. Berdasarkan karakteristik pengambilan keputusan kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka sebarannya dinyatakan linier, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 dinyatakan tidak linier. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,05 dengan demikian data yang diperoleh bahwa data mempunyai hubungan yang linier secara signifikan. (Hasil perhitungan secara urutan uji linieritas dengan SPSS terdapat pada lampiran)

Uji prasarat berikutnya adalah uji multikolinieritas. Hasil analisis uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil output yang disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.812	11.565		.676	.501		
X1	.125	.132	.123	.949	.345	.512	1.955
X2	.482	.155	.403	3.098	.003	.512	1.955

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table 5 di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada kolom *Collinierity Statistics* pada menu *Tolerance* untuk variabel X1 (Kepemimpinan) dan variabel X2 (Iklim Kerja) diperoleh nilai .512 (dibaca: 0,512). Berdasarkan karakteristik pengambilan keputusan kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,10 dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai 0,512 lebih besar dari 0,10 dengan demikian data yang diperoleh bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Selain itu, hasil output SPSS diketahui bahwa pada kolom *Collinierity Statistics* pada menu *VIF* untuk variabel X1 (Kepemimpinan) dan variabel X2 (Iklim Kerja) diperoleh nilai 1,955. Berdasarkan karakteristik pengambilan keputusan kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 10 maka terjadi gejala multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 10 dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai 1,955 kurang dari 10 dengan demikian data yang diperoleh bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas. (Hasil perhitungan secara urutan uji multikolinieritas dengan SPSS terdapat pada lampiran)

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi uji regreslinier sederhana untuk (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran, dan (2) mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran. Sedangkan uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran.

a. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Uji ini dilakukan untuk membuktikan analisis tujuan penelitian yang pertama yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) terhadap kinerja guru (variabel Y) yang dilakukan dengan SPSS. Hasil analisis uji hipotesis

dengan SPSS diperoleh output pertama model summary yang disajikan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Hasil Uji Model Summary Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.405 ^a	.164	.155	3.54584	.164	17.278	1	88	.000

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table 6 di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian kolom R diperoleh nilai sebesar .405^a (dibaca: 0,405), nilai ini memberikan makna bahwa persentase tingkat nilai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) terhadap kinerja guru (variabel Y) adalah 40,5%. Selanjutnya, output kedua ANOVA^a yang disajikan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Hasil Uji ANOVA Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.234	1	217.234	17.278	.000 ^b
	Residual	1106.422	88	12.573		
	Total	1323.656	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian sig. diperoleh nilai sebesar .000^b (dibaca: 0,000), selanjutnya berdasarkan kriteria uji yang ditentukan bahwa nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) terhadap kinerja guru (variabel Y). Selanjutnya, output ketiga *Coefficients*^a yang disajikan pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Hasil Uji Coefficientsa Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.474	11.758		1.401	.165
X1	.411	.099	.405	4.157	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8. di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian *unstandardized coefficients* point B diperoleh nilai Constant sebesar 16.474 (dibaca: 16,474) dan nilai X1 sebesar .411 (dibaca: 0,411) menunjukkan model persamaan regresi $Y = 16,474 + 0,411X1$. Model regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstan 16,474 menyatakan jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) maka nilai konsisten kinerja guru (variabel Y) adalah sebesar 16,474. Sedangkan, angka koefisien regresi sebesar 0,411 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) maka kinerja guru (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,411 dengan nilai positif menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (variabel Y). (Hasil perhitungan secara urutan uji hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan SPSS terdapat pada lampiran).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Uji ini dilakukan untuk membuktikan analisis tujuan penelitian yang kedua yaitu mengetahui pengaruh iklim kerja (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y) yang dilakukan dengan SPSS. Hasil analisis uji hipotesis dengan SPSS diperoleh output pertama model summary yang disajikan pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Hasil Uji Model Summary Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.489 ^a	.239	.231	3.38243	.239	27.696	1	88	.000

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada

bagian kolom R diperoleh nilai sebesar .489^a (dibaca: 0,489), nilai ini memberikan makna bahwa persentase tingkat nilai pengaruh iklim kerja (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y) adalah 48,9%. Selanjutnya, output kedua ANOVA^a yang disajikan pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Hasil Uji ANOVA Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.864	1	316.864	27.696	.000 ^b
	Residual	1006.791	88	11.441		
	Total	1323.656	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 10 di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian sig. diperoleh nilai sebesar .000^b (dibaca: 0,000), selanjutnya berdasarkan kriteria uji yang ditentukan bahwa nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y). Selanjutnya, output ketiga *Coefficients*^a yang disajikan pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Hasil Uji *Coefficients*^a Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.573	9.840	1.379	.171
	X2	.585	.111	.489	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 tersebut di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian *unstandardized coefficients* point B diperoleh nilai Constant sebesar 13.573 (dibaca: 13,573) dan nilai X2 sebesar .585 (dibaca: 0,585) menunjukkan model persamaan regresi $Y = 13,573 + 0,585X2$. Model regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstan 13,573 menyatakan jika tidak ada iklim kerja (variabel X2) maka nilai konsisten kinerja guru (variabel Y) adalah sebesar 13,573. Sedangkan, angka koefisien regresi sebesar 0,585 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) maka kinerja guru (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,585 dengan nilai positif menunjukkan iklim kerja (variabel X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (variabel Y). (Hasil

perhitungan secara urutan uji hipotesis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dengan SPSS terdapat pada lampiran).

c. Uji Hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah terhadap kinerja

Uji ini dilakukan untuk membuktikan analisis tujuan penelitian yang ketiga yaitu mengetahui pengaruh secara bersamaan kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) dan iklim kerja (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y) yang dilakukan dengan SPSS. Hasil analisis uji hipotesis dengan SPSS diperoleh output pertama model summary yang disajikan pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Hasil Uji Model Summary Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 ^a	.247	.230	3.38433	.247	14.283	2	87	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 12 tersebut di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian kolom R diperoleh nilai sebesar .497^a (dibaca: 0,497), nilai ini memberikan makna bahwa persentase tingkat nilai pengaruh secara bersamaan kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) dan iklim kerja (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y) adalah 49,70%. Selanjutnya, output kedua ANOVA^a yang disajikan pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13. Analisis Hasil Uji ANOVA Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.185	2	163.593	14.283	.000 ^b
	Residual	996.470	87	11.454		
	Total	1323.656	89			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 13 tersebut di atas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian sig. diperoleh nilai sebesar .000^b (dibaca: 0,000), selanjutnya berdasarkan

kriteria uji yang ditentukan bahwa nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y). Selanjutnya, output ketiga *Coefficients^a* yang disajikan pada tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14. Analisis Hasil Uji *Coefficients^a* Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.812	11.565		.676	.501
1 X1	.125	.132	.123	.949	.345
X2	.482	.155	.403	3.098	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 14 tersebut diatas hasil output SPSS diketahui bahwa pada bagian *unstandardized coefficients* point B diperoleh nilai Constant sebesar 7.812 (dibaca: 7,812), nilai X1 sebesar .125 (dibaca: 0,125) dan nilai X2 sebesar .482 (dibaca: 0,482) menunjukkan model persamaan regresi $Y = 7,812 + 0,125X1 + 0,482X2$. Model regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstan 7,812 menyatakan jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) dan iklim kerja (variabel X2) maka nilai konsisten kinerja guru (variabel Y) adalah sebesar 7,812. Sedangkan, angka koefisien regresi sebesar 0,125 pada variabel X1 dan 0,482 pada variabel X2 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) dan iklim kerja (variabel X2) maka kinerja guru (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,585 (hasil penjumlahan koefisien variabel X1 dan koefisien variabel X2) dengan nilai positif dari kedua variabel menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah (variabel X1) dan iklim kerja (variabel X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (variabel Y). (Hasil perhitungan secara urutan uji hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan SPSS terdapat pada lampiran).

1.1. Pembahasan

Pendidikan adalah salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumberdaya manusia. Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas maupun relevansinya. Perkembangan masyarakat yang diikuti dengan perkembangan kebutuhannya memunculkan jenis dan bentuk pekerjaan baru yang memerlukan penyesuaian spesifikasi kemampuan dan persyaratan dari tenaga kerjanya, Djohar (2018: 1–2). Arus globalisasi menimbulkan tantangan daya saing terhadap produk barang dan jasa. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Pada akhirnya kualitas produk barang dan jasa menjadi

meningkat sehingga diharapkan mampu menjadi tuan rumah di negerinya sendiri dan dapat bersaing di pasar global.

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kura-kulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apa bila dilaksanakan oleh guru. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. UNESCO menyatakan bahwa “memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru; mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder” (Delors, 1996).

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Edwar Sallis, 2016:170). Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat member inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (TjutjuYuniarsih dan Suwatno, 2018:166). Kenyataan di lapangan kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukan kinerjanya yang belum optimal, hal itu di indikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performance guru di hadapan siswa. Guru berusaha menampilkan kinerja terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Menurut Veithzal Rivai (2019), “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya”. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: Perencanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang seharusnya mempunyai kemampuan

untuk memimpin segala sumberdaya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima standard kompetensi tersebut terintegrasi di dalam kinerja kepala sekolah. Urgensi dan signifikansi fungsi dan peranan kepala sekolah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi yang disyaratkan agar dapat merealisasikan visi dan misi yang diemban sekolahnya. Dalam paradigm baru manajemen pendidikan, kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara umum pada SMP Negeri Kecamatan Pagelaran menurut 90 persepsi guru produktif yang dijadikan responden yakni kepemimpinan kepala sekolah secara umum berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 0,411 dengan kontribusi sebesar 40,5%. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{Y} = 16,474 + 0,411X_1$. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, iklim kerja secara umum pada SMP Negeri Kecamatan Pagelaran menurut 90 persepsi guru produktif yang dijadikan responden yakni iklim kerja secara umum berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 0,585 dengan kontribusi sebesar 48,9%. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{Y} = 13,573 + 0,585X_1$. Dengan demikian iklim kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,585. Sedangkan kontribusi kedua variabel tersebut secara simultan terhadap adalah 49,7%. Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $\hat{Y} = 13,573 + 0,125X_1 + 0,482X_2$. Hal ini menunjukan bahwa secara sederhana kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang tercermin dari nilai prediksi perubahan nilai di atas.

Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran hanya mencapai kategori sedang. Persentasi paling tinggi pada dimensi kepribadian termasuk kategori sedang. Persentasi terkecil ada pada

dimensi kemampuan member motivasi dan pendelegasian wewenang. Berdasarkan data pilihan responden, kepala sekolah sudah cukup proaktif dalam membangun sekolah, tetapi kurang melibatkan komite sekolah. Hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah yang dianalisis dari dimensi iklim kerja sekolah secara fisik dan iklim kerja sekolah secara psikologis secara umum berada pada kategori sedang. Kepala sekolah dan guru sudah terjalin hubungan yang harmonis, tetapi kurang mendukung dana kegiatan. Faktor kinerja individu sangat dipengaruhi oleh dukungan iklim kerja yang meliputi pelatihan, pengembangan, peralatan, teknologi, standard kinerja, manajemen dan rekan kerja. Dukungan iklim organisasi ini diartikan sebagai iklim kerja. Jika keseluruhan yang terdapat dalam sekolah dioptimalkan maka akan dapat mewujudkan kinerja individu yang optimal pula.

Data diatas menggambarkan suasana kondusif SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan belum tercipta secara optimal. Oleh karena itu, iklim kerja sekolah harus ditingkatkan dengan berbagai pendekatan yang rasional di antaranya adalah; pendekatan organisasi, dan pendekatan individu. Gambaran actual kinerja guru berada pada kecenderungan umum kategori cukup baik dari skor ideal. Dengan rincian dimensi perencanaan pembelajaran pada kategori skor cukup baik, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pada kategori sedang.

Berdasarkan data tersebut, secara umum kinerja guru dalam pembuatan program pembelajaran sudah cukup baik, tetapi untuk pembuatan materi pengayaan secara umum masih kurang. Kemampuan pengembangan program pembelajaran oleh guru harus selalu ditingkatkan karena merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan proses pembelajaran. Melalui perencanaan pembelajaran yang baik seorang guru akan lebih mudah dan terarah dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi pesertadidik. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tugas guru pada prinsipnya terkandung dalam kompetensi seorang guru. Tiga dimensi umum kompetensi yang saling menunjang dan membentuk kompetensi professional tenaga kerja kependidikan, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi kemasyarakatan/sosial.

Manfaat lain dari perencanaan pembelajaran adalah membantu disiplin kerja yang baik, suasana pembelajaran lebih menarik, proses pembelajaran yang terorganisir dengan baik, relevan dan akurat sehingga pembelajaran menjadi efektif. Rencana pembelajaran juga akan membantu guru dalam mengorganisasikan materi standar, mengantisipasi peserta didik dan masalah yang mungkingtimbul dalam proses pembelajaran. Tanpa persiapan dan proses pembelajaran menjadi kurang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian, dimensi pelaksanaan pembelajaran mendapatkan persentasi yang lebih kecil dari pada pembuatan program pembelajaran termasuk kategori sedang. Hal ini berarti masih banyak guru produktif di SMP Negeri Kecamatan Pagelaran yang kurang memperhatikan kualitas dalam melaksanakan proses pembelajaran. Pada saat pembukaan proses pembelajaran masih banyak guru

yang tidak mengemukakan tujuan pembelajaran dan acuan materi pembelajaran. Tujuan pembelajaran harus dipahami oleh setiap peserta didik sejak awal proses pembelajaran. Dengan demikian, para peserta didik mendapat gambaran kompeten siapa yang harus diperoleh pada setiap segmen proses pembelajaran. Proses pembelajaran menjadi lebih terarah dan lebih efektif. Apersepsi yang berfungsi menghubungkan materi sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan secara umum masih banyak guru yang mengabaikannya. Pada saat menutup proses pembelajaran, secara umum masih banyak guru yang tidak member kesimpulan dan tindak lanjut.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari aspek kepribadian, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan member motivasi dan pendelegasian wewenang, mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan antar variabel tersebut ditunjukkan pula oleh koefisien korelasi yang termasuk kategori kurang baik. Koefisien determinasi mempunyai pengertian bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan ditentukan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru dalam konteks penelitian yang dilaksanakan menunjukkan kebenaran secara ilmiah. Hasil perhitungan terhadap iklim kerja sekolah yang terdiri dari dimensi iklim fisik, dan iklim psikologis, mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Hubungan antar variabel tersebut ditunjukkan pula oleh koefisien korelasi yang termasuk kategori rendah. Koefisien determinasi mempunyai pengertian bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh iklim kerja sekolah dan ditentukan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru dalam konteks penelitian yang dilaksanakan menunjukkan kebenaran secara ilmiah. Hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru ditunjukkan berkorelasi cukup baik. Hal ini secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah turut menentukan kinerja mengajar guru dan dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil pembahasan yang dikemukakan di atas maka terdapat beberapa implikasi yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru sebagai berikut:

1. Kondisi aktual kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang atau di bawah cukup dan pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru rendah. Kondisi ini belum dapat sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki standard kompetensi minimal yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepala sekolah sebagai pemimpin selain harus memiliki kepribadian dan integritas yang baik juga harus visioner yang mampu membuat perubahan sekolah kearah yang lebih baik. Kepala sekolah sebagai leader seharusnya memiliki kemampuan

- pengambilan keputusan yang baik, mampu mengkomunikasikan visi, memotivasi guru dan mampu mendelegasikan wewenang dengan baik.
2. Kondisi aktual iklim kerja sekolah yang dibutuhkan untuk memberi inspirasi dan motivasi mengajar guru termasuk dalam kategori rendah dan pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru juga rendah. Untuk peningkatan kinerja guru maka iklim kerja sekolah harus diupayakan lebih baik lagi. Lingkungan fisik sekolah harus diupayakan member kesejukan dan kenyamanan. Sarana-prasarana umum, ruang kantor, ruang kelas dan peralatannya harus dilengkapi secara berkala. Lingkungan psikologis seperti kualitas manajemen sekolah, rasa kekeluargaan dan dukungan harus ditingkatkan.
 3. Kondisi actual kinerja mengajar guru hanya mencapai kategori cukup baik sehingga harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja guru maka faktor-faktor yang mempengaruhinya harus ditingkatkan. Unsur motivasi kerja termasuk kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah harus lebih baik.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui kinerja guru, dibutuhkan sosok kepala sekolah yang memiliki kemampuan minimal seperti yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah yakni memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Para kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang visioner, mengarahkan, dan memotivasi guru untuk mau dan mampu bekerja dengan baik. Menurut Mulyasa (2023), kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang: (1) mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif; (2) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; (3) mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan; (4) berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah; (5) bekerja dengan tim manajemen; (6) berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan sosok kepala sekolah yang diharapkan, pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para kepala sekolah, mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stake holder. Sejalan dengan upaya untuk meningkatkan fungsi dan peranan kepala sekolah sebagai pemimpin, Danny (2020:112-117), mengemukakan bahwa langkah pertama sekecil apapun seorang kepala sekolah seyogianya harus mempunyai visi, misi dan program utama sekolah. Langkah kedua kepala sekolah harus piawai dalam pengambilan keputusan yang berorientasi budaya atau dinamika sistem nilai yang berlaku dimana sekolah berada. Ketiga harus pandai mengkomunikasikan keputusan dan menginformasikan keputusan yang dibuat sendiri maupun keputusan partisipatif yang melibatkan berbagai pihak. Langkah ketiga kepala sekolah harus mampu menggerakkan sumberdaya manusia yang ada supaya mampu dan mau

bekerja dan beradministrasi dengan baik.

Upaya pemberdayaan guru oleh kepala sekolah, Stewart (1998), mengatakan enam cara yang dapat digunakan pemimpin dalam mengembangkan pemberdayaan staf/bawahan (guru), yakni: meningkatkan kemampuan staf/bawahan (*enabling*), memperlancar (*facilitating*) tugas mereka, konsultasi (*consulting*), bekerjasama (*collaborating*), membimbing (*mentoring*) bawahan, dan mendukung (*supporting*). Tetapi apapun cara yang ditempuh oleh pemimpin dalam memberdayakan staf/bawahan, menurut Sarah Cook dan Steve Macaulay (1997), kepemimpinan yang memberdayakan perlumengacu pada empat dimensi, yaitu visi, realita, orang (manusia), dan keberanian.

Berdasarkan temuan dalam penelitian dan konsep di atas, maka kepada para kepala sekolah agar: (1) menganalisis dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi yang ada di sekolah sebagai titik tolak dan untuk menentukan skala prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang optimal, (2) menjalin hubungan komunikasi yang lebih baik dengan para guru sehingga setiap permasalahan yang muncul dapat segera diatasi dengan bijaksana. Kondisi actual kinerja mengajar guru hanya mencapai kategori cukup baik sehingga harus ditingkatkan. Meningkatkan kinerja guru, maka faktor-faktor yang mempengaruhinya harus ditingkatkan. Unsur motivasi kerja termasuk kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah harus lebih baik. Pengetahuan, keterampilan, status sosial dan kondisi guru harus ditingkatkan dengan berbagai upaya sesuai dengan kemampuan sekolah, misalnya dengan memberikan pelatihan, studi banding dan pertemuan ilmiah. Hal ini sejalan dengan UNESCO yang menyatakan bahwa memperbaiki mutu pendidikan tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru, mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder.

Kompetensi memiliki korelasi positif dan memberikan pengaruh yang signifikan. Sehingga pihak sekolah sebaiknya lebih meningkatkan kemandirian dari para guru dengan memberikan segala keleluasaan untuk mengambil keputusan sehubungan dengan wewenang yang dimiliki oleh guru. Selain itu, dalam pengambilan keputusan yang bersifat operasional pengajaran direkomendasikan untuk selalu melibatkan para guru. Besarnya pengaruh dari iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dijadikan bahan pertimbangan dari pihak sekolah untuk lebih meningkatkan iklim kerja agar semakin meningkatkan kinerja dari para guru.

Motivasi kerja memberikan dorongan yang cukup berarti dalam peningkatan kinerja seseorang. Dengan motivasi kerja ini mendorong guru untuk mengarahkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Motivasi kerja selalu terkait dengan perilaku guru dalam bekerja, termasuk didalamnya dorongan atau keinginan untuk bekerja lebih giat dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang terbaik. Berdasarkan pembahasan di atas, penulis berkeyakinan bahwa sikap kerja yang positif akan menghasilkan kinerja individu yang optimal. Dengan demikian, dapat dibuktikan baik secara teoretis maupun praktis bahwa iklim kerja benar-benar memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Hubungan tersebut dapat dijelaskan bahwa seorang pekerja yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, cenderung dia memiliki

prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, seorang pekerja yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan oleh motivasi berprestasinya rendah. Hal ini membuktikan bahwa motif berprestasi secara meyakinkan berkontribusi terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara umum berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 0,411 dengan kontribusi sebesar 40,5%. Iklim kerja secara umum berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 0,585 dengan kontribusi sebesar 48,9%. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,585 dengan kontribusi kedua variabel tersebut secara simultan terhadap adalah 49,7%.

Daftar Pustaka

- Amstrong. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Komputindo,
- Andriansyah, A., Wiyarni, W., & Novalina, R. 2023. Analysis the Influence of Principal Leadership Style, Facilities, and Work Discipline on Teacher Performance with Motivation as Intervening Variable. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(1), 4406–4417. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v11i01.em01>
- Arikunto, S. 2022. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bina Aksara.
- Basri, A. 2024. *Menjadi Guru Unggul*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Bernardin & Russel, 2013. Pengaruh Principal Leadership dan Teacher Competence terhadap Teacher Satisfaction dan Teacher Performance di SD XYZ Cabang Bekasi. *JlIP –Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3898–3904. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4184>
- Creswell, J.W. 2021. *Research Design: Qualitatif, Quantitatif, and Mixed Methods Approaches. Third Edition* (Terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, G.A, and Thomas, M.A. 2020. *Effective School and Effective Teacher*. Massachusetts: allyn and bacon.
- Depdiknas. 2004. *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*, Jakarta: Dirjen Direktorat Pembinaan Pendidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi Depdiknas.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: PT. Armas Duta Jaya.
- Djamarah, 2021. *Guru dan Anak didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Djohar, A. (2018). Perspektif Pendidikan Menengah dan Kejuruan dalam Menyiapkan Tenaga Kerja yang Siap Mendukung Proses Pembangunan di Berbagai Bidang. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap dalam Ilmu Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FPTK Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Drucker, P.F. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

- Fiteriadi, A, Maisinur, E dan Rosidin, U. 2024. Teacher Perceptions: Principal Leadership, Teacher Discipline and Their Influence on Teacher Performance. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 2(2), 45–54. <https://doi.org/10.24042/jaiem.v2i2.15950>
- Fitriani, D., Kim, K., Lee, K., dan Kwon, O. 2024. A systematic literature review of the empirical studies on STEAM education in Korea: 2011–2019. *Disciplinary and Interdisciplinary Education in ...*, Query date: 2024-05-10 07:14:07. https://doi.org/10.1007/978-3-03152924-5_6
- Freiberg, A. 2018. *Measuring School Climate: Let me count the ways*. Educational Leadership.
- Gibson, James. L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hamzah, B.U. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, 2021. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hersey, P., dan Blanchard, K. 2018. *Manajemen Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Hifza & Aslan. 2020. The Model of Competitive Advantage Development in Private Islamic Education Institutions dalam “BASA 2019: Proceedings of the Third International Seminar on Recent Language, Literature, and Local Culture Studies, BASA, 20-21 September 2019, Surakarta, Central Java, Indonesia. European Alliance for Innovation.
- Hotbny, et al. *Organization, Terjemahan oleh Djarkasih*. Jakarta: Erlangga.
- Isnan, 2019. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Juhri, Fatqul dan Norma 2023. *Kepemimpinan Pendidikan*. Lampung : Laduny Alifatama.
- Jusmawati, Satriawati, dan Imran 2018. Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.518>
- Kep. Men. Dik. Nas. No. 162/U/2003 pasal 9 ayat 2 tugas dan tanggungjawab kepala sekolah
- Macaulay, S., & Cook, S. 1997. *How to Improve Your Customer Service*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Mangkunegara, A. P. 2018. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Rafika Aditama.
- Meirawan, D. 2020. *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Moh. As'ad. 2021. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: PT. Liberty.
- Mulyasa, E. (2023). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 20019. *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- N.C. Dewi et al., 2020. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4 (2), Article 2.

- Norlatipah, 2022. Correlation among Principal Transformational Leadership, WorkSpirit, Work Commitment and Teacher Performance at State Junior High Schools in Balangan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(6). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-68>
- Pardosi& Utari, 2022. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, 1(1); 99-110.
- Patriah, Rosidin, U., dan Mayasari, E. 2022. The Effect of Principal Leadership and Teacher Work Spirit on Teacher Discipline in Elementary Schools. *Journal of Educational Sciences*, 6(1), 116–116. <https://doi.org/10.31258/jes.6.1.p.116-127>
- Perrone, 2020. The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance. *NidhomulHaq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(3), 412–423. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.3937>
- Pradiptya. S., Anisah, A., Marsyidin, S., Ermita, E., Sabandi, A., Rifma, R., Adi, N., & Ningrum, T. 20202. Influence of Work Ethic and Principal Leadership Style on Teacher Performance. *Proceedings of the The 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation*, Query date: 2024-05-27 20:19:36. <https://doi.org/10.4108/eai.20-62020.230070>
- Pratami, 2021. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Bukit Kecil Palembang. *Tesis Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Rahajo. 2020. *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta Barat: PT. Indeks
- Ramlah, A., Deslihanida, Arafat, Y., & Puspita, Y. 2023. The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance at SMA PGRI 2 Palembang. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Query date: 2024-05-27 20:19:36. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.077>
- Rivai, V. (2017). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., and Colter. 2023. *Management*. USA: Pearson Education.
- Roestiyah, 2018. Optimalisasi Peran Guru Dalam Proses Pembelajaran Kurikulum 2013 Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta. *Sittah: Journal Of Primary Education*, 4(1), Article 1. <https://Doi.Org/10.30762/Sittah.V4i1.963>
- Rohiat, 2018. The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance at SMP Daruttaqwa Gresik. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.2423>
- Saat, Sulaiman. 2023. *Persepsi Guru tentang Sertifikasi dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah: Studi di Kabupaten Enrekang*. Disertasi. Makassar: Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Tersedia online [http://repositori.uinalauddin.ac.id/774/Diakses tanggal 16 April 2024](http://repositori.uinalauddin.ac.id/774/Diakses%20tanggal%2016%20April%202024).
- Sallis, Edward. 2016. *Total Quality Management in Education*. Edisi Indonesia Cetakan III. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Samtono, 2020. Guru sebagai Key Person dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Among Makarti*. 3(6); 34-42.

- Saputra, U. 2018. Teacher Performance and Principal Leadership Patterns. *International Journal of English and Applied Linguistics (IJEAL)*, 1(1), 38–44. <https://doi.org/10.47709/ijeal.v1i1.1050>
- Seyfarth, J. T. 2019. *Personel Management For Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sigit, A. 2021. Principal Leadership, Teacher Satisfaction, and School Performance in Bedouin Schools in Israel. *China-USA Business Review*, 21(3). <https://doi.org/10.17265/1537-1514/2022.03.002>
- Sinaga, D, Hadi, S., dan Metroyadi, M. 2020. The Effect of Principal Instructional Leadership, Work Climate, and Achievement Motivation on Work Productivity of Vocational School Teachers in Palangkaraya. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(12). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-101>
- Sinulingga, S., Nurbaiti, B., & Fachrian, Z. 2023. Influence of School Principal Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance in the Bangun Mulia Vocational School. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)*, 30(1), 1–1. <https://doi.org/10.31966/jabminternational.v30i1.622>
- Sugiyono, 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Sukanto, R., dan Handoko, T.H. 2020. *Organisasi Perusahaan: Teori dan perilaku*. Yogyakarta: BPFE yogyakarta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutisna, 2019. The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Elementary School Teacher Performance. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2), 641–652. <https://doi.org/10.51276/edu.v5i2.716>
- Tafqihan, Z, dan Suryanto. 2014. *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Profesional dan Dampaknya pada Kinerja serta Kepuasan Kerja Guru Matematika SMP dan MTs*. Jurnal Riset Pendidikan Matematika 1 (2 Tersedia online <https://journal.uny.ac.id/index.php/jrpm/article/view/2682> Diakses tanggal 6 April 2024.
- Tika, W, Aslamiah, A., dan Ngadimun, N. 2019. The Effect of Principal Instructional Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance at Private Vocational Schools in Banjarbaru. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(Query date: 2024-05-27 20:19:36). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-0>
- Tilaar, 2020. *Manajemen Pendidikan Nasional Kajian Pendidikan Masa depan* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Tutik, R., dan Daryanto, 2013. Relationship between Principal Instructional Leadership, Job Satisfaction, Work Commitment and Performance of SDN Teacher in South Banjarmasin District, Banjarmasin City. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(5). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-50>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Van de Griff, W., Houtveen, T., & Vermeulen, C. 1998. Instructional climate in Dutch secondary education. *School Effectiveness and School Improvement*, 8(4), 34-45.

- Wahjosumijo. 2017. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bandung: Gahlia Indonesia.
- Wirawan. 2017. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan (Pengantar untuk Praktik dan Peneliti Buku 1 dan 2)*. Jakarta. Yayasan Bangun Indonesia dan UhamkaPers.
- Yuniarsih, T dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Zain, Y.B, 2014. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: P.T Gramedia.

Daftar pustaka berisi sumber-sumber yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian. Sumber rujukan minimal 80% dari pustaka terbitan 10 tahun terakhir. Referensi yang digunakan merupakan sumber primer berupa artikel yang ada dalam jurnal ilmiah atau laporan penelitian (skripsi, tesis, disertasi). Kaidah penulisan daftar pustaka mengikuti kaidah APA (*American Psychological Association*) 6th edition, dan disarankan untuk menggunakan Mendeley, EndNote, atau Zotero. Berikut adalah contoh penulisan daftar pustaka dengan penggunaan kaidah APA.

Untuk sitasi buku:

Collier, A. (2008). *The world of tourism and travel*. Rosedale, New Zealand: Pearson Education New Zealand.

Untuk sitasi bab dalam buku:

McKinney, C., & Smith, N. (2005). Te Tiriti o Waitangi or The Treaty of Waitangi: What is the difference? In D. Wepa (Ed.), *Cultural safety in Aotearoa New Zealand* (pp. 39-57). Auckland, New Zealand: Pearson Education New Zealand

Untuk sitasi website:

SPCA New Zealand. (2011). *Your dog may be dying from the heat* [Press release]. Retrieved from <http://www.rnzspca.org.nz/news/press-releases/360-your-dog-may-be-dying-from-the-heat>.

Untuk sitasi jurnal cetak:

Thompson, C. (2010). Facebook: Cautionary tales for nurses. *Kai Tiaki: Nursing New Zealand*, 16(7), 26.

Untuk sitasi artikel jurnal online (database):

Marshall, M., Carter, B., Rose, K., & Brotherton, A. (2009). Living with type 1 diabetes: Perceptions of children and their parents. *Journal of Clinical Nursing*, 18(12), 1703-1710. Retrieved from <http://www.wiley.com/bw/journal.asp?ref=0962-1067>.

Untuk sitasi artikel jurnal online (DOI):

Gabbett, T., Jenkins, D., & Abernethy, B. (2010). Physical collisions and injury during professional rugby league skills training. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 13(6), 578-583. doi:10.1016/j.jsams.2010.03.007