

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH,
DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU
SD NEGERI DI KABUPATEN SIJUNJUNG**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister

Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh :

YUDELA ARINA

NIM. 22147013

**PROGRAM PASCASARJANA ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2024**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Yudela Arina

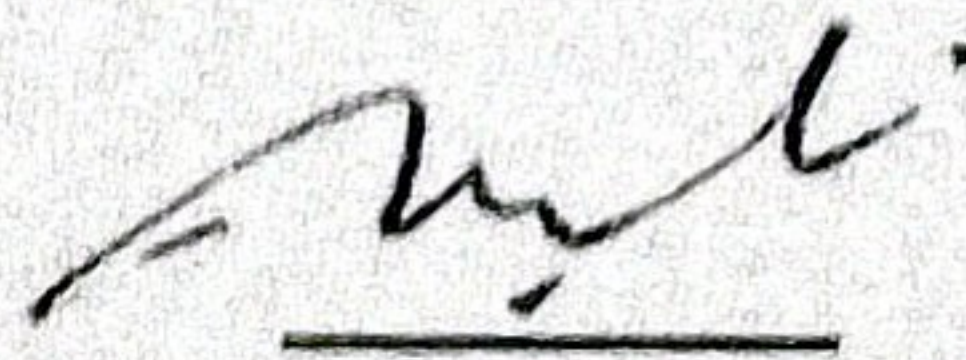
NIM 22147013

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

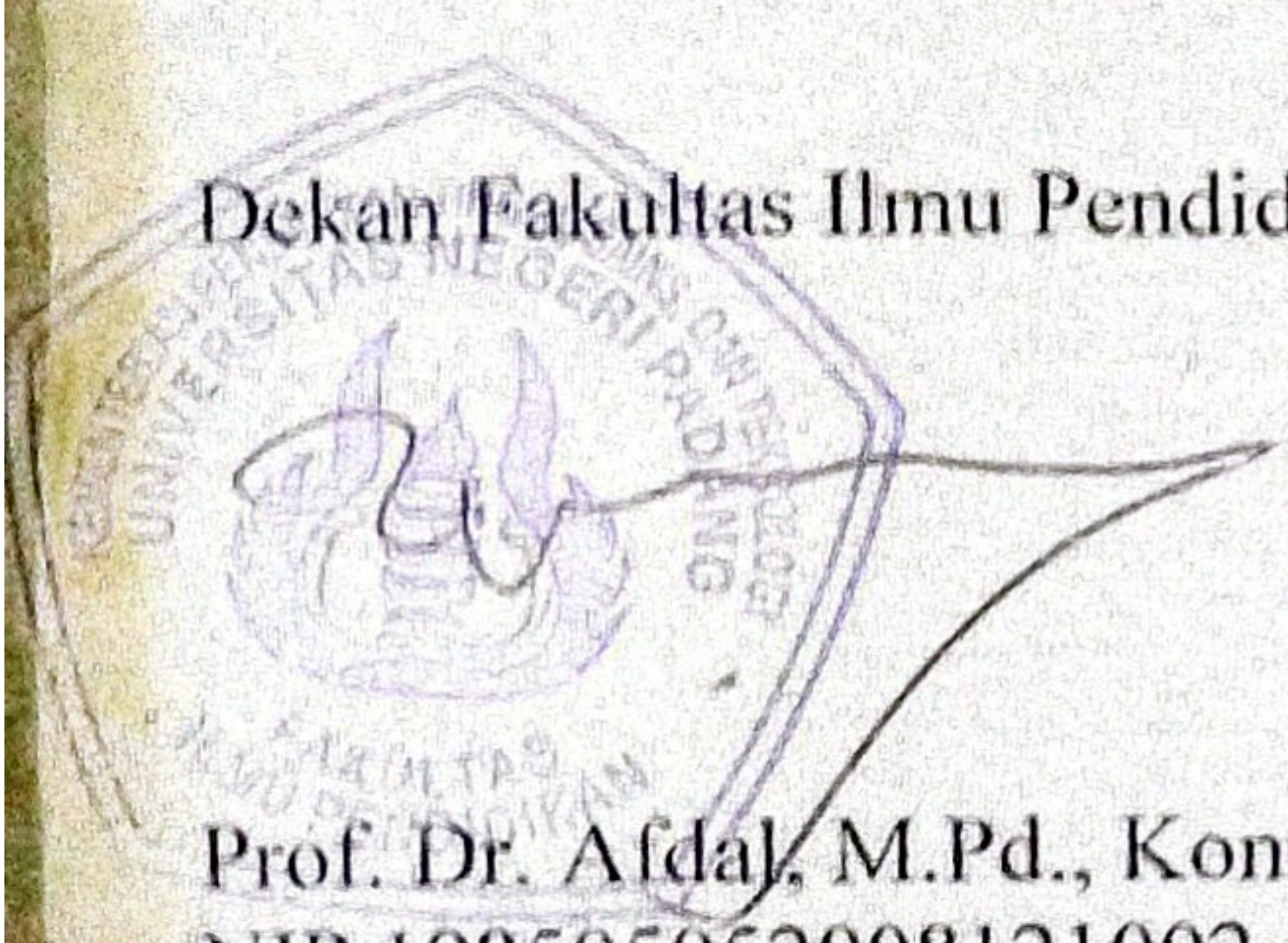
Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.
Pembimbing



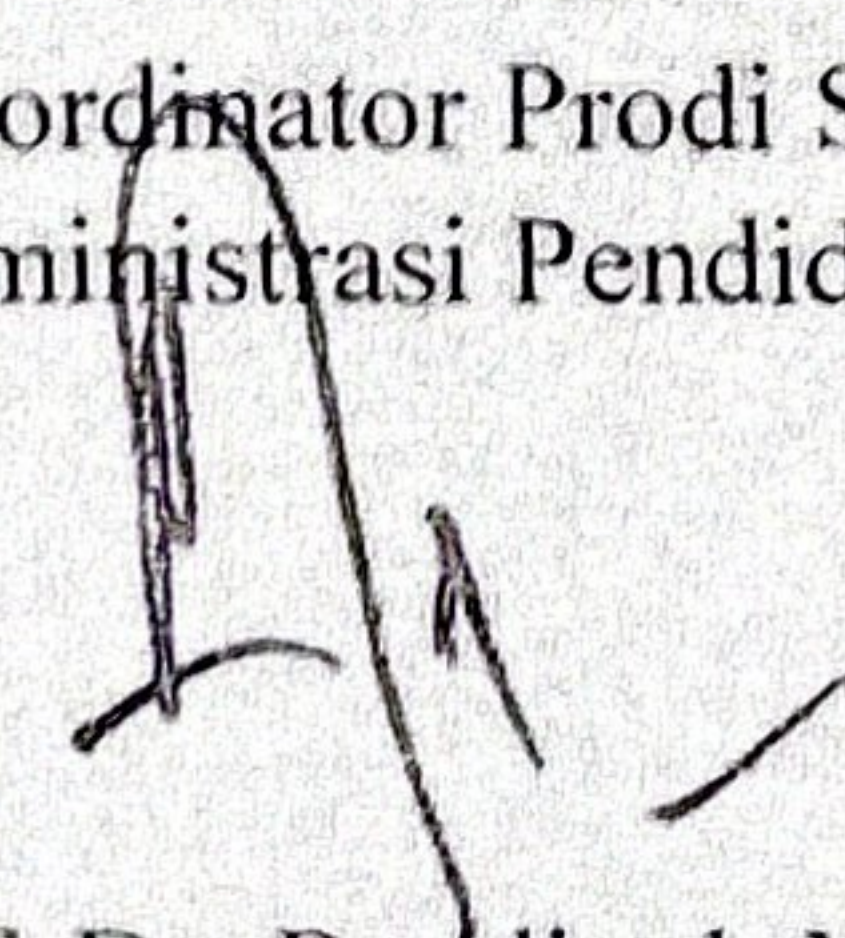
02 Desember 2024

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan

Koordinator Prodi S2/S3
Administrasi Pendidikan

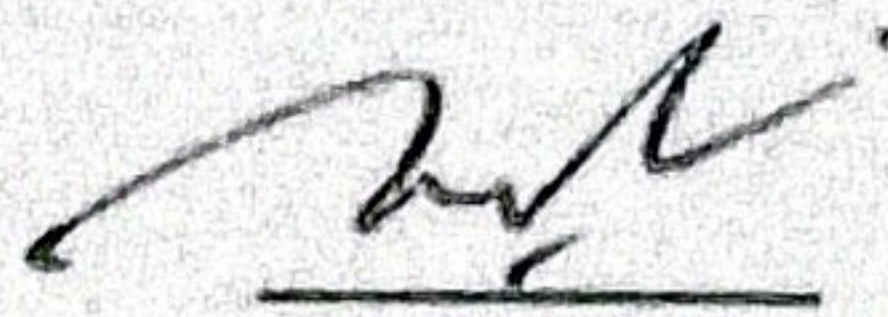
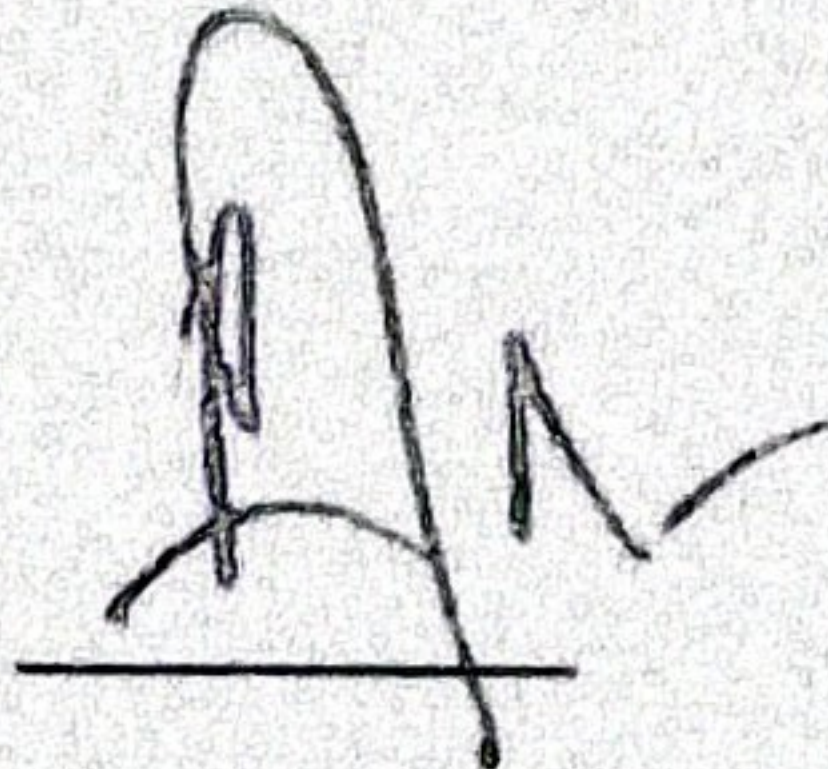
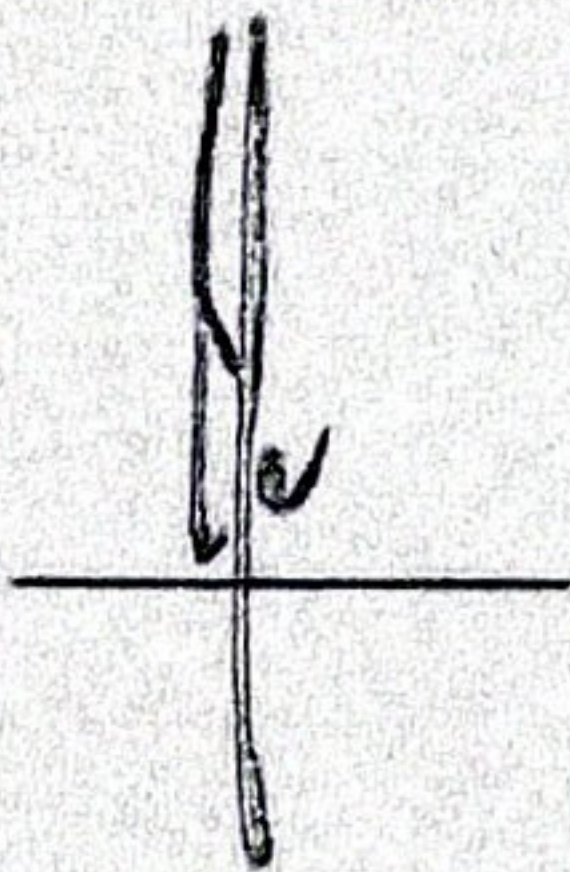


Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons
NIP.198505052008121002



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 196303201988031002

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd (Ketua)	
2.	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd (Anggota)	
3.	Dr. Rifma, M.Pd (Anggota)	

Mahasiswa

Nama : Yudela Arina
NIM : 22147013
Tanggal Ujian : 06 Agustus 2024

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH,
DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI
DI KABUPATEN SIJUNJUNG

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Desember 2024

Yang memberi pernyataan,



Yudela Arina
NIM. 22147013

ABSTRACT

Yudela Arina. 2024. The Influence of Principal Leadership, School Climate and Teacher Commitment on the Performance of Public Elementary School Teachers in Sijunjung Regency. Thesis. Padang State University.

This research was motivated by problems related to teacher performance. The aim of this research is to describe: (1) the influence of principal leadership on teacher performance, (2) the influence of school climate on teacher performance, (3) the influence of principal leadership on teacher commitment, (4) the influence of school climate on teacher commitment, (5) the influence of teacher commitment on teacher performance, (6) the influence of principal leadership through teacher commitment, and (7) the influence of school climate through teacher commitment on teacher performance.

This research was conducted at the Sijunjung Regency Elementary School using a quantitative approach with the pattern of relationships between variables depicted in a path diagram. The population of all teachers serving in Sijunjung Regency Public Elementary Schools is 1,836. The sampling technique used in this research is Cluster random sampling. The technique is multi-stage area cluster random sampling. After finding a population of 482 people from 53 schools in the cluster. The sample size was determined using the proportional formula, obtaining a sample of 150 teachers. Data was collected using a Likert Scale model questionnaire which was tested for validity and reliability. The data analysis used is path analysis.

The results of data analysis show that: (1) there is an influence of the principal's leadership on teacher performance 3% (2) there is an influence of school climate on teacher performance 7,3% (3) there is an influence of the principal's leadership on teacher commitment 10,5% (4) there is an influence of school climate on teacher commitment 30,9% (5) there is an influence of teacher commitment on teacher performance 3,8% (6) there is an influence of the principal's leadership through teacher commitment 1,1% and (7) there is an influence of climate schools through teacher commitment to teacher performance 24,6%.

Keywords: Principal Leadership, School Climate, Teacher Commitment, Teacher Performance

ABSTRAK

Yudela Arina. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung. Tesis. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan terkait kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan : (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru, (4) pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru, (5) pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru, (6) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui komitmen guru, dan (7) pengaruh iklim sekolah melalui komitmen guru terhadap kinerja guru .

Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri Kabupaten Sijunjung menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pola hubungan antar variabel yang tergambar pada diagram jalur. Populasi seluruh guru yang bertugas di SD Negeri Kabupaten Sijunjung sebanyak 1.836. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster random sampling* adapun tekniknya *multi stage area cluster random sampling* setelah di *cluster* ditemukan populasi sebanyak 482 orang dari 53 sekolah. Besar sampel ditentukan dengan rumus *proportional* diperoleh sampel sebanyak 150 orang guru. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket model *Skala Likert* yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan ialah analisis jalur.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 3% (2) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru 7,3% (3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru 10,5% (4) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru 30,9% (5) terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru 3,8% (6) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui komitmen guru 1,1% dan (7) terdapat pengaruh iklim sekolah melalui komitmen guru terhadap kinerja guru 24,6%.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kelancaran sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd. selaku Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.dan Dr. Rifma, M.Pd. selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan program studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen program studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan dan Kesbangpol Kabupaten Sijunjung yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta, yang telah memberikan do'a dan tiada hentinya memberikan dukungan pada penulis dalam dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

8. Teman teman seperjuangan Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2022 yang memberikan motivasi kepada penulis. Semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak untuk semuanya.

Semoga Allah Swt, membalasi segala bantuan yang telah diberikan sebagai amal shaleh serta senantiasa memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	16
G. Kebaharuan dan Orisinalitas	17
H. Definisi Operasional	18
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 20
A. KAJIAN TEORI	20
1. Kinerja Guru	20
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	29
3. Iklim Sekolah	42
4. Komitmen Guru	52
B. Penelitian relevan	66
C. Kerangka Konseptual	67
D. Hipotesis Penelitian	73
 BAB III METODE PENELITIAN	 74
A. Jenis Penelitian	74
B. Populasi dan Sampel	74
C. Instrumen Penelitian	84
D. Teknik Pengumpulan Data	89
E. Teknik Analisa Data	89
F. Jadwal Penelitian	92
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 93
A. Deskripsi Data Penelitian	93
B. Pengujian Prasyarat Analisis	104
C. Pengujian Hipotesis	109
D. Pembahasan	117
E. Keterbatasan	126
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN	 128
A. Kesimpulan	128
B. Implikasi	129

C. Saran	130
DAFTAR RUJUKAN	133
LAMPIRAN	143

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tingkat Komitmen guru	55
Tabel 2. Data Sekolah dan Guru se Kabupaten Sijunjung	74
Tabel 3. Cluster Tahap I	75
Tabel 4. Cluster Tahap II	75
Tabel 5. Nama-nama Sekolah yang Menjadi Populasi Sesudah Dicluster	76
Tabel 6. Penyebaran sampel guru berdasarkan strata	79
Tabel 7. Hasil perhitungan sampel	82
Tabel 8. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	85
Tabel 9. Kriteria tingkat ketercapaian responden	89
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	93
Tabel 11. Tingkat Pencapaian Respon Untuk Setiap Indikator Kinerja Guru ..	94
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	95
Tabel 13. Tingkat Pencapaian Respon Untuk Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	97
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Iklim Sekolah	98
Tabel 15. Tingkat Pencapaian Respon Untuk Setiap Indikator Iklim Sekolah ..	99
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Komitmen Guru	100
Tabel 17. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Komitmen Guru	101
Tabel 18. Rangkuman Hasil Penelitian	102
Tabel 19. Rangkuman Uji Normalitas	103
Tabel 20. Rangkuman Linearitas	106
Tabel 21. Uji Multikolinearitas	107
Tabel 22. Uji Heteroskedstisitas	108
Tabel 23. Uji ANOVA Struktur 1	110
Tabel 24. Uji t Struktur 1	110
Tabel 25. Uji ANOVA Struktur 2	112

Tabel 26. Uji t Struktur 2	113
Tabel 27. Rangkuman Perhitungan Kofisien Jalur	114
Tabel 28. Rangkuman Analisis pengaruh Determinasi	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	71
Gambar 2. Histogram Kinerja Guru	93
Gambar 3. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah	96
Gambar 4. Histogram Iklim Sekolah	98
Gambar 5. Histogram Komitmen Guru.....	101
Gambar 6. Struktur Model Jalur	109
Gambar 7. Model Struktur 1	111
Gambar 8. Model Struktur 2	114
Gambar 9. Model Analisis Jalur Penuh	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penyebaran Sampel Strata Golongan dan Masa Kerja	144
Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrumen	149
Lampiran 3. Instrumen Uji Coba	150
Lampiran 4. Tabulasi Data Mentah Uji Coba	163
Lampiran 5. Hasil Pengolahan Uji Coba.....	167
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian.....	173
Lampiran 7. Rekapitulasi Data Penelitian.....	192
Lampiran 8. Perhitungan Statistik.....	196
Lampiran 9. Uji Normalitas	201
Lampiran 10. Uji Linearitas	201
Lampiran 11. Uji Multikolinearitas	205
Lampiran 12. Hitungan Determinasi Langsung dan tidak Langsung	205
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian dari TU	208
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian dari Dinas	209
Lampiran 15. Surat Keterangan Penelitian	210

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembang atau tidaknya suatu bangsa sangat kuat hubungannya dengan pendidikan yang ada pada bangsa tersebut. Dirilis Muhammad Yusro dalam *Learning, Teaching and Sharing* pada 20/08/2023 menyampaikan data yang dirilis Worldtop20.org peringkat pendidikan Indonesia pada 2023 berada di urutan ke 67 dari 203 negara di dunia. Urutan Indonesia berdampingan dengan Albania di posisi ke-66 dan Serbia di peringkat ke-68. Melihat kenyataan tentang peringkat pendidikan ini, pemerintah nampaknya perlu menaruh perhatian lebih terhadap sector pendidikan di Indonesia.

Pendidikan merupakan suatu proses dengan penggunaan metode-metode tertentu sehingga kita mampu memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta cara berperilaku sesuai dengan apa yang kita butuhkan dalam kehidupan sehari-sehari. Kegiatan pendidikan seharusnya dilaksanakan secara sadar dengan tujuan yang sering kita dengar bahwa pendidikan ialah proses memanusiakan manusia. Pendidikan tersendiri terbagi menjadi pendidikan formal dan pendidikan non formal. Salah satu lembaga tempat kita melaksanakan proses pendidikan disebut dengan sekolah. Agar tercapainya pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan pembelajaran yang bermutu tinggi di sekolah.

Mutu pembelajaran perlu ditingkatkan secara terus menerus sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, ekonomi dan budaya masyarakat (Sabandi, 2013). Rusdinal (1996), menyatakan apabila

mutu pendidikan menjadi topik perbincangan akan ada kecenderungan dari sebagian peneliti untuk menyoroti komponen-komponen tertentu yang tentunya terlibat secara langsung dalam proses pendidikan tersebut seperti guru, tenaga kependidikan, serta kelengkapan fasilitas yang ada.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranan sangat penting dalam proses pendidikan. Menurut Djamarah (2005), guru merupakan unsur manusia dalam pelaksanaan pendidikan, guru ialah figur manusia yang memegang peranan penting serta menempati posisi yang penting dalam pendidikan. Seperti yang kita ketahui guru memiliki tugas yaitu untuk mendidik, melatih, mengajar, serta memiliki tugas untuk mengarahkan anak didik supaya mereka memiliki kesiapan untuk menghadapi persaingan maupun tantangan global yang mana tahun demi tahun semakin ketat. Hal inilah yang menjadikan kedudukan guru sebagai tenaga pendidik profesional sangat penting demi terwujudnya visi, misi, serta tujuan penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga sekolah.

Rifma (2013), menyatakan guru merupakan suatu titik yang sentral dalam upaya mereformasikan pembelajaran dan guru menjadi kunci keberhasilan setiap usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kewajiban seorang guru dalam melakukan tugasnya sesuai dengan PERMENPAN-RB No. 16 Tahun 2009 terkait jabatan fungsional seorang guru dan angka kreditnya, diantaranya berupa merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut.

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 dalam Sadulloh (2014), terkait guru dan dosen, menyatakan guru ialah pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, serta mengevaluasi anak didik atau peserta didik pada jenjang pendidikan mulai dari usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Madjid (2016), menyatakan bahwa guru ialah jabatan profesional yang mana mereka dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas dari profesinya tersebut, dan sebagai seorang yang professional, tugas guru adalah sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih yang bisa berdampak kepada peserta didik. Dalam hal ini tentunya guru harus mampu meningkatkan kinerjanya secara terus-menerus.

Penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya harus bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk tercapainya tujuan ini, sudah seharusnya pendidikan harus dikelola secara professional, dan hal ini salah satunya sangat ditentukan oleh kinerja seorang guru, karena guru memiliki peranan yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan nasional tersebut. Susanto (2016), menyatakan bahwa guru dalam hal ini merupakan sumber daya yang semestinya mempunyai kemampuan untuk hal itu, oleh sebab itu, agar bisa memiliki kinerja yang professional perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan kemampuan secara terus menerus untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja sangat penting dalam membantu ketercapaian setiap tujuan pendidikan, karena kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di emban. Kata kinerja sering diartikan dengan unjuk kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, dan penampilan kerja (Ashlan & Akmaludin, 2021). Kinerja adalah hal yang penting yang sebagai salah satu cara dalam pengoptimalan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya (Karlina et al., 2014). Kinerja guru berupa kemampuan guru untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan (Rorimpandey, 2020). Sedangkan menurut Rozalita & Sabandi (2022), kinerja guru merupakan sebuah kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bertanggung jawab membimbing serta mengarahkan siswa dalam proses pembelajaran.

Proses pembelajaran tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak ada peran guru. menurut Tabrani, Rusyan dkk, (2000), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah lembaga pendidikan.

Kinerja guru akan menentukan kesuksesan dari proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri. Kinerja guru yang baik merupakan gambaran dari keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan itu

sendiri. Sejalan dengan pendapat Fachrurozi dalam Arina, dkk (2023), mengingat pentingnya posisi guru sebagai salah satu pendukung utama dalam proses pendidikan, maka tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan akan sangat besar kaitannya dengan kinerja guru. Saondi (2012), juga mengemukakan bahwa kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Kinerja guru yang berkualitas merupakan salah satu kunci dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik.

Data dari kemendikbudristek (www.data.kemendikbud.go.id) diperoleh data siswa SD Negeri tahun ajaran 2023/2024 wilayah Sumatera Barat ada 4.534 orang siswa yang mengulang, yang terdiri dari 3.232 orang siswa laki-laki, dan 1.302 orang siswa perempuan. Dapat kita pahami dengan masih banyaknya siswa yang mengulang tentu saja tidak luput dari peranan guru dalam proses pembelajaran di sekolah, hal ini perlu dikaji kenapa masih banyak peserta didik yang mengulang, tentunya kinerja guru di sini juga dipertanyakan,

Achmadi, Djohan, dkk (2023), menyatakan dalam tulisannya rendahnya kinerja guru dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan kita yang rendah dan tidak mampu bersaing dengan masyarakat global secara maksimal. Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam

keberhasilan dan suksesnya penyelenggaraan pendidikan di sekolah, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru harus terus dilakukan.

Pada kenyataannya kualitas guru indonesia terindikasi masih rendah. Pernyataan ini diperoleh dari artikel dirilis oleh CNN Indonesia pada Jumat 17/09/2021 oleh Rythia Afkar sebagai peneliti bank dunia (*world bank*) mensurvei guru di Indonesia masih memiliki *performance* yang masih rendah. Dia mendorong agar guru-guru Indonesia mendapatkan pelatihan, pengawasan, serta pengembangan kemampuan (www.cnnindonesia.com).

Pernyataan terkait kompetensi guru yang di rilis oleh MPR Rumah Kebangsaan pada hari Minggu 18/02/2024 oleh Dr. Lestari Moerdirjat S.S., M.M mengungkapkan kembali hasil uji kompetensi guru (UKG) sejak 2015 hingga 2021 menunjukkan sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum. Hasil ujian nasipmal (UN) tahun 2022 menunjukkan rata-rata nilai guru di Indonesia 54,6 di bawah standar minimal 55. Dia berpendapat diperlukan langkah strategis untuk mewujudkan kompetensi guru yang diharapkan, karena waktu terus berjalan menuju Indonesia emas 2045 yang diharapkan melahirkan generasi penerus bangsa yang unggul.

Hasil penelitian Program for International Student Assessment (PISA) 2022 baru-baru ini diumumkan pada 5 Desember 2023, Indonesia berada di peringkat 69 dari 81 negara yang terdiri dari 37 negara OECD dan 44 negara mitra dengan skor matematika (379), sains (398), dan membaca (371). Urutan

Indonesia tidak jauh dari 10 besar urutan terbawah (www.kompasiasana.com).

Dalam Rapor Pendidikan Indonesia Tahun 2023 (PUSMENDIK/Pusat Asesmen Pendidikan) juga ditemukan di jenjang SD/MI/Sederajat, kemampuan literasi peserta didik dikategori sedang dengan jumlah persentase 61,53%. Kemampuan numerik dikategori sedang dengan jumlah persentase 46,67%, dan untuk kualitas pembelajarannya dikategori sedang dengan jumlah persentase 65,39%. Hal ini tentu menjadi perhatian bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam proses pendidikan agar mampu memaksimalkan kemampuan peserta didik,

Berdasarkan observasi dan didukung beberapa wawancara dengan kepala sekolah dan juga beberapa guru yang dilakukan di SD Negeri di Kabupaten Sijunjung pada bulan dari Agustus 2023 dengan diperoleh hasil wawancara dan ditemukannya beberapa fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian sebagai berikut :

1. Kemampuan beberapa guru dalam membuat RPP masih tergolong kurang dalam menyusun, masih ada beberapa guru yang mengaku masih menggunakan silabus atau bahan ajar terdahulu yang tidak diperbaharui. Didukung oleh penelitian Sartika (2021), permasalahan pokok adalah rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP, banyak guru yang bersifat pragmatis diantaranya dengan mengkopi rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah jadi dan masih banyak kekeliruan yang terjadi

pada RPP yang digunakan guru.

2. Ditemukan disebagian sekolah guru sudah berusaha mengembangkan kemampuannya dalam mengembangkan materi secara aktif dan efektif namun masih belum optimal. Hal ini terlihat dari penggunaan metode mengajar, guru lebih sering menggunakan metode ceramah saja. Hal ini tentunya membuat proses pembelajaran di dalam kelas menjadi kurang efektif, proses pembelajaran menjadi monoton karena pembelajaran hanya berpusat pada guru dengan bercerita. Hal ini didukung oleh penelitian Joen, Siemze, dkk (2022), guru mengajar secara monoton tanpa persiapan yang matang, guru masih menggunakan persiapan yang mengajar dengan sederhana.
3. Beberapa sekolah yang sedikit pedalaman sulit mendapatkan jaringan serta tak memiliki jaringan Wi-Fi yang memadai. Masih banyak guru yang kurang dalam pengetahuan teknologi, apalagi guru-guru senior (golongan tua) enggan mengoptimalkan pemakaian media atau alat peraga dalam proses pembelajaran dengan alasan tidak paham cara menggunakannya dan alat yang terbatas . Fenomena ini didukung oleh penelitian Kalsum (2023), dalam proses belajar mengajar guru masih kurang maksimal dalam pemanfaatan IT berupa komputer, internet audio visual, dan LCD Proyektor. Noviarti (2023), mengungkapkan guru hampir tidak pernah atau jarang menggunakan media pembelajaran dari proyektor (*infocus*) padahal sudah ada di sekolah.
4. Sebagian guru masih terlihat memberikan tugas kepada siswa, setelah

dikumpul hanya ditumpuk hingga lupa memeriksa dan mengembalikannya kepada siswa untuk dijadikan bahan evaluasi siswa. Selaras dengan penelitian Noviarti (2023), masih ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan tugas siswa.

5. Guru di sebagian sekolah yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Serta masih ada guru yang tidak ada di ruangan kelas ketika jam pembelajaran. Didukung oleh penelitian Sartika (2021), guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih banyak guru yang datang terlambat.
6. Disebagian sekolah perhatian guru dalam perkembangan siswa masih ada yang kurang. Dimana guru kurang memperhatikan perkembangan serta kebutuhan siswa secara individual sehingga kemajuan maupun kesulitan dari siswa terabaikan. Ini terlihat dari guru yang tidak memberikan bimbingan kepada siswa yang memiliki nilai yang kurang bagus karena siswa masih belum materi yang telah diajarkan guru. Seperti yang diungkapkan Abidin (2017), guru hendaknya mampu memberikan pelayanan yang sama sehingga siswa yang menjadi tanggung jawabnya di kelas merasa mendapatkan perhatian yang sama.
7. Kemampuan beberapa guru menciptakan pembelajaran yang kreatif, aktif, serta menyenangkan masih belum maksimal. Rafi (2019), indikasi nilai professional guru dalam memanfaatkan seni, budaya, teknologi sesuai kompetensi professional guru dalam menciptakan pembelajaran yang menyenangkan, kreatif, dan aktif masih perlu untuk ditingkatkan.

8. Guru di sebagian sekolah ketika jam istirahat berkumpul cenderung berkelompok-kelompok sehingga beberapa guru tidak terbagun kemistri yang baik sesama kolega. Penelitian Yolanda (2024), menemukan hal yang serupa, terdapat beberapa orang guru yang cenderung berkelompok saat istirahat dimana ada kelompok muda dan tua, sehingga beberapa guru terlihat kurang dekat satu sama lain.

Berdasarkan beberapa fenomena yang sudah ditemukan di atas menggambarkan bahwa guru sekolah dasar di Kabupaten Sijunjung masih memiliki kinerja terindikasi belum optimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Banyak sekali faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja guru, hal ini disebabkan dalam lingkungan sekolah kepala sekolah memiliki peran sebagai penggerak sehingga harus bisa menjadi panutan bagi guru, tenaga administrasi, dan semua warga sekolah serta harus mampu mendorong, membimbing, menstimulir guru untuk menuju perkembangan yang berkesinambungan sehingga guru-guru juga mampu menjalankan tugas atau dengan kinerja yang optimal (Suastini & Manuaba, 2021). Menurut Joen, dkk (2022), pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru itu berupa penciptaan iklim atau lingkungan sekolah yang mampu menghambat ataupun memacu efektifitas kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Pernyataan ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Septiana, dkk (2013), menyatakan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin dan sekaligus manajer di sekolah, kepala sekolah harus mampu memperhatikan kebutuhan serta perasaan warga sekolah sehingga kinerja warga sekolah termasuk guru dapat selalu terjaga. Temuan ini diperkuat juga oleh Rahmah, dkk (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 56,6%, sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor lain yang dapat juga mempengaruhi kinerja guru ialah iklim sekolah. Iklim sekolah yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula untuk kinerja guru. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Dukungan dan rasa nyaman guru dalam melaksanakan tugas akan memberikan sumbangsih kinerja yang baik pula dan kemungkinan besar memberikan efek positif terhadap kemajuan siswanya dalam belajar, sehingga akan lahir siswa-siswa yang menjadi generasi masa depan yang handal. Oleh karena itu salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan iklim yang kondusif dalam suatu sekolah, baik fisik maupun nonfisik (Sawianti et al., 2019).

Sesuai dengan hasil penelitian Warto (2012), yang mana dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan koefisien t hitung

sebesar 8.519 dengan nilai t tabel 2.021 pada taraf signifikansi 0,05. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian lain juga memperkuat pandangan ini, yakni penelitian dari Syafruddin (2021), dalam hasil analisis regresi menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,765 yang berada pada rentang (0,60-0,799) kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang merupakan faktor eksternal yang berasal dari luar diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, kinerja guru juga tidak lepas dari pengaruh faktor lain yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri guru yaitu seperti komitmen, komitmen juga mampu mempengaruhi kinerja seseorang, termasuk kepada guru. Guru yang memiliki komitmen ialah guru yang setia, sadar, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran. Komitmen seorang guru merupakan hal yang penting dalam tugasnya sebagai guru, semakin tinggi komitmen guru terhadap pekerjaannya maka akan memberikan gambaran pula bahwa guru tersebut akan memiliki komitmen pada tugasnya. Mustaghfiroh, dkk (2020), komitmen sangat dibutuhkan dalam suatu sekolah karena seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki perilaku yang profesional dan juga menjunjung tinggi aturan maupun nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi yang telah disepakati di organisasi yang digelutinya.

Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa komitmen guru juga akan mempengaruhi kinerja dari guru. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu Ningsih (2015), menyatakan dalam penelitiannya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini diperkuat juga dengan adanya hasil penelitian Lestri (2020), komitmen pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,242 yang bertanda positif dan nilai thitung diperoleh sebesar 3,099 > ttabel sebesar 1,67 dengan signifikansi sebesar 0,003. Penelitian lain dari Muslimin, dkk (2019), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Mengingat pentingnya kinerja guru bagi keberhasilan pembelajaran peserta didik di sekolah, maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat lebih jauh mengenai kinerja SD Negeri di Kabupaten Sijunjung serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Adapun berdasarkan uraian yang dituliskan di dalam latar belakang, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini disebabkan beberapa hal berikut :

1. Kurangnya kepemimpinan yang mendukung, seperti kepala sekolah yang kurang tegas dalam memberikan arahan kepada guru.
2. Kurangnya perhatian serta dukungan dari sekolah terhadap guru untuk bisa mengembangkan kemampuannya untuk pengembangan profesional guru dalam mengembangkan pembelajaran secara aktif dan efektif.

3. Guru masih kurang memperoleh pelatihan ataupun pendidikan yang memadai terutama dalam bidang dan pemahaman ilmu teknologi.
4. Kurangnya sharing teman sejawat yang lebih kompeten dalam melaksanakan proses pembelajaran, baik itu dari segi teori atau pengetahuan materi, strategi, pembelajaran yang bisa di jadikan bahan sharing sesama guru.
5. Guru masih kurang optimal memberikan evaluasi, perhatian, dan bimbingan terhadap siswa yang belum memperoleh nilai yang bagus
6. Kurangnya besarnya komitmen guru dari beberapa hal terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
7. Keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah dalam penelitian ini, peneliti membatasi penelitian ini pada kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan komitmen guru yang mempengaruhi kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung?
2. Apakah iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung?

3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung?
4. Apakah iklim sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung?
5. Apakah komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung?
6. Apakah kepemimpinan kepala sekolah melalui komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung?
7. Apakah iklim sekolah melalui komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.
2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.
4. Pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.
5. Pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.

6. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui komitmen guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.
7. Pengaruh iklim sekolah melalui komitmen guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan keilmuan, melalui kajian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim melalui komitmen guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung.
- b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis di bidang lainnya.

2. Praktis

- a. Bagi kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Sijunjung, sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru maupun pegawai yang dipimpinnya. Serta sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi sekolah yang bersangkutan dimasa yang akan datang, dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan dalam meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang.

- b. Bagi guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya.
- c. Bagi Peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung kinerja guru disekolah, Dan sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

G. Kebaharuan dan Orisinalitas Penelitian

Kebaharuan dalam penelitian ini adalah penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian ini terdapat kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang dijadikan sebagai variabel eksogen yaitu X1 dan X2, komitmen guru dijadikan sebagai variable intervening yaitu X3 dan kinerja guru merupakan variabel endogen yaitu X4. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*) regresi berganda yang diri dari lebih satu variabel eksogen dengan satu variabel endogen, populasinya adalah seluruh guru SD Negeri di Kabupaten Sijunjung yang telah di *cluster* dan teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu teknik *cluster sampling* dengan menggunakan *multi-stage cluster random sampling*, serta indikator yang berbeda dengan temuan-temuan sebelumnya sehingga kebaruan dan orisinalitas dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

H. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memberikan peranan dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi serta menggerakkan orang-orang ada atau menjadi warga sekolah demi tercapainya tujuan. Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini yaitu : kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator, dan kepala sekolah sebagai motivator.

2. Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan suasana yang dirasakan dan dipersepsikan oleh guru baik dari segi psikologis, sosial dan fisik yang dapat mempengaruhi profesionalitas guru di dalam suatu sekolah. Indikator iklim sekolah pada penelitian ini terdiri dari: dukungan, afiliasi, keakraban, kelengkapan sarana dan prasarana, kenyamanan lingkungan fisik.

3. Komitmen guru

Komitmen guru ialah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif , serta melakukan sesuatu atau melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan penuh kesadaran, terlibat aktif atau peduli dan semangat. Indikator komitmen guru yaitu : loyalitas, tanggung jawab, dan kepedulian.

4. Kinerja guru

Kinerja guru ialah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu kegiatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. kan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja guru yaitu : pengetahuan profesional, kualitas pembelajaran, kemampuan membina peserta didik, kemampuan berkolaborasi, dan pengembangan keprofesionalan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (X4) dengan nilai koefisien jalur $\rho_{yx1} = 0,174$ dan pengaruh determinasi 0,030 (3,0%).
- 2) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (X4) dengan nilai koefisien jalur $\rho_{yx2} = 0,230$, dan pengaruh determinasi 0,073 (7,3%).
- 3) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap komitmen guru (X3) dengan nilai koefisien jalur $\rho_{x3x1} = 0,325$, dan pengaruh determinasi 0,105 (10,5%).
- 4) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan iklim sekolah (X2) terhadap terhadap komitmen guru (X3) dengan nilai koefisien jalur $\rho_{x3x2} = 0,556$, dan pengaruh determinasi 0,309 (30,9%)
- 5) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komitmen guru (X3) terhadap kinerja guru (X4) dengan nilai koefisien jalur $\rho_{yx3} = 0,195$, dan pengaruh determinasi 0,038 (3,8%).
- 6) Terdapat pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan kepala sekolah (X1) melalui komitmen guru (X3) terhadap kinerja guru (X4) dengan besar pengaruh = 0,063, dan pengaruh determinasi 0,011 (1,1%)

- 7) Terdapat pengaruh tidak langsung positif iklim sekolah (X2) melalui komitmen guru (X3) terhadap kinerja guru (X4) dengan besar pengaruh = 0,108, dan pengaruh determinasi 2,46 (24,6%).

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di mana variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh secara signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru SD Negeri Kabupaten Sijunjung. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru tersebut. Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan langsung dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat memberikan landasan untuk perbaikan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dapat fokus pada strategi untuk meningkatkan kepemimpinannya di sekolah mulai dari mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing guru agar guru bisa melaksanakan perannya dengan kinerja yang tinggi.

Selain itu, peningkatan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan dan peningkatan komitmen guru yang dapat dimulai dari loyalitas, tanggung jawab, kepedulian, serta empati. Dalam hal ini maka diperlukan peningkatan komitmen guru secara terus menerus, karena komitmen guru memiliki peranan penting bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan pendidikan di lembaga sekolah. Selain itu, sekolah bisa menyediakan dukungan emosional dan psikologis kepada guru, menumbuhkan kepercayaan terhadap sekolah yang besar, rasa memiliki

sekolah yang tinggi serta menciptakan lingkungan yang memotivasi terutama dari kepala sekolah sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja guru.

C. Saran

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi guru SD Negeri Kabupaten Sijunjung agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. maka dapat dilakukan dengan terlibat dalam program pendidikan yang berkelanjutan, pelatihan untuk meningkatkan pemahaman tentang metode pengajaran terbaru, terlibat aktif mengikuti perkembangan dan mengimplementasikan kurikulum, dan inovasi dalam pendidikan. Selain itu, terlibat dalam komunitas pendidikan profesi, baik secara luring maupun daring. Bergabung dengan kelompok guru, forum diskusi, atau jejaring sosial pendidikan dapat membuka pintu untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan wawasan baru. Begitu juga dengan komitmen guru, sangat diharapkan guru memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar segala kesulitan atau tantangan dalam proses belajar mengajar mampu dilalui tanpa harus merugikan siswa.
2. Bagi kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Sijunjung , dengan meningkatkan dan memelihara kepemimpinan dalam memimpin sekolah, sikap kepada setiap warga sekolah baik dan tegas terutama kepada guru akan dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara mempengaruhi, memotivasi , serta membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan yang baik apabila diberikan kepada guru, akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru.

3. Bagi Dinas Pendidikan dan jajaran terkait disarankan untuk membina dan memfasilitasi kepala sekolah dan guru-guru dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam memberikan pembinaan serta bimbingan kepada guru sehingga guru mampu meningkatkan kinerjanya melalui bimbingan dari kepala sekolah. Selain untuk kepala sekolah juga langsung untuk peningkatan kinerja guru yang difasilitasi oleh pemerintah seperti memberikan dukungan keuangan untuk pelatihan, memberikan cuti untuk pendidikan lanjutan, atau memberikan insentif kepada guru berprestasi. Menyediakan sumber daya pendidikan yang memadai, termasuk buku-buku, materi ajar, perangkat lunak pembelajaran, dan alat pembelajaran lainnya. Serta memastikan akses yang mudah dan layanan yang baik bagi guru. Hal ini akan mampu meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya, tentunya akan berdampak kepada tingkat keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang kinerja guru karena diduga masih banyak faktor-faktor lain, baik faktor yang membangun maupun yang mempengaruhi kinerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini, agar usaha peningkatan kinerja melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilakukan secara lebih luas. Selain itu juga diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji indikator-

indikator lain yang mungkin bisa dijadikan sebagai alat ukur menilai kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmadi, Djohan, dkk, (2023). *Peningkatan Kinerja Guru*. Indramayu Jawa Barat : Penerbit Adab.
- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Gramedia.
- Abidin, Mustika. (2017). Kreativitas Guru Menggunakan Model Pembelajaran dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Didaktika Jurnal Kependidikan*. 11(2). 225-238.
- Adelia, A., Putri, S., Hidayat, M. T., & Sukron, M. (2021). 1419-5295-1-PB.pdf. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Anisah. (2009). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kota Sawahlunto.
- Anwar .(2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta : Prenada Media.
- Arikunto. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto. (1988). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan kejuruan*. Jakarta : Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Arina, Y., Revita, Y., Gistituati, N., & Rusdinal. (2023). The Influence of Principal's Participative Leadership Style and Work Climate on Public Middle School Teacher Performance. *Edunesia : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 1066–1081.
- Ashlan, Said & Akmaludin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru*. Makassar : Yayasan Barcode
- Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–11.
- Australian Institute for Teaching and School Leadership. 2022. *Australian Professional Standards for Teachers*, AITSL, Melbourne.
- ISBN 978-1-925192-64-3Pertama terbit 2011 Revisi 2018.

- Cahyono, Muhammad Dwi. (2021). Pengembangan Indikator Kinerja Guru Berbasis Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Islam STAIN Kudus*, 7(2), 223-238.
- Canigia, W. (2020). Komitmen guru yang disertifikasi dalam melaksanakan tugas di SMK Negeri kelompok bisnis manajemen kota padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 781–788.
- Chajarah. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik dan karakteristik siswa terhadap hasil belajar PAI di SMP Negeri 5 Dumai. *Tamaddun (JTU)*. 2(2). 67-68.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Daryanto, & Tarno, H. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta : Deepublish.
- Djamarah, S. B. (2005). *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*. Rineka Cipta.
- Elmi. (2009). *Kontribusi Komitmen Guru dan Pembinaan oleh Kepala Sekolah terhadap kinerja Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam*. Universitas Negeri Padang.
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86.
- Gistituati, N. (2009). *Manajemen Pendidikan : Landasan Teori dan Perkembangannya*. UNP Press.
- Gistituati, N. (2021). *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan (Meningkatkan Efektivitas Organisasi)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381-391.
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*.

Jakarta: Kencana.

- Hanim. (2020). Kebijakan Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. *Jurnal manajemen pendidikan*. 2(1). 43-60.
- Harras, H., & Dkk. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Masiswa*. UNPAM PRESS.
- Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Hidayah. (2021). Kontribusi Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Integral Luqman Al-Hakim.
- Ideswal, I., Yahya, & Alkadri, H. (2020). Kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Besicdu*, 4(2), 460–466.
- Indrawan, I. (2015). *Pengantar Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indris (2018). Pengaruh Komitmen Guru terhadap kualitas sekolah *Ta'dibii : jurnal manajemen pendidikan islam*. 6(2). 30-50.
- Jamal .(2022). Pengaruh perhatian gru terhadap prestasi belajar peserta didik dalam mata pelajaran Al-Quran Hadist. *Thoriqotuna:Jurnal Pendidikan Islam*. 5(2). 484-488.
- Jannah. (2020). Komitmen guru dala melaksanakan tugasdi sekolah menengah atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*. 2(1). 789-796.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. In *Jakarta: Raja Graffindo Persada*. Magama (Anggota IKAPI).
- Kalsum, Umi. (2023). Kontribusi Komitmen Guru dan Peran Kepala Sekolah terhadap Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis IT di SD Negeri Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota. Tesis : *Universitas Negeri Padang*
- Karlina, E., Sari & Munzir. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*. 2 (3).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2003).

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kempa, R. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Ombak
- Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Ar-Ruzz Media: Yogyakarta.
- Kwok-wai. C. (2006). *in service teachers motives and commitment in teaching*. Hongkong: Hong Kong Teachers Centre.
- Lestari. (2020). Pengaruh Komitmen kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin terhadap kinerja guru SMA Kartika1-5. *STKIP PGRI Sumatera Barat*.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. CV. Widya Puspita.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Medina, E. . (2023). Pengaruh Pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru di MAN 4 jakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 89–102.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyatiningsih, E. (2011). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Muslimin, Ardi, M., & Mangesa, R. T. (2019). *Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja , Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima*. 4, 1–11.
- Mustari (2014) *Nilai Karakter refleksi pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mustaghfiroh, Ariyanti, N. S., & Adha, M. A. (2020). *Upaya peningkatan*

- komitmen guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 22–28.
- Muswara (2010). Persepsi siswa terhadap komitmen mengajar guru PKN di SMP N Kecamatan X Koto. *Thesis*. UNP Padang
- Nas, P., Nasir, M., & Ras, F. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 238. <https://doi.org/10.31258/jmp.7.2.p.238-247>
- Nasution, M. (2019). Manajemen Mutu Terpadu (MTT) dalam pendidikan islam. *Al-Muaddib : Jurnal ilmu-ilmu sosial dan keislaman*, 4(2), 228-248.
- Ningsih, P. (2015). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *E-Jurnal Kataogis*, 5(7), 181–190.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RinekaCipta.
- Noviarti. Nela. (2023), Pengaruh Pelatihan dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Barat. *Universitas Negeri Padang*
- Oktarina, Elfira, dkk . 2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se Kota Pekanbaru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5 (1). 83-94.
- Oktavia (2020) . Semangat kerja guru di sekolah dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal bahana manajemen pendidikan*. 2(1) 574-579.
- Onsardi. (2018). Loyalitas karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING : Jurnal of Economic, business, and Accounting*. 2(1). 1-13.
- Menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 4 Tahun 2022 tentang penilaian kinerja guru.
- Prayuda, Y., Hadiyanto, Rifma, & Sulastri. (2021). Iklim Sekolah pada Masa New Normal di SMKN 1 Padang Gelugur dan SMKN 1 Rao Selatan. *Jurnal*

- Pendidikan Tambusai, 5(2), 4094–4102.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books.
- Purwanti (2016). Implementasi penggunaan SSP tematik integratif untuk menanamkan tanggung jawab, kerja keras, dan kejujuran. *Terampil : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*. 3(2). 157-180.
- Purwanto (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pusat informasi guru kemendikbud di akses pada 15/4/2024 <https://pusatinformasi.guru.kemdikbud.go.id/hc/id/articles/26498279202585-Tentang-Indikator-Rapor-Pendidikan-di-Pengelolaan-Kinerja>.
- Quthny. (2022). Peran Guru IPS dalam menanamkan sikap empati dan kepedulian sosial siswa kelas XI MA Sunan Ampel Kamalkuning Krejengan Probolinggo. *Jurnal Kewarganegaraan* . 6(2).
- Rahmah, A., Kristiawan, M., & Destiniar. (2021). The influence of principal leadership and organization climate on teacher performance. *Journal Homepage*, 6(1), 229–237.
- Rahman, dkk (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint.
- Rifma. (2013). Problematika Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar. *PEDAGOGI Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XIII(1).
- Rakhmad, J. (2015). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang : Ahlimedia Press.
- Rozalita, N., & Sabandi, A. (2022). The Effect of School Principal Leadersgip and School Climate on Teacher Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 411–421.
- Rusdinal. (1996). *Dukungsn Masyarakat Daerah Tertinggal Terhadap Pentelenggaraan Pendidikan : Studi Kualitatif pada Daerah Tertinggal di*

Kecamatan Koto Tangah Kotamadya Padang. IKIP Padang.

- Rusyda, R. (2012). *Kontribusi Komitmen Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Pelaksanaan Tugas guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam*. Universitas Negeri Padang.
- Sabandi, A. (2013). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan. *PEDAGOGI Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 02, 1–9.
- Sadulloh, U. (2014). *Pedagogik (ilmu mendidik)*. PT Alfabeta.
- Sadirman, A. . (2013). *Interaksi & motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sadirman (2004). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Saputri. (2019). Peran Guru dalam memberikan pembelajaran tambahan (les) bagi peserta didik di luar jam pelajaran sekolah sebagai wujud implementasi pengabdian kepada masyarakat. *in prosiding seminar internasional program pascasarjana universitas PGRI Palembang*.
- Saregih, M.D. (2020). Pengaruh budaya madrasah, sikap inovatif dan etika kerja terhadap komitmen kerja guru madrasah aliyah di Provinsi Sumatera Utara. *Disertasi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sartika, Tiara. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Ciputat. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Satriyawan, H. T., Martunis, & Husen, M. (2019). Dukungan Kepala Sekolah SMANegeri dalam Penyelenggaraan BK di Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 4(September), 25–31.
- Sawianti, I., Musdalifah, & Susdiyanto. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. *Journal of Islamic Education Management*, 5(2), Hal. 22-30.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Saondi, O. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Refika Utama.
- Septiana, R, N., & Elvia, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 106 Wonosari. *Jurnal Pendidikan (Jupe) UNS*, 2(1).
- Sianturi, C. M. (2012). Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Universitas HKBP Nommensen*, 20(2), 945–957.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungankerja*. Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Simaora. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. *STIE YKPN*
- Soehartono, Irawan. 2015. Metode Penelitian Sosial. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Stronge, J. H., Ward, T. J., & Grant, L. W. (2018). What makes good teachers good? A cross-case analysis of the connection between teacher effectiveness and student achievement. *Journal of Teacher Education*, 62(4), 339-355.
- Suastini, N. M., & Manuaba, I. B. S. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 169–178.
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT Rosdakarya.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumar, W. T. (2018). Strategi Pemimpin dalam Penguatan Iklim Sekolah BerbasisBudaya Kearifan Lokal. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumartono, & Rizaldi, J. M. (2017). Kualitas komunikasi keluarga dan tingkat keakraban pada anak. *Jurnal Komunikologi*, 14(2), 89–97.
- Susanto, A. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya. Jakarta: Prenadamedia Group
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. PT Rajagrafindo Persada.
- Supardi. (2013). Sekolah Efektif : Konsep Dasar dan Praktinya. Rajawali Press.
- Susnti (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dala, meningkatkan Kedisiplinan guru sekolah menengah pertama islam terpadu Ar- Raihan Lampung. *Disertasi*. UIN Raden Intan Lampung.

- Suwardi, E. . (2017). Pengaruh loyalitas terhadap kinerja guruSD awal. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(1), 96–108.
- Suzanna, D., & Rizky, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sintang. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI*.
- Syafrida. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan*, 9(5), 679–685.
- Syafruddin, S. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Matematika Di Upt Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sukamaju. *Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(1), 67–79.
- Syaryani, L. (2013). *Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan*. Universitas Negeri Padang.
- Tabrani, Rusyan dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur : CV. Dinamika Karya Cipta
- Trimono. (2019). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 207–229.
- Utomo, B. (2002). Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas Karyawan PT. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Wahjosumijo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam organisasi pembelajaran*. Bandung:Alfabeta.
- Walgito, B. (2010). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada KaryawanPTKarya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>.
- Warto, S. (2012). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Iklim Sekolah Dan

- Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 26(1).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers
- Widiyawati. (2011). Peranan Ruang Terbuka Publik Terhadap tingkat solidaritas dan kepedulian penghuni kawasan perumahan di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Faktor Eksakta*. 4(3). 246-260.
- Wirawan (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Selamba Empat.
- Yaman, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar. *AlMusannif*, 2(1), 29–48. <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v2i1.36>.
- Yolanda, Septiara. (2024). Pengaruh Iklim Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalitas Guru Di Sekolah dasar Negeri Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Solok. Tesis : *Universitas Negeri Padang*.
- Zulfiati (2014). Peran dan fungsi guru sekolah dasar dalam memajukan dunia pendidikan. *Trihayu* 11). 259005