

Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah yang Kondusif Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang

Islahiyah¹, Ramdan², Atikah³, Mutoharoh⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bina Bangsa

Corresponding Author: Islahiyah, E-Mail: islahiyahyusron@gmail.com

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah yang kondusif terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang. Dalam abad ke-21, tuntutan terhadap dunia pendidikan semakin tinggi, oleh karena itu kinerja guru menjadi komponen yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan. Sementara itu, iklim sekolah yang kondusif menciptakan lingkungan yang mendukung, adil, dan kolaboratif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik *purposive sampling* terhadap 60 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah guru yang bekerja di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang, yakni berjumlah 60 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah dengan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang positif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kolaborasi, inovasi, dan efektivitas guru dalam proses pembelajaran. Secara parsial, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 21,4%. Pengaruh iklim kerja guru terhadap kinerja guru juga positif dan signifikan sebesar 39%. Secara simultan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Iklim Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership of the principal and a conducive school climate on teacher performance at the Bina Bangsa Serang Integrated Islamic School. In the 21st century, demands on the world of education are increasing, therefore teacher performance is an important component in achieving educational goals. Transformational leadership is characterized by the leader's ability to inspire, motivate, and empower subordinates. Meanwhile, a conducive school climate creates a supportive, fair, and collaborative environment. This study uses a quantitative correlational approach with a purposive sampling technique for 80 teachers. Data were collected through online questionnaires and analyzed statistically. The population in this study was 60 teachers working at Bina Bangsa Serang Integrated Islamic School. The results showed that there was a significant positive relationship between transformational leadership and school climate with teacher performance. Effective leadership and a positive work environment have been shown to increase teacher motivation, collaboration, innovation, and effectiveness in the learning process. Partially, the transformational leadership of the principal has a positive and significant effect on teacher performance by 21.4%. The influence of the teacher's work climate on teacher performance is also positive and significant at 39%. Simultaneously, the transformational leadership of the principal and the teacher's work climate have a positive and significant influence on teacher performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Climate, Teacher Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan terus berkembang pada zaman abad ke-21 ini, sehingga peran yang sangat krusial di perankan oleh para guru sekarang ini.. Banyak yang mempengaruhi kinerja guru saat ini,diantaranya selain kompetensi pribadi yang baik, saat ini iklim kerja yang kondusif dimana tempat guru tersebut mengajar juga berpengaruh sangay besar.Partisipasi siswa seringkali terdorong oleh seorang guru yang memiliki kinerja yang baik, disebabkan oleh lingkungan yang kondusif di sekolahnya. Guru yang memiliki kompetensi secara tinggi kerap kali mampu menghadirkan lingkungan belajar secara stimulatif meningkatkan partisipasi siswa, dan memberikan dampak positif pada hasil belajar. Guru yang memiliki kompetensi secara tinggi kerap kali mampu menghadirkan lingkungan belajar yang mendorong terjadinya peningkatan partisipasi siswa, dan memberikan dampak positif pada hasil belajar (Yahyuni et al., 2024). Untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan, pendidik harus menunjukkan kinerja yang baik. Ini berarti mereka mampu membuktikan keahliannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Mutoharoh et al., 2023). Apabila seorang guru dapat bekerjasama dengan teman sejawatnya, dengan peserta didik, seluruh orang tua, kepala sekolah bahkan dengan masyarakat sekitar bahkan dengan lain sebagainya, maka guru tersebut sudah seharusnya dapat berinovasi mempunyai sesuatu yang berbeda dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didiknya. Untuk saat ini kita dapat menemukan bahwa sekolah yang mempunyai iklim kerja kondusif, yang positif dan sangat support cenderung dapat menjadikan guru-guru yang lebih termotivasi, kreatif, sehingga para guru mempunyai kinerja kerja yang sangat baik serta unggul. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan tersebut. Dua pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dibahas dalam dunia pendidikan adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. (Akhmad et al., 2024) Sekolah yang mempunyai seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang transformasional akan menjadikan sekolah tersebut mempunyai iklim kerja yang kondusif, sehingga dapat mempunyai dampak yang sangat positif terhadap para pendidik atau guru. Oleh karena itu penelitian ini disusun agar dapat memberikan pemahaman tentang peran kepemimpinan transformasional yang dapat mewujudkan iklim kerja yang kondusif, sehingga dapat memberdayakan guru, serta dapat memberikan kontribusi yang sangat baik terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa saat ini dikenal oleh kalangan luas khususnya di kota Serang karena institusi pendidikan ini mempunyai progres yang bagus dan berorientasi pada kualitas. Keberhasilan sekolah ini dalam mencetak generasi penerus bangsa tentu tidak terlepas dari peran para pendidiknya yaitu semua guru yang berada di bawah Sekolah Islam Terpadu. Jadi ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dan iklim kerja yang kondusif dalam konteks Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa. Dengan demikian sebagai tenaga pendidik, guru dituntut harus dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan sekolah yang telah dicita-citakan

bersama yakni membentuk serta menghasilkan para siswa yang berakhlak, berkarakter dan mencapai hasil belajar yang lebih baik (Sangkoy et al., 2023). Menurut Ida Bagus salah satu faktor yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja guru adalah pengaruh kepemimpinan yang mampu diterapkan dengan memakai kaidah kepemimpinan secara transformasional (Ida Bagus Dharmika et al., 2022).

Peran kepemimpinan kepala sekolah adalah sentral dan multifungsi, meliputi tanggung jawab sebagai manajer, supervisor, motivator, dan inovator. Hal ini esensial dalam upaya membentuk lingkungan pembelajaran yang kondusif serta mendorong peningkatan profesionalisme guru (Mutoharoh, N. Iim Komariah, 2025). Kepemimpinan kepala sekolah terhadap bawahannya dapat dilihat dari cara bergaul dengan rekan kerjanya ataupun pada saat mengerjakan pekerjaan di sekolah (Dasar et al., 2024). Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat memberikan dampak kepada para bawahannya sehingga mereka dapat terinspirasi dan termotivasi sehingga para pengikutnya dapat mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang diharapkan berarti pemimpin tersebut menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan gaya transformasional lebih fokus pada pengembangan diri para pengikutnya, sehingga dapat membangun visi yang sangat menarik serta dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan inovatif. Jika seorang guru telah mempunyai kinerja yang baik, maka guru tersebut bukan hanya dapat menyampaikan materi pelajaran yang baik dan efektif, guru tersebut juga dapat memotivasi seluruh siswa, menciptakan lingkungan suasana belajar yang menyenangkan, dan mempunyai peran pada pengembangan di sekolahnya secara keseluruhan. Diantara faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah iklim kerja sekolah yang kondusif. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal selalu menjadi tumpuan dalam membentuk dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pemahaman tentang sekolah yang mempunyai salah satu aspek yang sangat penting, sehingga dapat menghasilkan siswa-siswi yang berkualitas, hendaknya menjadi dasar dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawabnya, diantara warga sekolah, yaitu kepala sekolah dan guru dimana sekolah tersebut mempunyai iklim kerja yang kondusif sebagai penunjang untuk mewujudkannya. Oleh karenanya kepala sekolah sebagai manajer dituntut harus mampu mengolah serta memajukan sekolah yang dipimpinnya.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam menunjang kinerja guru adalah adanya iklim atau suasana kerja yang kondusif untuk mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi guru di sekolah. (Nuraini, 2022). Suasana atau atmosfer di lingkungan sekolah yang mendukung proses belajar mengajar yang efektif, aman, nyaman dan menyenangkan bagi seluruh warga sekolah ini mencakup aspek fisik, sosial, emosional, dan akademik merupakan pengertian dari Iklim sekolah yang kondusif, iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada yang menggambarkan ciri-ciri psikotes dari suatu sekolah yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain adalah mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu. Iklim menurut Lamusu et al., (2023), mempunyai tiga makna, yaitu: Pertama, iklim sekolah didefinisikan sebagai

kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain. Kedua, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi. (Dongoran & Batubara, 2021)

Kualitas pendidikan dapat dicapai apabila guru memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja guru ditentukan oleh beberapa faktor, secara umum faktor yang berasal dari dalam diri (internal) guru itu sendiri diantaranya faktor motivasi dan kepuasan kerja sedangkan faktor dari luar diri (eksternal) guru tersebut diantaranya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan iklim organisasi (Seniwati et al., 2022). Faktor-faktor tersebut guru antara lain: (1) Faktor Personal/individu meliputi aspek pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen guru; (2) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer (pimpinan) dalam memberikan arahan, semangat, dorongan, dan dukungan kerja guru; (3) Faktor Tim, meliputi kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, keeratan, dan kekompakan anggota tim; (4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah; (5) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Irfiana & Siswanto, 2024)

Seorang pemimpin merupakan individu yang memegang peran sebagai kepala dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sementara kepemimpinan merujuk pada proses memberikan teladan atau pengetahuan kepada anggota timnya agar mencapai kemajuan dan pertumbuhan dalam konteks perusahaan. (Riski et al., 2024) Beberapa pandangan atau pengertian mengenai kepemimpinan transformasional. a. Bass (2006), Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan pada mereka. b. Robbins dan Judge (2008:90), Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. (Sukerti & Sudianing, 2023)

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sangat signifikan dan umumnya bersifat positif antara lain dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, meningkatkan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah dan profesi mereka. Mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri dengan mendukung partisipasi dalam latihan, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya juga memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberdayakan guru, sehingga dapat melakukan pengajaran yang inovatif., Membangun budaya kolaborasi yang kuat

diantara sesama guru sehingga terjadi komunikasi yang terbuka, berbagi ide dengan tim kerja sehingga dapat melakukan pembelajaran yang positif. Mendorong guru untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencoba pendekatan pengajaran yang baru dan kreatif, guru diberikan kebebasan untuk bereksperimen, guru menjadi lebih proaktif berdedikasi dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka termasuk perencanaan pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, serta guru merasa lebih dihargai dan termotivasi sehingga meningkatkan pengaruh kinerja mereka. Guru yang termotivasi dan memiliki komitmen tinggi cenderung lebih disiplin dan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh iklim sekolah yang kondusif terhadap kinerja guru yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Pada zaman ini karakter lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik juga. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim sekolah, teman sejawat sesama guru, dan karyawan maupun anak didik. Untuk mencapai kinerja guru yang baik dibutuhkan iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru yang baik. Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang sebab dalam melaksanakan tugas sekolahnya Seorang siswa akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya, iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari hubungan pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem dan lingkungan fisik. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Agar di sekolah tercipta guru yang berkarakter baik, disyaratkan harus ada iklim kerja yang kondusif yang memungkinkan para guru bekerja secara profesional, tenang dan penuh konsentrasi. (Mantiri et al., 2024)

Implikasi praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan :

1. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional, sangatlah penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Melalui kepemimpinan transformatif komunikasi yang efektif dan pemberian dukungan yang memadai kepada guru.
2. Yayasan atau Dinas Pendidikan kebijakan dan program yang mendukung pengembangan iklim kerja sekolah yang positif perlu diimplementasikan. Penyediaan sumber daya untuk pelatihan kepemimpinan dan pengembangan profesional guru juga penting untuk diadakan guru
3. Guru juga memiliki peran aktif dalam menciptakan iklim kerja yang positif melalui komunikasi yang baik, berkolaborasi dan konstruktif serta sikap saling menghormati.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan permasalahan penelitian diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa?

Rumusan masalah ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan beban kerja guru dengan kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan

METODE PENELITIAN

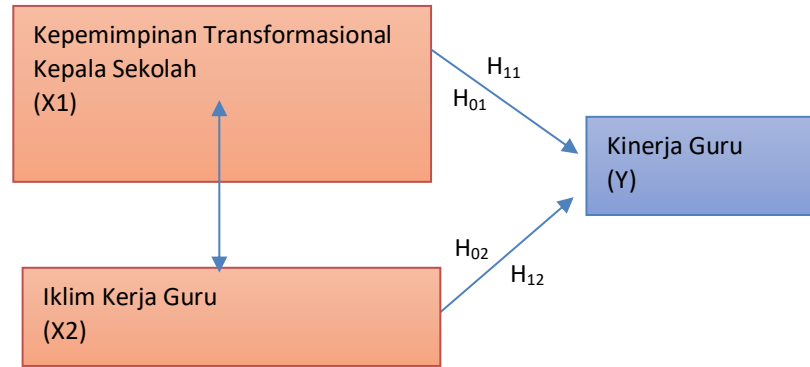
Peserta Penelitian adalah seluruh guru yang berada di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa google form yang disebarakan ke seluruh guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa yang dilakukan selama bulan April sampai dengan Mei 2025.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan model pendekatan survei. Arikunto(2013) yang menyatakan bahwa analisis kuantitatif merupakan suatu teknik penelitian yang memungkinkan penggunaan angka-angka, dimulai dari pengumpulan data interpretasi data, dan kemunculan hasil. Analisis kuantitatif digunakan ketika peneliti mencoba mencari tahu hal-hal yang dapat mempengaruhi frekuensi suatu fenomena. Artinya, penyidik perlu memahami hubungan antara dua atau lebih faktor yang menjadi subjek laporan.(Dongoran & Batubara, 2021) Pendekatan kuantitatif ini bersifat korelasional yang menjelaskan antara asosiatif antara variabel bebas dan variabel terikat dan bersifat *positivisme* dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan metode purposive sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportional Random Sampling, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak ber- dasarkan populasi yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.(Muhtadin et al., 2023)

Variabel yang akan diteliti terdiri dari ; Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X_1), dan Iklim kerja (X_2) sedangkan Kinerja guru sebagai variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah guru yang bekerja di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang. yakni berjumlah 60 orang guru. Teknik Pengumpulan data melalui observasi dan questioner. Instrumen penelitian menggunakan lembar observasi dengan menggunakan skala likert 1-5. Metode analisis data yang digunakan adalah;

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Hipotesis

Gambar hubungan variabel penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui besaran pengaruh dari kedua variabel Independen terhadap variable Dependent, maka peneliti menggunakan statistic Uji t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS IBM 24.0. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil sesuai tabel 1 dan tabel 2 berikut ini:

Table 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.463	0.214	0.201	5.344

a. Predictors: (Constant), TOTAL X1

Tabel 2

ANAVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	451.791	1	451.791	15.820	0.00
Residual	1656.392	58	28.558		
Total	2108.183	59			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTAL X1

Tabel 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	50.710	4.803		10.557	0.00
	TOTAL X1	0.278	0.070	0.463	3.977	0.00

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel 1,2 dan 3 dapat diamati hasil pengujian statistic dengan metode uji t diperoleh sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hit} 3.977 < t_{tabel} 2.00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini mempunyai makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang.

Terdapat pengaruh positif sebesar 21.4 persen dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang.

Berdasarkan tabel 4,5 dan 6 dapat diamati hasil pengujian statistik dengan metode uji t diperoleh sebagai berikut:

Table 4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.625	0.390	0.380	4.708

a. Predictors: (Constant), TOTALX2

Tabel 5

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.708	1	822.708	37.120	0.00
	Residual	1285.476	58	22.163		
	Total	2108.183	59			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2

Tabel 6

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27.841	6.884		4.044	0.00
	TOTAL X2	0.609	0.100	0.625	6.093	0.00

a. Dependent Variable: TOTALY

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah $0.00 < 0.05$ dan nilai t_{hit} 6.093 > t_{tabel} 2.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh iklim kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini mempunyai makna bahwa iklim kerja guru terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang.

Terdapat pengaruh positif sebesar 39.0 persen dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang.

Berdasarkan tabel 7,8 dan 9 dapat diamati hasil pengujian statistik dengan metode uji t diperoleh sebagai berikut:

Table 7

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.441	2	432.220	19.808	0.00
	Residual	1243.743	57	21.820		
	Total	2108.183	59			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0.00 < 0.005$ dan nilai F_{hitung} 19.808 > F_{tabel} 3.16 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah bersama sama dengan iklim kerja guru terhadap terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Upaya untuk mencapai kinerja guru yang maksimal tidaklah mudah, banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru. (Setyawati, n.d.), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) faktor personal/individu meliputi aspek pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen guru; (2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer (pimpinan) dalam memberikan arahan, semangat, dorongan, dan dukungan kerja guru; (3) faktor tim, meliputi kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, keeratan, dan kekompakan anggota tim; (4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah; (5) faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Manafe et al., n.d.)

Pada penelitian ini hasil yang didapatkan peneliti dengan melakukan uji statistic uji t dengan tingkat signifikansi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0.00 dimana lebih kecil dari nilai signifikansi 0.005 yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang sebesar 21.4 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Annabila et al., 2023)

Selain itu hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka akan semakin baik kinerja guru. (Aini et al., 2024).

Selanjutnya penelitian yang lain menyatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada visi dan motivasi lebih dihargai oleh para guru karena mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan kondusif untuk inovasi. (Masbukhin et al., 2024). Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian Mutiah Muthmainnah (2022) yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah harus berperan sebagai seorang motivator yang mampu mendorong para guru dengan menumbuhkan semangat dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menumbuhkan semangat kerja guru dengan melakukan sesuatu yang membuat guru merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. (Muthmainnah et al., 2022)

Walaupun penelitian terkait tingkat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang hanya sebesar 21.4 persen namun

kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kelebihan dan pengaruh dalam konteks Pendidikan, diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan motivasi dan komitmen
- b. Meningkatkan kinerja dan produktivitas
- c. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan
- d. Meningkatkan inovasi dan kreativitas

Dalam konteks Pendidikan di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang kepemimpinan transformasional dapat membantu meningkatkan kualitas Pendidikan dengan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan guru dan siswa.

2. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang

Sekolah yang kondusif adalah suatu kondisi lingkungan sekolah yang nyaman, menyenangkan dan dinamis sehingga dapat menunjang efektifitas kegiatan pendidikan. Beberapa penelitian baik di Negara maju maupun berkembang selama tiga dekade menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif mempunyai hubungan yang positif terhadap efektifitas dan produktifitas proses belajar mengajar, termasuk pendidikan etika moral.(Rukayat, n.d.).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang, menunjukan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 39 persen dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukan bahwa kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang meningkat dengan adanya iklim kerja di di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang yang kondusif dan nyaman.

Sejalan dengan beberapa penelitian terkait berikut ini : Salawati (2022) yang menunjukan bahwa tingkat pengaruh iklim terhadap kinerja guru pada persentase 27.5 %. (Salawati & Konadi, 2022). Selain itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa koefisien jalur variabel Iklim Sekolah yang mendukung pada pekerjaan guru juga berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Aspek ini paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Jika dapat dinaikkan dukungan iklim sekolah setara dengan 10%, akan diikuti peningkatan kinerja guru rata-rata 3,61%.(Salawati & Konadi, 2022).

3. Pengaruh hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa secara bersama sama gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja guru mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang, hal ini ditunjukan dengan hasil penelitian pengujian hipotesis yakni; variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan variabel iklim kerja guru (X_2) secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai signifikansi

$0.00 < 0.005$ dan nilai $F_{hitung} 19.808 > F_{tabel} 3.16$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 60 guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah yang positif memiliki dampak baik dan signifikan terhadap peningkatan performa guru. Metode kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan memberdayakan pengajar terbukti sangat berperan dalam menciptakan semangat kerja, kesetiaan, dan inovasi dalam kegiatan belajar mengajar. Disisi lain, suasana sekolah yang ditandai dengan rasa aman, keadilan, kerja sama, komunikasi terbuka, serta dukungan profesional menciptakan sebuah tempat kerja yang mendukung produktivitas guru dengan optimal.

Performa guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh peran kepemimpinan yang memiliki visi dan suasana kerja yang baik. Hasil temuan ini mendukung teori serta penelitian yang sudah ada sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi merupakan dua hal penting dalam membangun kualitas pendidik yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kerjasama yang baik antara kepala sekolah, pengajar, dan seluruh elemen di sekolah harus terus ditingkatkan untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang menyeluruh, profesional, dan fokus pada hasil belajar siswa yang maksimal.

Kepemimpinan yang transformatif dan iklim sekolah yang mendukung terbukti memiliki dampak yang besar pada prestasi para guru. Diperlukan pemimpin yang memotivasi dan kondisi kerja yang memadai untuk meningkatkan prestasi guru dalam kinerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Bangsa Serang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih juga kepada Universitas Bina Bangsa atas dukungan dan bimbingannya.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU. *PARAMUROBI: JURNAL PENDIDIKAN* <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/paramurobi/article/view/6728>

Akhmad, F., Masbukhin, A., Terbuka, U., Selatan, T., Abidin, A. A., Terbuka, U., Selatan, T., Raharjo, S. H., Terbuka, U., Selatan, T., Utami, S., Ningrum, D., Terbuka, U., & Selatan, T. (2024).

Annabila, S., Sunarni, S., & ... (2023). Kurikulum Merdeka di Sekolah Penggerak: Sumbangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru tingkat Sekolah *JAMP: Jurnal Administrasi* <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/1631>

Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>

Ida Bagus Dharmika, Prita Puspita, Adriana Venny Ariani, Narti Narti, & Ni Ketut Surya Sriadi. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar. *Dhammavicaya: Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(1), 70–86. <https://doi.org/10.47861/dhammavicaya.v6i1.1157>

Irfiana, F., & Siswanto, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Academy of Education Journal*, 15(1), 902–915. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2330>

Manafe, H. A., Kaluge, A. H., & Niha, S. S. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan , Iklim Sekolah , Motivasi , terhadap Kinerja dan Disiplin Guru*. 5(3), 4192–4205.

Mantiri, R. E., Tuerah, R., Sumual, S. D. M., Sony, J., & Lengkong, J. (2024). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Tk Di Kota Tomohon*. 9(1), 546–551.

Masbukhin, F. A. A., Abidin, A. A., & ... (2024). Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepala Sekolah di Yogyakarta. *MODELING* <http://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/2558>

Muthmainnah, M., Rismayanti, R., & ... (2022). PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENCIPTAKAN IKLIM SEKOLAH YANG KONDUSIF. *Didaktika: Jurnal* <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/didaktika/article/view/8839>

Mutoharoh, N.Iim Komariah, A. S. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Systematic Literature Review. *Journal of Innovative and Creativity*, 11(1), 76–94. <https://doi.org/10.33511/qiroah.v11n1.76-94>

Mutoharoh, M., Hufad, A., & Rusdiyani, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Paud Terhadap Kinerja Pendidik Di Paud Non Formal Kabupaten Serang. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 15(2), 251. <https://doi.org/10.26418/jvip.v15i2.59512>

Riski, D., Idris, J., & Marwan, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Hijri*, 13(1), 71. <https://doi.org/10.30821/hijri.v13i1.20389>

Rukayat, Y. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Kinerja Mengajar Guru terhadap Produktivitas Sekolah. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/transparansi/article/view/563>

Salawati, S., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Peusangan Kabupaten *Jurnal Kebangsaan*. <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/182>

Sangkoy, A., Sony, J. L. J., & Usoh, E. (2023). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja*

sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kakas. 8(3), 245–252.

Seniwati, S., Sudarno, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus IV Tampan Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 31. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.31-42.2022>

Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja. *Locus*, 15(1), 106–120. <https://doi.org/10.37637/locus.v15i1.1241>

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