

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH

Putri Melati\*, Jumira Warlizasusi, Muhammad Istan

Institut Agama Islam Negeri Curup Bengkulu, Indonesia.

Corresponding author: Email: [putrihartanto06@gmail.com](mailto:putrihartanto06@gmail.com)

### Submission Track:

Submission : 16-12-2022

Accept Submission : 31-12-2022

Available Online : 31-12-2022

Copyright @ 2022 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

### Abstract

*This study examined and evaluated the influence of the principal's leadership on teachers' performance, the impact of the work environment on teachers' performance, and the combined impact of leadership and the work environment. This study collected primary data from 391 teachers as a sample representing all teachers from 297 madrasahs in Bengkulu using a questionnaire.  $F_{count} = 30.850$ , Probability (sig) =  $0.000 = 0.05$ , indicating that two independent factors, namely leadership (X1) and work environment (X2) had a positive and statistically significant effect on teachers' performance (Y). Meanwhile, the contribution of the two independent variables namely leadership (X1) and work environment (X2) to teachers' performance was quite large, as evidenced by the determination index value ( $R^2$ ) of 0.615 or the variance of teacher performance of 61.50%. Other factors not included in this study determined 0.361 or 36.10% of teachers' performance.*

**Keywords:** Leadership; Principal; Teachers' Performance

### Abstrak

*Penelitian ini menguji dan mengevaluasi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, dampak lingkungan kerja pada kinerja guru,*

*dan dampak gabungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini mengumpulkan data primer dari 391 pengajar sebagai sampel yang mewakili seluruh guru dari 297 madrasah di Bengkulu dengan menggunakan kuesioner. Fhitung = 30,850, Probabilitas (sig) = 0,000 = 0,05, menunjukkan bahwa dua faktor independen yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan sumbangan atau sumbangan kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru cukup besar, dibuktikan dengan nilai indeks determinasi (R2) sebesar 0,615 atau varians kinerja guru sebesar 61,50%. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menentukan 0,361 atau 36,10% kinerja guru.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; Kepala Madrasah; Kinerja Guru*

## A. PENDAHULUAN

Kepala sekolah menempati posisi sentral dalam lembaga pendidikan Islam. Peran, tugas dan tanggung jawab sangat penting dan mutlak serta berdampak besar bagi anggotanya, termasuk siswa.<sup>1</sup> Pimpinan sekolah juga dituntut untuk mengatur dan mengelola program pendidikan yang direncanakan di lembaga tersebut. Serta pembinaan atau yang disebut dengan dukungan supervisi yang perlu dilakukan secara optimal, baik dari segi aspek, sarana dan prasarana, administrasi, kurikulum, ketenagakerjaan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, atau bidang pendidikan. Secara definisi, kepala sekolah dan lembaga pendidikan Islam memiliki makna yang saling berkaitan, keduanya mengandung makna esensial dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain<sup>2</sup>, Mengingat posisi kepala madrasah di lembaga pendidikan Islam memiliki kekuatan yang sangat besar, maka kebijakan yang ditempuh juga harus dibangun atas dasar pendidikan Islam yang jelas agar dapat memberikan dampak yang signifikan bagi lembaga pendidikan di Indonesia di masa mendatang.<sup>3</sup>

Seiring dengan terus berkembangnya era digital di berbagai industri, masyarakat Indonesia menghadapi berbagai kendala yang berat.<sup>4</sup> Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi global yang begitu cepat menuntut seluruh sumber daya

---

<sup>1</sup> Jurnal Pendidikan Islam and others, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu Rafida Universitas Islam Negeri ( UIN ) Datokarama Palu Azma Universitas Islam Negeri ( UIN ) Datokarama Palu Khaeruddin Yusuf Un', 2.2 (2021), 131–54.

<sup>2</sup> Ela Komala and Mohamad Erihadiana, 'Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam', *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2.6 (2022), 34 <<https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.135>>.

<sup>3</sup> Anggi Mantara, Jumira Warlizasusi, and Ifnaldi, 'Pengembangan Kompetensi Dan Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMA Negeri 4 Rejang Lebong', *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11.2 (2021), 181–91.

<sup>4</sup> Demina Demina, 'LEADERSHIP MANAGEMENT OF EDUCATION AND PERSONALITY LEADERS OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0', *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8.2 (2020), 153 <<https://doi.org/10.31958/JAF.V8I2.2616>>.

manusia mampu mengimbangi dan beradaptasi atau tertinggal.<sup>5</sup> Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, pendidikan yang unggul sangat diperlukan.<sup>6</sup> Kualitas pendidik atau kemampuan instruktur untuk bekerja dalam proses pembelajaran sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Kapasitas guru untuk mendidik semua generasi mendatang secara memadai akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas tinggi.<sup>7</sup>

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam manajemen; nilai sumber daya manusia harus diakui oleh semua tingkatan manajemen, terutama yang bertanggung jawab atas pendidikan Islam. Terlepas dari seberapa canggihnya teknologi sekarang, aspek manusia tetaplah penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau organisasi. Institusi Pendidikan.<sup>8</sup> Rendahnya sumber daya manusia suatu bangsa salah satunya disebabkan oleh rendahnya kualitas pendidikan.<sup>9</sup> Oleh karena itu, strategi inti pembangunan pendidikan nasional adalah peningkatan mutu pendidikan, salah satunya dengan melakukan inovasi cepat pada lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan layanan madrasah yang unggul.<sup>10</sup> Pemimpin yang tidak pernah meninggalkan karyawan mereka dari keputusan besar organisasi.<sup>11</sup> Kemudian, pemimpin yang memiliki keteladanan dan mampu membimbing anggota kelompok secara efektif dan efisien sehingga dapat menjalankan tanggung jawab dan perannya dengan baik.<sup>12</sup>

Keberhasilan madrasah harus ditingkatkan melalui perencanaan yang matang dan didukung oleh partisipasi aktif seluruh warga madrasah.<sup>13</sup> Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu sarana yang ditempuh madrasah untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru.<sup>14</sup>

---

<sup>5</sup> Tugiah Tugiah and Jamilus Jamilus, 'Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital', *Jurnal Sosial Teknologi*, 2.6 (2022), 498–505 <<https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i6.350>>.

<sup>6</sup> Mantara, Warlizasusi, and Ifnaldi.

<sup>7</sup> Ibnu Hasyim, Idi Warsah, and Muhammad Istan, 'Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pemanfaatan Teknologi Untuk Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19', *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 4.2 (2022), 623–32 <<https://doi.org/10.31539/joeai.v4i2.3212>>.

<sup>8</sup> Tugiah and Jamilus.

<sup>9</sup> Kurnia Arumsari and Enung Hasanah, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa SD Di Masa Pandemi Covid-19', *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9.1 (2021), 32–41 <<https://doi.org/10.31958/JAF.V9I1.3222>>.

<sup>10</sup> Warman, Jumira Warlizasusi, and Sumarto, 'Institut Agama Islam Negeri Curup Jumira Warlizasusi Institut Agama Islam Negeri Curup Sumarto Institut Agama Islam Negeri Curup Abstrak', *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16.1 (2022), 1470–81.

<sup>11</sup> Mujahid Ansori, 'Pengembangan Kurikulum Madrasah Di Pesantren', *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2021), 41–50 <<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.32>>.

<sup>12</sup> Hasyim, Warsah, and Istan.

<sup>13</sup> Islam and others.

<sup>14</sup> Muhammad Istan and Hardinata, 'Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 25.1 (2020), 66–81 <<https://doi.org/10.35760/eb.2020.v25i1.2223>>.

Sebagai pemimpin pendidikan di tingkat satuan, kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.<sup>15</sup> Fungsi prinsip adalah menjadi agen utama perubahan yang memotivasi dan mengarahkan semua pihak yang diperlukan untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan.<sup>16</sup> Posisi pemimpin menentukan masa depan madrasah; kepala madrasah terutama mempengaruhi kegagalan dan keberhasilan madrasah karena kepala madrasah adalah pengendali dan menentukan jalan yang akan ditempuh madrasah dalam mencapai tujuannya.<sup>17</sup>

Salah satu unsur yang mempengaruhi efektivitas guru adalah lingkungan kerja.<sup>18</sup> Jika guru melihat lingkungan kerja yang cocok di madrasah mereka, hal itu dimaksudkan agar siswa mencapai keberhasilan akademik yang sepadan dengan potensi mereka. Tempat kerja madrasah yang menyenangkan mempengaruhi sikap dan aktivitas seluruh masyarakat, khususnya dalam hal kemajuan akademik siswa.<sup>19</sup> Selain itu, lingkungan mental atau iklim kerja madrasah berpengaruh terhadap kemajuan akademik siswa.<sup>20</sup>

Kualitas kepemimpinan kepala madrasah juga lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru.<sup>21</sup> Kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang krusial untuk mencapai tujuan organisasi di unit-unit Pendidikan di madrasah.<sup>22</sup> Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja instruktur Madrasah dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya, memadukan pendekatan kekeluargaan dan profesionalisme kerja.<sup>23</sup> Kinerja dianggap sebagai kegiatan dalam menciptakan output berdasarkan pengembangan kerja yang terfokus, terstruktur, dan berkelanjutan, dan kuantitas pekerjaan yang dapat dinilai atau diukur adalah isi dari pekerjaan yang dipermasalahkan.<sup>24</sup>

Sebaran populasi guru Madrasah Provinsi Bengkulu melalui bidang pendidikan Madrasah, data persebaran Guru Madrasah tahun 2022 sebanyak 7.850 guru tersebar

---

<sup>15</sup> Arumsari and Hasanah.

<sup>16</sup> Islam and others.

<sup>17</sup> Warman, Warlizasusi, and Sumarto.

<sup>18</sup> Muhammad Arsyam, 'MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM ( Bahan Ajar Mahasiswa ) D I K T A T', 2020, 13 hlm.

<sup>19</sup> Tahar Rachman, *Managemen Pendidikan Islam, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2018.

<sup>20</sup> I Fai, Ltas Tarbryah, and I A N Keguruan, *H ? Ry*, 2018.

<sup>21</sup> Naga Pandu Eka Caksana, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 1 Tulungagung', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4.2 (2019), 82–92.

<sup>22</sup> AGUS PURWANTO and others, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Tangerang', *Journal EVALUASI*, 4.1 (2020), 20 <<https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>>.

<sup>23</sup> Stefanus Rumangkit Bella Shandy, 'Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung', *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 2017, 218–28.

<sup>24</sup> Jeni Toto, Andi Baso; Bijang, Jamal; Kamase, 'YUME: Journal of Management Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Disiplin Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah', 2.3 (2019), 141–50 <<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.207>>.

di seluruh kabupaten dan kota. Pemetaan kondisi guru madrasah merupakan salah satu pemasok informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan. Gambaran akurat tentang suatu kondisi di suatu wilayah tertentu menjadi titik tolak pengembangan pendidikan. Dalam jangka panjang, kebijakan yang dihasilkan bertujuan untuk meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan, kualitas, relevansi, pemerataan, dan kepastian dalam memperoleh layanan peningkatan kinerja bagi guru madrasah Bengkulu. Untuk itu diperlukan seorang pendidik atau guru Pendidikan Agama Islam yang memiliki kompetensi yang kuat dan handal, meliputi kompetensi Pedagogik, dan kompetensi lainnya seperti Kompetensi Profesional, Kepribadian, dan Sosial dalam mendidik anak.<sup>25</sup>

Keberhasilan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, tanpa mengabaikan komponen lain seperti sarana, prasarana, dan keuangan, sangat erat kaitannya dengan terselenggaranya pendidikan yang unggul.<sup>26</sup> Kepala madrasah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang posisinya sangat menentukan bagi peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di madrasah.<sup>27</sup>

Berangkat dari hal tersebut, peneliti ingin Menganalisis dampak kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, dampak lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan dampak keduanya terhadap kinerja guru.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional karena terdapat keterkaitan antara kedua variabel. Penelitian ini berlokasi di Madrasah di Provinsi Bengkulu. Dari data emis yang ada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, informasi bidang pendidikan madrasah telah merilis data sebaran Madrasah di kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu tahun 2022 sebanyak 297 madrasah. Distribusi, Madrasah terbanyak terdapat di Kabupaten Muko-muko 47 Madrasah, kemudian Kota Bengkulu 35 Madrasah, disusul Kabupaten Kaur 34, dan kabupaten/kota lainnya di Provinsi Bengkulu. Populasi penelitian ini terdiri dari 7.850 guru Madrasah di Kabupaten dan Kota Bengkulu. yang tersebar di 297 Madrasah tersebar di 10 Kabupaten/Kota. Peneliti mengambil seluruh kabupaten/kota sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode probability sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, tanpa memandang strata yang ada dengan pertimbangan anggota populasi bersifat homogen, dan untuk menentukan sampel tiap madrasah. Indikator masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel B.1. Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

---

<sup>25</sup> Hasyim, Warsah, and Istan.

<sup>26</sup> Istan and Hardinata.

<sup>27</sup> Nyayu Khodijah, 'Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan', *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5.1 (2013), 91-102 <<https://doi.org/10.21831/cp.v5i1.1263>>.

| No | Variabel  | Indikator  |
|----|-----------|--|
| 1  | Berani    | a. Tanggung Jawab<br>b. Lembut<br>c. Harmonis<br>d. Komitmen<br>e. Pemaaf      |
| 2  | Idealisme | a. Kerja sama<br>b. Komunikasi<br>c. Diskusi<br>d. Berpengetahuan<br>e. Cerdas |
| 3  | Motivator | a. Motivasi<br>b. Pembangun<br>c. Keterbukaan<br>d. Loyal                      |
| 4  | Intelek   | a. Penasihat<br>b. Penilai<br>c. Perhatian                                     |

Hasil uji validasi indikator masing-masing variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja guru dianggap sah sebagai alat ukur variabel karena semuanya memiliki koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Tabel B.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| NO | Variabel         | Alfa Cronbach | Hitungan Alfa | Keterangan |
|----|------------------|---------------|---------------|------------|
| 1  | Kepemimpinan     | 0,944         | 0,60          | Reliable   |
| 2  | Lingkungan Kerja | 0,938         | 0,60          | Reliable   |
| 3  | Kinerja Guru     | 0,965         | 0,60          | Reliable   |

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa masing-masing aspek, yaitu lingkungan kerja kepemimpinan dan kinerja, saling berkorelasi guru memperoleh nilai alpha hitung lebih besar dari Cronbach's Alpha. Dengan demikian pernyataan masing-masing variabel memenuhi persyaratan atau diperlukan untuk dilanjutkannya analisis data selanjutnya.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Atas dasar temuan studi berbasis kuesioner yang telah diolah melalui tabulasi data menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan di madrasah dapat meningkatkan moral dan motivasi guru khususnya yang mengampu berbagai mata pelajaran di sekolah tersebut. 391 orang. Gambaran kepemimpinan didasarkan pada lima hal yang ditanyakan kepada responden. Tanggapan responden terhadap kelima pertanyaan tentang kepemimpinan dapat ditampilkan secara deskriptif.

Tabel C.1. Frekuensi dan Tanggapan tentang Kepemimpinan (X1)

| Indikator | Skor Jawaban Responden |      |   |      |   |      |     |       |     |       | Rata-rata |
|-----------|------------------------|------|---|------|---|------|-----|-------|-----|-------|-----------|
|           | 1                      |      | 2 |      | 3 |      | 4   |       | 5   |       |           |
|           | f                      | %    | f | %    | f | %    | %   | f     | %   |       |           |
| X1.1      | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 171 | 43.73 | 220 | 56.27 | 4,56      |
| X1.2      | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0.51 | 212 | 54.22 | 179 | 45.78 | 4,47      |
| X1.3      | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0.00 | 209 | 53.45 | 182 | 46.55 | 4,47      |
| X1.4      | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 6 | 1.53 | 195 | 49.87 | 196 | 50.13 | 4,55      |
| X1.5      | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0.00 | 220 | 56.27 | 171 | 43.73 | 4,44      |
| Mean      |                        |      |   |      |   |      |     |       |     |       | 4,50      |

Indikator variabel kepemimpinan dari 391 responden secara umum tergambar pada Tabel 3 hasil kajian kepemimpinan. Kategori tingkat penilaian kelima indikasi variabel kepemimpinan sering berada dalam kondisi prima kategori, yaitu rata-rata di atas empat (4,50), artinya masing-masing indikator dapat digambarkan kesesuaian dari ada lima indikasi, X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, dan X1.5. karena kelima indikator utama mendapatkan nilai bobot rata-rata di atas 4.0. dengan demikian, semua indikator yang membentuk variabel kepemimpinan memiliki nilai yang tinggi.

#### 1. Lingkungan Kerja

Apabila pegawai atau guru mampu melaksanakan tugas secara optimal, aman dan menyenangkan, maka lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai. Hasil jangka panjang menunjukkan kecukupan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan

kondisi yang mencirikan iklim kerja baik di dalam maupun di luar kantor. Variabel ini dapat diukur dari suasana penataan ruang kantor, fasilitas kerja yang sesuai, dan ventilasi ruangan yang menyenangkan, serta fasilitas kerja di lingkungan kantor.

Seluruh indikator variabel ini dinilai dalam skala ordinal, dengan kategori terbesar memiliki nilai 5 dan kategori terendah memiliki nilai 1. Berdasarkan keempat indikator yang membentuk lingkungan kerja dapat dilihat indikator lingkungan kerja mana yang memberikan semangat kerja yang kuat.

Oleh karena itu, untuk mengetahui variasi lingkungan kerja yang kondusif, perhitungan dilakukan melalui analisis deskriptif karena diketahui jumlah sampel yang dapat dijadikan responden dan dapat memberikan tanggapan adalah sebanyak 391 orang. Gambaran respon lingkungan kerja dapat dituangkan dalam 7 item Pertanyaan atau pernyataan disampaikan kepada setiap responden, dan idealnya, semua survei dikembalikan. Tabel 4 memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai lingkungan kerja.

Tabel C.1. Frekuensi Tanggapan Tentang Lingkungan Kerja (X2)

| Indikator | Skor Jawaban Responden |      |    |      |      |      |     |       |     |       | Rata-rata |
|-----------|------------------------|------|----|------|------|------|-----|-------|-----|-------|-----------|
|           | 1                      |      | 2  |      | 3    |      | 4   |       | 5   |       |           |
|           | F                      | %    | F  | %    | F    | %    | F   | %     | F   | %     |           |
| X1.1      | 0                      | 0,00 | 0  | 0,00 | 6    | 0,50 | 205 | 52,43 | 181 | 46,6  | 4,46      |
| X2.2      | 0                      | 0,00 | 0  | 0,00 | 24   | 6,38 | 200 | 51,15 | 167 | 42,47 | 4,40      |
| X2.3      | 0                      | 0,00 | 5  | 1,30 | 27   | 7,09 | 227 | 58,08 | 132 | 33,43 | 4,25      |
| X2.4      | 0                      | 0,00 | 5  | 1,30 | 34   | 8,94 | 238 | 60,85 | 114 | 28,95 | 4,19      |
| X2.5      | 0                      | 0,00 | 5  | 1,30 | 31   | 7,93 | 214 | 54,72 | 141 | 36,05 | 4,26      |
| X2.6      | 0                      | 0,00 | 5  | 1,30 | 22   | 5,60 | 253 | 64,70 | 110 | 28,10 | 4,19      |
| X2.7      | 0                      | 0,00 | 22 | 0,00 | 1,30 | 0,00 | 179 | 45,77 | 207 | 52,93 | 4,52      |
| jadi      |                        |      |    |      |      |      |     |       |     |       | 4,35      |

Kategori tingkat penilaian ketujuh indikator yang terdapat pada variabel lingkungan kerja secara umum berada dalam kategori sangat baik. Secara khusus, nilai rata-rata di atas empat (4,35). Ketujuh indikator tersebut telah diuraikan di atas, sehingga Indikasi X2.1 merupakan jenis variabel lingkungan kerja yang dominan. Nilai rata-rata 4,46, dan terendah X2,4, dengan nilai rata-rata 4,19.



## 2. Kinerja Guru

Kinerja merupakan perwujudan karya yang dihasilkan dalam proses pembelajaran. Kinerja guru Madrasah terdiri dari beberapa dimensi, yaitu dimensi perencanaan pembelajaran, penerapan pembelajaran, evaluasi hasil, dan pembelajaran selanjutnya.

Diketahui jumlah sampel yang dapat dijadikan responden dan dapat memberikan tanggapan adalah sebanyak 391 guru. Gambaran kinerja guru dapat dituangkan dalam 4 item pertanyaan atau pernyataan yang disampaikan kepada masing-masing responden, dan idealnya semua kuesioner dikembalikan. Gambaran distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel C.2. Frekuensi Tanggapan Tentang Kinerja Guru (Y)

| Indikator | Skor Jawaban Responden |      |   |      |    |      |     |       |     |       | Rata-rata |
|-----------|------------------------|------|---|------|----|------|-----|-------|-----|-------|-----------|
|           | 1                      |      | 2 |      | 3  |      | 4   |       | 5   |       |           |
|           | F                      | %    | F | %    | F  | %    | F   | %     | F   | %     |           |
| Y1        | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 1  | 0,30 | 174 | 44,50 | 215 | 55,21 | 4,54      |
| Y2        | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 1  | 0,30 | 226 | 57,80 | 154 | 39,15 | 4,37      |
| Y3        | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 0  | 0,00 | 198 | 50,64 | 192 | 49,35 | 4,47      |
| Y4        | 0                      | 0,00 | 0 | 0,00 | 12 | 3,10 | 183 | 46,80 | 197 | 50,15 | 4,49      |
| Rata-rata |                        |      |   |      |    |      |     |       |     |       | 4,49      |

Berdasarkan hasil analisis data angket kinerja guru Tabel 6 menampilkan indikasi luas faktor kinerja guru dari 391 guru yang menjadi responden. Nilai rata-rata kategori tingkat penilaian dari keempat indikator yang terdiri dari variabel kinerja guru lebih besar dari empat (4,49). Jenis variabel kinerja guru yang paling dominan adalah Y1 dengan nilai rata-rata 4,54, diikuti oleh Y2 dengan nilai rata-rata 4,37.

Hasil investigasi ini sejalan dengan Susanti dkk<sup>28</sup> bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Prabumulih, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Prabumulih dan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Prabumulih. Selanjutnya, Jalil mengatakan menyiratkan korelasi yang jelas antara tingkat motivasi intrinsik guru dan gaya kepemimpinan serta budaya

<sup>28</sup> Eka Susanti, Nur Ahyani, and Missriani, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.1 (2021), Hal. 1440-1448.

kepala sekolah.<sup>29</sup> Dapat dikatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah karena hubungan ini. Kualitas kepemimpinan sekolah berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.<sup>30</sup> Lebih lanjut, Karena motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru, maka kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru. Purwanto mengatakan bahwa ada hubungan yang cukup besar antara kepemimpinan prinsip dan efektivitas guru.<sup>31</sup> Baik kepemimpinan kepala sekolah maupun tingkat motivasi intrinsik guru memainkan peran utama dalam menentukan keberhasilan sekolah. Guru merespon dengan kuat gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala sekolah.

Sejalan dengan itu, Caksana mengatakan bahwa pengaruh itu bersifat langsung atau tidak langsung.<sup>32</sup> Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0,455, dengan sumbangan langsung sebesar 0,225 dan sumbangan tidak langsung sebesar 0,230, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja menghasilkan beta nilai koefisien sebesar 0,495, dengan kontribusi langsung sebesar 0,236 dan kontribusi tidak langsung sebesar 0,259. Berdasarkan temuan analisis data kuantitatif dan kualitatif, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tulungagung dan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Toto dkk mengatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar MA Hikmatul Amanah sebesar 19,8%, dengan skor F penelitian 4,449 > F tabel 3,25.<sup>33</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran 48 orang instruktur yang telah mendapatkan pelatihan berada pada kategori tinggi yaitu mencapai 73,73 persen, namun untuk 20 orang guru yang belum mendapatkan pelatihan kategori buruk hanya mencapai 43,23 persen. Perlu adanya peningkatan kualitas pembelajaran bagi instruktur di SMAN 4 Rejang Lebong, terutama yang belum mendapatkan pelatihan.<sup>34</sup>

#### D. KESIMPULAN

Setelah membandingkan analisis data penelitian dan pembahasan dengan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Studi ini menunjukkan kepemimpinan dimiliki guru dapat mendorong semangat kerja guru dalam pelayanan akademik, pelayanan administrasi, dan pendidikan. guru madrasah Bengkulu. Terbukti dengan besarnya kontribusinya melalui nilai kontribusi  $(3_1) = 0,481$  atau 48,10% dan ditunjukkan dengan

---

<sup>29</sup> Abdul Jalil, 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu', *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1.2 (2020), 117–34 <<https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>>.

<sup>30</sup> F. Leplingard and others, 'FWM-Assisted Raman Laser for Second-Order Raman Pumping', *Optics InfoBase Conference Papers*, 2003, pp. 431–32.

<sup>31</sup> PURWANTO and others.

<sup>32</sup> Caksana.

<sup>33</sup> Toto, Andi Baso; Bijang, Jamal; Kamase.

<sup>34</sup> Mantara, Warlizasusi, and Ifnaldi.

hasil signifikansi yaitu Probabilitas 8,801 adalah 0,000 < 0,05. Itu menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah yang baik dan diterapkan sesuai kebutuhan dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Bengkulu. Kedua, lingkungan kerja kondusif yang dimiliki sesuai dengan Persyaratan kerja dapat meningkatkan efektivitas guru. Penelitian ini dapat ditunjukkan dengan besarnya kontribusinya berdasarkan nilai kontribusi  $(\beta_1) = 0,406$  atau 40,60% dan juga dapat ditunjukkan melalui hasil signifikannya yaitu  $t_{hitung} = 8,693$  dengan probabilitas =  $0,000 < 0,05$ . Menandakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif disesuaikan dengan Persyaratan kerja dapat meningkatkan efektivitas instruktur Madrasah Provinsi Bengkulu. Berdasarkan statistik  $F_{hitung} = 30,850$  dan Probabilitas  $(sig) = 0,000 = 0,05$  maka disimpulkan bahwa dua variabel minor yaitu kewirausahaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru (Y). Sebaliknya kontribusi atau pengaruh variabel terpenting kedua yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap gaji relatif sebesar 0,361 atau 36%.

## REFERENSI

- Ansori, Mujahid, 'Pengembangan Kurikulum Madrasah Di Pesantren', *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2021), 41–50  
<<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.32>>
- Arsyam, Muhammad, 'MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM ( Bahan Ajar Mahasiswa ) D I K T A T', 2020, 13 hlm
- Arumsari, Kurnia, and Enung Hasanah, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa SD Di Masa Pandemi Covid-19', *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9.1 (2021), 32–41  
<<https://doi.org/10.31958/JAF.V9I1.3222>>
- Bella Shandy, Stefanus Rumangkit, 'Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung', *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 2017, 218–28
- Caksana, Naga Pandu Eka, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 1 Tulungagung', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4.2 (2019), 82–92
- Demina, Demina, 'LEADERSHIP MANAGEMENT OF EDUCATION AND PERSONALITY LEADERS OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0', *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8.2 (2020), 153 <<https://doi.org/10.31958/JAF.V8I2.2616>>
- Fai, I, Ltas Tarbryah, and I A N Keguruan, *H ? Ry*, 2018
- Hasyim, Ibnu, Idi Warsah, and Muhammad Istan, 'Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pemanfaatan Teknologi Untuk Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19', *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 4.2 (2022), 623–32 <<https://doi.org/10.31539/joeai.v4i2.3212>>
- Islam, Jurnal Pendidikan, Madrasah Dalam, Memotivasi Kerja, and Guru Pada, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kerja Guru Pada Masa

- Pandemi Covid-19 Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu Rafida Universitas Islam Negeri ( UIN ) Datokarama Palu Azma Universitas Islam Negeri ( UIN ) Datokarama Palu Khaeruddin Yusuf Un', 2.2 (2021), 131–54
- Istan, Muhammad, and Hardinata, 'Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 25.1 (2020), 66–81 <<https://doi.org/10.35760/eb.2020.v25i1.2223>>
- Jalil, Abdul, 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu', *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1.2 (2020), 117–34 <<https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>>
- Khodijah, Nyayu, 'Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan', *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5.1 (2013), 91–102 <<https://doi.org/10.21831/cp.v5i1.1263>>
- Komala, Ela, and Mohamad Erihadiana, 'Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam', *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2.6 (2022), 34 <<https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.135>>
- Leplingard, F., S. Borne, C. Martinelli, C. Leclère, T. Lopez, J. Guérin, and others, 'FWM-Assisted Raman Laser for Second-Order Raman Pumping', *Optics InfoBase Conference Papers*, 2003, pp. 431–32
- Mantara, Anggi, Jumira Warlizasusi, and Ifnaldi, 'Pengembangan Kompetensi Dan Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMA Negeri 4 Rejang Lebong', *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11.2 (2021), 181–91
- PURWANTO, AGUS, Riza Primahendra, Ardian Sopa, Sekundina Williana Kusumaningsih, and Rudy Pramono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Tangerang', *Journal EVALUASI*, 4.1 (2020), 20 <<https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>>
- Rachman, Tahar, *Managemen Pendidikan Islam, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2018
- Susanti, Eka, Nur Ahyani, and Missriani, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.1 (2021), Hal. 1440-1448
- Toto, Andi Baso; Bijang, Jamal; Kamase, Jeni, 'YUME : Journal of Management Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Disiplin Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah', 2.3 (2019), 141–50 <<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.207>>
- Tugiah, Tugiah, and Jamilus Jamilus, 'Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital', *Jurnal Sosial Teknologi*, 2.6 (2022), 498–505 <<https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i6.350>>
- Warman, Jumira Warlizasusi, and Sumarto, 'Institut Agama Islam Negeri Curup Jumira Warlizasusi Institut Agama Islam Negeri Curup Sumarto Institut Agama Islam

Leadership: Jurnal mahasiswa manajemen pendidikan Islam  
ISSN (P): 2721-7108, ISSN (E): 2715-0399  
Vol. 4 No. 1 bulan Desember 2022

Negeri Curup Abstrak', *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan  
Kemasyarakatan*, 16.1 (2022), 1470–81