

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SMP IT AS SALAM KOTA MALANG**

Tesis

Oleh:

Tsalis Imamuddin

NIM. 230106210051



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
TAHUN 2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP
IT AS SALAM KOTA MALANG**

Tesis

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
Pada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh:

Tsalis Imamuddin

NIM. 230106210051

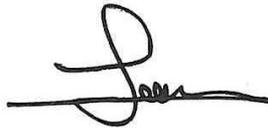
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP IT As Salam Kota Malang” yang ditulis oleh Tsalis Imamuddin (230106210051) ini telah diperiksa dan disetujui pada tanggal _____.

Oleh:

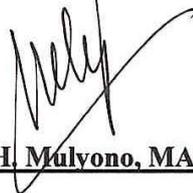
Pembimbing 1



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 198010012008011016

Pembimbing 2



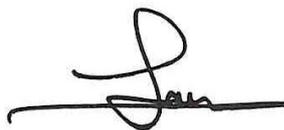
Dr. H. Mulyono, MA

NIP. 196606262005011003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Naskah Tesis berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT As Salam Kota Malang” yang disusun oleh Tsalis Imamuddin (230106210051) ini telah diuji dalam Ujian Tesis pada tanggal 04 Juni 2025

Tim Penguji:

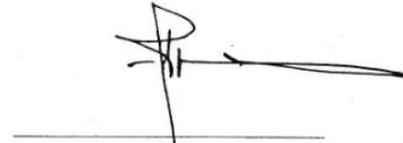
Prof. Dr. Hj. Sutiah, M.Pd.

(Penguji Utama)



Prof. Dr. Ahmad Barizi, M.A.

(Ketua Penguji)



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

(Pembimbing 1/Penguji)



Dr. H. Mulyono, M.A.

(Pembimbing 2/Sekretaris)



Batu, _____ 2025
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Wabidmurni, M.Pd. Ak.
NIP.196903032000031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tsalis Imamuddin

NIM : 230106210051

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Institusi : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Malang, 02 Mei 2025

Saya yang menyatakan



Tsalis Imamuddin

NIM. 230106210051

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam Skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	'
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang	=	â
Vokal (i) panjang	=	î
Vokal (u) panjang	=	û

C. Vokal Diftong

وَأ	=	aw
يَأ	=	ay
وَأُ	=	û
يَأُ	=	î

MOTTO

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

“Barangsiapa yang menginginkan kebahagiaan dunia, maka hendaknya dengan ilmu. Dan barangsiapa yang menginginkan kebahagiaan akhirat, maka hendaknya dengan ilmu. Dan barangsiapa yang menginginkan kebahagiaan dunia akhirat, maka hendaknya dengan ilmu.” (HR. Bukhari)¹

¹ *Shahih Bukhori*

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan, kekuatan, dan petunjuk-Nya dalam setiap langkah perjalanan ini. Sholawat dan salam saya haturkan dengan penuh cinta kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya, yang menjadi sumber inspirasi dan panutan bagi seluruh umat muslim.

Tesis ini saya persembahkan dengan penuh rasa cinta dan penghormatan kepada Ibunda Soffiatin,S.Pd. dan Ayahanda Roghibani,S.Ag. kedua sosok malaikat tanpa sayap yang telah dengan sabar, penuh kasih, dan doa-doa yang tak terputus memberikan semangat serta pengorbanan yang luar biasa. Beliau adalah pahlawan sejati dalam hidup saya, yang tak pernah lelah memberi dukungan, baik moril maupun finansial. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan keberkahan-Nya kepada kalian, yang telah mengajarkan saya tentang ketulusan dan perjuangan tanpa pamrih.

Ucapan terimakasih juga saya haturkan kepada bapak ibu guru di SMP IT As Salam Kota Malang, atas ilmu, bimbingan, dan inspirasi yang telah diberikan. Semoga apa yang kalian tanamkan dapat terus berkembang dalam hidup saya.

Terima kasih yang tulus juga saya haturkan kepada Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd dan Bapak Dr. H. Mulyono, M.A, dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan arahan yang sangat berarti dalam menyelesaikan tesis ini. Tanpa bimbingan kalian, saya tidak akan bisa menyelesaikan tugas ini dengan baik.

Kepada teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam 2023 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, serta kepada seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan ilmu yang bermanfaat, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan Islam, dan menjadi amal jariyah yang terus mengalirkan kebaikan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT. atas rahmat hidayah dan karunianya penulis diberi kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT As Salam Kota Malang”. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya.

Penulis meminta maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan tesis ini. Semoga tesis ini bisa bermanfaat dan berguna bagi peneliti berikutnya. Dalam menyelesaikan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun materil. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd dan Bapak Dr. H. Mulyono, M.A, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan penuh dukungan untuk membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Malana Malik ibrahim Malang.
6. Bapak Rofi Uddin Asyrofi, S.Pd, M.Pd. selaku Kepala Sekolah SMP IT As Salam Kota Malang yang telah mengizinkan saya untuk bisa melaksanakan penelitian di sekolah ini.
7. Seluruh staf dan perangkat SMP IT As Salam Kota Malang yang sudah membantu dalam proses penelitian.

8. Teruntuk semua teman-teman seperjuangan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2023 yang selalu meluangkan waktunya untuk berdiskusi bersama dan saling *support* selama kuliah di UIN Malang Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis sendiri menyadari kurang sempurnanya penulisan tesis ini. Oleh karena itu, penulis masih mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan bagi peneliti selanjutnya. Amin.

Malang, 2 Mei 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tsalis Imamuddin', written over a horizontal line.

Tsalis Imamuddin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	v
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK	xvi
BAB I.....	1
Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Orisinalitas Penelitian	8
F. Definisi istilah	15
G. Sistematika Pembahasan	17
BAB II.....	20
Kajian Teori	20
A. Kepemimpinan	20
B. Lingkungan Kerja.....	38
C. Kinerja.....	44
D. Hubungan Antar Variabel	55
E. Hipotesis.....	57
BAB III	58
Metodologi Penelitian	58
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	58
B. Tempat dan Waktu penelitian	59
C. Populasi dan Sampel	59

D. Teknik Pengumpulan Data.....	60
E. Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian	61
F. Analisis Data	66
BAB IV	70
PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN.....	70
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	70
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	74
C. Analisis Data	79
BAB V.....	97
PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	97
A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	97
B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	99
C. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	102
BAB VI	104
PENUTUP.....	104
A. Kesimpulan	104
B. Keterbatasan Penelitian	105
C. Saran.....	105
Daftar Pustaka	107

DAFTAR TABEL

Table 1 Orisinalitas Penelitian	13
Table 2. Daftar Guru	73
Table 3. Persebaran nilai indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah	74
Table 4. Persebaran nilai indikator variabel lingkungan kerja.....	76
Table 5. Persebaran nilai indikator variabel lingkungan kerja.....	77
Table 6. Output Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah	79
Table 7. Output Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan	81
Table 8. Output Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	82
Table 9. Output Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	86
Table 10. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	87
Table 11. Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru	89
Table 12. Hasil Uji Normalitas	90
Table 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Table 14. Hasil Uji Multikolinieritas	92
Table 15. Hasil Uji T.....	94
Table 16. Hasil Uji F (ANOVA).....	95
Table 17. Analisis Koefisien Determinasi	96

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Berfikir	56
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Nama Guru	112
Lampiran 2. Angket Penelitian	113
Lampiran 3. Data Mentah Variabel	119
Lampiran 4. Hasil Output Uji F, Uji T dan Uji R	122
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	123

ABSTRAK

Tsalis Imamuddin. 2025. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT As Salam Kota Malang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (I) Dr. M.Fahim Tharaba, M.Pd (II) Dr. Mulyono, M.A.

Kinerja guru merupakan determinan utama dalam pencapaian tujuan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Berbagai faktor memengaruhi kinerja tersebut, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam Kota Malang, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui teknik pengumpulan angket yang disebarakan kepada seluruh populasi penelitian, yaitu sebanyak 21 guru. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,002 dan t-hitung sebesar 3,654. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung sebesar 5,080. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan melalui uji F dengan F-hitung sebesar 25,466 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,739 mengindikasikan bahwa 73,9% variasi dalam kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Persebaran indikator menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan kepala sekolah, aspek kecerdasan memperoleh skor rata-rata tertinggi (4,98), sementara dalam kinerja guru, indikator keterampilan dan pengetahuan menempati skor tertinggi (4,50). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan kepala sekolah dan dukungan lingkungan kerja yang baik berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas profesional guru.

Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang cerdas, inspiratif, dan mampu menciptakan iklim kerja kondusif. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan dan perbaikan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Tsalis Imamuddin. 2025. *The Influence of Principal Leadership and Work Environment on Teacher Performance at IT As Salam Junior High School Malang City*. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor: (I) Dr. M.Fahim Tharaba, M.Pd (II) Dr. Mulyono, M.A.

Teacher performance is a major determinant in achieving educational goals at the education unit level. Various factors influence this performance, including effective principal leadership and a supportive work environment. This study aims to analyze the effect of principal leadership and work environment on teacher performance at IT As Salam Junior High School in Malang City, both partially and simultaneously.

This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. Data were obtained through questionnaire collection techniques distributed to the entire study population, namely 21 teachers. Data analysis was carried out using SPSS version 20 software.

The results showed that principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.002 and a t-count of 3.654. The work environment also has a positive and significant effect with a significance value of 0.000 and a t-value of 5.080. Simultaneously, both variables contribute significantly to teacher performance, as shown through the F-test with an F-value of 25.466 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.739 indicates that 73.9% of the variation in teacher performance is influenced by principal leadership and work environment, while the remaining 26.1% is influenced by other variables outside this study.

The distribution of indicators shows that in school leadership, the aspect of intelligence received the highest average score (4.98), while in teacher performance, the indicators of skills and knowledge received the highest score (4.50). This shows that the intelligence of school principals and a supportive work environment contribute significantly to improving the professional quality of teachers.

The findings confirm that in an effort to improve teacher performance, transformative and participatory principal leadership and the creation of a conducive work environment are needed. The implications of this study encourage the importance of strengthening the leadership capacity of school principals and improving work environment conditions as strategies in managing human resources in education units.

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, Teacher Performance

الاسم المختص بالبحث

تسليس إمام الدين 2025. تأثير قيادة مدير المدرسة وبيئة العمل على أداء المعلمين في مدرسة السلام الإعدادية في مدينة مالانج. أطروحة، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، برنامج الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج الإسلامية، المشرف: (أولاً) د. م. فهيم ثرابه، ماجستير (ثانياً) د. موليونو، ماجستير

يعد أداء المعلم محددًا رئيسيًا في تحقيق الأهداف التعليمية على مستوى الوحدة التعليمية. وتؤثر عوامل مختلفة على هذا الأداء، بما في ذلك القيادة الفعالة لمدير المدرسة وبيئة العمل الداعمة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير قيادة مدير المدرسة وبيئة العمل على أداء المعلم في مدينة سلام مالانج لتكنولوجيا المعلومات في مدينة سلام مالانج جزئيًا وفي وقت واحد.

تستخدم هذه الدراسة منهجًا كميًا باستخدام أساليب تحليل الانحدار الخطي المتعدد. وقد تم الحصول على البيانات من خلال تقنيات جمع الاستبيانات الموزعة على جميع أفراد الدراسة، وهم 21 معلمًا. وتم تحليل البيانات الإصدار SPSS 20 باستخدام برنامج

أظهرت النتائج أن قيادة مدير المدرسة لها تأثير إيجابي ودال على أداء المعلم بقيمة دلالة 0.002 ومعدلات 3.654. كما أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي ودال أيضًا بقيمة دلالة 0.000 وقيمتها الدلالية 5.080 ر. في F- بقيمة (F) الوقت نفسه، يساهم كلا المتغيرين بشكل كبير في أداء المعلم، كما هو موضح من خلال اختبار البالغ 0.739 إلى أن 73.9% من (R^2) العدد 25.466 بقيمة دلالة 0.000. يشير معامل التحديد التباين في أداء المعلم يتأثر بقيادة المدير وبيئة العمل، بينما تتأثر النسبة المتبقية البالغة 26.1% بمتغيرات أخرى خارج هذه الدراسة.

تؤكد النتائج أن تحسين أداء المعلمين يتطلب وجود قيادة تحويلية وتشاركية لمديري المدارس وتهيئة بيئة عمل مواتية من أجل تحسين أداء المعلمين. تشجع الآثار المترتبة على هذه الدراسة على أهمية تعزيز القدرات القيادية لمديري المدارس وتحسين ظروف بيئة العمل كاستراتيجيات في إدارة الموارد البشرية في الوحدات التعليمية

الكلمات المفتاحية قيادة المدير، وبيئة العمل، وأداء المعلم

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga dalam membina dan memotivasi para guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas, seperti meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT, kecerdasan, keterampilan, budi pekerti, serta semangat kebangsaan.² Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dapat tercermin dalam berbagai aspek kinerja guru, termasuk kualitas pengajaran, kedisiplinan, serta kemampuan guru dalam beradaptasi dengan tuntutan

Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab untuk memotivasi dan membina guru, tetapi juga harus menjadi teladan yang dapat diikuti oleh seluruh guru di sekolah. Dengan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah di era manajemen pendidikan modern juga diberikan wewenang yang luas dalam mengelola berbagai aspek pendidikan, mulai dari perencanaan hingga pengawasan.³ Kewenangan ini memungkinkan kepala sekolah untuk merancang dan menerapkan strategi yang berfokus pada

² Muhammad Amin, "Gaya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (February 7, 2023): 63–70, <https://doi.org/10.55438/jiee.v2i2.42>.

³ Enco Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional: dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* (Remaja Rosdakarya, 2003).

peningkatan kualitas pendidikan, sehingga tercipta lingkungan belajar yang lebih baik dan mendukung keberhasilan pendidikan di sekolahnya.

Selain merancang strategi pendidikan yang efektif, kepala sekolah juga perlu memastikan bahwa para guru bekerja dalam iklim yang mendukung untuk mencapai potensi terbaiknya. Kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi guru dan tenaga kependidikan lainnya sangat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah yang berwibawa dan inspiratif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana guru merasa didukung dan diberdayakan untuk mencapai potensi terbaiknya.⁴ Dengan memanfaatkan kewenangan yang dimilikinya, kepala sekolah dapat menetapkan kebijakan yang mendorong kreativitas, disiplin, dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi akademik siswa dan kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Relevansi dari peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru juga tercermin dalam penelitian yang dilakukan Muhammad Hasim yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pangkajene Kepulauan”.⁵ Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diukur dengan nilai R square sebesar 0,065. Ini menunjukkan bahwa sebanyak 6,5% kinerja guru

⁴ Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Alfabeta, 2014).

⁵ Muhammad Hasim, Amiruddin Amiruddin, and Nuridayanti Nuridayanti, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pangkajene Kepulauan,” *Jurnal Media Elektrik* 17, no. 2 (June 19, 2020): 65–72,

dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu, sisanya sebesar 93,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Selain kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja guru. Lingkungan yang mendukung dan kondusif membantu guru menjalankan tugasnya dengan lebih baik, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.⁶ Faktor-faktor seperti hubungan baik antar pegawai, sarana dan prasarana yang memadai, serta budaya kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang nyaman, di mana guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan perannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti komunikasi yang buruk atau terbatasnya fasilitas, dapat menurunkan motivasi dan semangat guru, yang berdampak negatif pada kualitas pembelajaran.

Kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan lingkungan kerja melalui kebijakan yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan inovasi. Lingkungan kerja yang kondusif ini memungkinkan guru mengembangkan keterampilan secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan maupun penerapan metode pembelajaran yang inovatif.⁷ Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari kepala sekolah tidak hanya mempengaruhi

⁶ Hamsiah Djafar et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao," *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (July 26, 2021): 10–19, <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>.

⁷ Andi Ariyanto, Justita Dura, and Mohammad Bukhori, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kidsstar School Makassar," *Jurnal Pendidikan Indonesia* 5, no. 9 (September 20, 2024): 675–86, <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3744>.

kinerja guru secara individu, tetapi juga berkontribusi terhadap prestasi siswa dan kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Untuk mencapai lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari kepala sekolah dalam menciptakan iklim yang positif sangat diperlukan. Kepala sekolah dapat melakukan berbagai upaya, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, membangun komunikasi yang baik antar pegawai, serta menciptakan budaya kerja yang saling menghargai. Lingkungan kerja yang nyaman dan produktif akan membantu guru merasa lebih termotivasi dan fokus dalam melaksanakan tugasnya.⁸ Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki tingkat kedisiplinan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas mereka, yang secara langsung berpengaruh pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Temuan mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru ini diperkuat oleh penelitian Andi Ariyanto dkk. yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kidsstar School Makassar”. Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja guru. Ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar

⁸ Geby Satama Putri, Wanta Wanta, and Dwi Epty Hidayaty, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang,” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 4 (June 5, 2024): 8094–8103, <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>.

2,573 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,015, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan secara parsial.

Berkaca dari pentingnya peran lingkungan kerja yang kondusif, keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang mendukung semakin terlihat jelas sebagai faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang positif, guru merasa lebih didukung dalam menjalankan tugasnya, sehingga tercipta kondisi belajar mengajar yang lebih berkualitas dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jumarpati yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo”.⁹ Ketika dianalisis secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai F hitung adalah 69,671, yang lebih besar dari t tabel (3,04731) dengan signifikansi 0,00. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut harus bersinergi untuk memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja guru.

Pandangan tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang mendukung ini sangat relevan dengan kondisi di SMP IT As Salam. Di sekolah ini, kepemimpinan kepala sekolah terbukti mampu menerapkan berbagai program unggulan, seperti program literasi Sirah

⁹ Jumarpati Jumarpati and Siti Rahma Kumala Dewi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo,” *SEIKO : Journal of Management & Business* 6, no. 2 (November 7, 2023), <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5698>.

Nabawiyah dan Tasmi Al Quran, yang memberikan dampak positif bagi prestasi siswa. Selain program akademis, kepala sekolah juga aktif melakukan supervisi terhadap guru, yang membantu menjaga dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, program-program unggulan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademis, tetapi juga turut berkontribusi pada pengembangan karakter siswa serta penguatan budaya kerja positif di kalangan guru. Keberhasilan ini menunjukkan adanya peran kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk bersama-sama mencapai visi dan misi pendidikan yang lebih luas

Penelitian ini juga penting mengingat kepala sekolah di SMP IT As Salam mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru, di mana fasilitas dan budaya kerja yang diterapkan memberikan ruang bagi guru untuk berkembang secara profesional. Hal ini menjadi daya tarik bagi peneliti untuk lebih mendalami bagaimana kepemimpinan dan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam membina lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menempati posisi sebagai pengembangan dari studi-studi sebelumnya yang telah membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menjadi penting karena dilakukan di konteks sekolah Islam terpadu yaitu SMP IT As Salam, yang memiliki pendekatan pengelolaan berbasis nilai-nilai keislaman dan program pendidikan karakter yang terintegrasi. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan dua variabel

bebas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan manajemen pendidikan, khususnya pada sekolah yang berbasis nilai dan budaya kerja kolaboratif, serta menjadi rujukan kebijakan dalam upaya peningkatan mutu kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam?

C. Tujuan Penelitian

Setelah peneliti menetapkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat menambah khazanah keilmuan dan wawasan pengetahuan dalam bidang pendidikan.
- b. Mengetahui lebih jauh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, untuk mengembangkan wawasan akademisi dalam mengembangkan budaya berpikir ilmiah.
- b. Sebagai referensi bagi penulis dan pembaca lain akan sangat pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja
- c. Bagi pihak SMP IT As Salam, sebagai informasi dalam rangka peningkatan motivasi kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru dan pegawai.

E. Orisinalitas Penelitian

Pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru telah banyak dibahas sebagai karya ilmiah. Maka dari itu peneliti mencoba menganalisis penelitian terdahulu untuk dicarikan perbedaannya, diantara penelitian tersebut yaitu:

1. Penelitian milik Asep Mukti ini menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan. Metodologi yang digunakan meliputi pengumpulan data melalui angket, wawancara, dan observasi, dengan sampel sebanyak 341 guru yang diambil secara acak (cluster random sampling). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, nilai $F = 232,669$ dengan tingkat signifikan = $0,000$. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai $R\text{ Square} = 0,579$, artinya persentase pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar $57,9\%$, sedangkan $42,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.¹⁰
2. Penelitian milik Dwiayu Nabila Putri ini merupakan tinjauan literatur naratif yang menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk mengidentifikasi dan merangkum hasil dari tiga artikel

¹⁰ Asep Mukti, Amalia Sapriati, and Bambang Aryan Soekisno, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan," *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 5, no. 1 (April 21, 2022): 1–11, <https://doi.org/10.24014/ijiem.v5i1.16390>.

sebelumnya yang menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam konteks pendidikan, guru dianggap sebagai komponen esensial yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru yang optimal tidak hanya bergantung pada pengembangan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memerlukan dukungan dari lingkungan yang kondusif. Motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru, di mana guru yang termotivasi cenderung lebih efektif dalam memberikan pengajaran dan memotivasi siswa. Disiplin kerja juga diidentifikasi sebagai faktor penting yang dapat membentuk nilai dan norma individu, serta meningkatkan sikap dan tanggung jawab guru. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi guru dalam proses mengajar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan, pada akhirnya, terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.¹¹

3. Penelitian milik Yulita Elly ini menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri Taniwel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai probabilitas F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,499 menunjukkan bahwa 49,9%

¹¹ Dwiayu Nabila Putri and Arinka Dwi Azahra, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2, no. 4 (July 17, 2023): 34–42, <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>.

kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah. Secara parsial, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,003, sedangkan lingkungan sekolah juga berpengaruh positif dengan nilai probabilitas 0,023. Penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan sekolah yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu, motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan prestasi juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan, mengingat masih rendahnya motivasi dan prestasi kerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan ex post facto, dengan pengumpulan data melalui angket yang disebarakan kepada responden. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat yang baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan.¹²

4. Penelitian milik Atik Novitasari menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA se-Kabupaten Kendal. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 50 guru sebagai populasi, dan data dikumpulkan melalui metode angket. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil

¹² Yulita Elly and Joice Soraya, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS* 14, no. 2 (September 22, 2020): 55–61, <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4856>.

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan secara simultan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru. Secara parsial, kontribusi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 23,91%, lingkungan kerja 10,82%, pendidikan 11,90%, dan pelatihan 9,18%. Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,000, lingkungan kerja 0,024, pendidikan 0,018, dan pelatihan 0,038, yang semuanya kurang dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.¹³

5. Penelitian milik Sri Setiyati membahas pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja guru, dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 753 guru, dan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, dengan kontribusi total sebesar 42,2%.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 18,22%, motivasi kerja sebesar 13,03%, dan budaya sekolah sebesar

¹³ Atik Novitasari, Agus Wahyudin, and Rediana Setiyani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru," *Economic Education Analysis Journal* 1, no. 2 (2012), <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/666>.

10,94%. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kinerja guru secara keseluruhan mencapai 84,16%, menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian menegaskan pentingnya dukungan dari kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan budaya sekolah yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru.¹⁴

Table 1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama, Tahun, Judul, dan Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Asep Mukti,2022, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kabupaten Bintan,Jurnal	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan kepala sekolah,lingkungan kerja dan kinerja guru. Dan menggunakan analisi regresi linear	Penelitian ini menggunakan subjek penelitian guru guru sekolah dasar	Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru
2	Dwiayu Nabila Putri, 2023, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review,Jurnal	Konsep yang dibahas yaitu lingkungan kerja dan kinerja guru	Penelitian ini menggunakan metode penelitian menggunakan kajian literasi	

¹⁴ Sri Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no. 2 (October 1, 2014): 200–206, <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>.

3	Yulita Elly,2020, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri Taniwel,Jurnal	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan kepala sekolah,lingkungan kerja dan kinerja guru. dan menggunakan analisi regresi linear	Penelitian ini menggunakan subjek penelitian guru guru SMK	
4	Atik Novitasari, Agus Wahyudin, Rediana Setiyani,2012, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru,Jurnal	Metodologi Penelitian Kuantitatif dengan analisis deskriptif dan regresi linear berganda	Terdapat variabel pelatihan kerja dan subjek penelitian adalah Guru SMA	
5	Sri Setiyati,2014, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru,Jurnal	Metodologi Penelitian Kuantitatif dengan analisis deskriptif dan regresi linear berganda	Terdapat variabel budaya sekolah dan subjek penelitiannya adalah Guru SMK	

F. Definisi istilah

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diperoleh oleh penulis, maka batasan dalam penelitian ini lebih menitik beratkan pada dampak kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP IT As Salam penulis membahas:

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan mutu pendidikan. Seorang kepala sekolah memiliki visi dan misi dalam memperbaiki manajemen peserta didik dengan cara memperketat disiplin peserta didik. Kepala sekolah memberikan inovasi yang menjadikan sekolahnya lebih baik. Kepala sekolah membuat program pendidikan yang inovatif yang bertujuan untuk membentuk karakter peserta didik. Program pendidikan inovatif ini juga diharapkan mampu membentuk karakter siswa menjadi lebih baik dan mampu memperbaiki mutu pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah mendorong warga sekolah untuk berubah dan membuat inovasi-inovasi baru yang mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Keberhasilan melakukan perubahan terletak kepada kepemimpinan kepala sekolah melalui perannya sebagai penanggung jawab, lokomotif, filosofis dan partner kerja.¹⁵

Menurut peneliti, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai penggerak perubahan, tetapi juga menjadi inspirasi bagi seluruh warga

¹⁵ Suyitno Suyitno, "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Peran Komite Terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah," *Jurnal Basicedu* 5, no. 3 (May 22, 2021): 1564–76, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i3.970>.

sekolah. Dengan kemampuan kepemimpinan yang strategis, kepala sekolah menentukan arah dan kualitas pendidikan melalui bimbingan dan kerja sama yang efektif, menciptakan transformasi yang berkelanjutan demi mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang guru dan berpotensi memengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya. Ini mencakup faktor-faktor seperti hubungan dengan kepala sekolah, rekan sejawat, dan siswa; dukungan administratif; sumber daya yang tersedia; serta budaya sekolah secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif misalnya, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat memicu stres, menurunkan moral, dan berdampak buruk pada kualitas pembelajaran.¹⁶

Menurut penulis, lingkungan kerja yang baik tidak hanya terkait dengan fasilitas fisik, tetapi juga dengan iklim psikologis yang mendukung. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan yang harmonis dengan semua pihak di sekolah, mereka cenderung bekerja dengan lebih produktif dan inovatif. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif harus menjadi prioritas sekolah, karena hal ini merupakan fondasi utama untuk memastikan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian mutu pendidikan.

¹⁶ Umar Nimran, *Manajemen Sumber daya manusia dan Perilaku organisasi* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022).

3. Kinerja guru

Kinerja guru dapat dipandang sebagai hasil atau output dari upaya seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Ini mencakup seberapa baik guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, menilai siswa, dan berinteraksi dengan siswa serta rekan sejawat.¹⁷

Menurut penulis, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik atau teknis, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, motivasi, dan dukungan dari kepala sekolah serta rekan sejawat. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya dan merasa dihargai oleh lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Oleh karena itu, kinerja guru harus dilihat secara holistik, tidak hanya dari aspek hasil tetapi juga dari proses dan faktor pendukung yang memengaruhi pencapaiannya. Upaya peningkatan kinerja guru perlu difokuskan pada pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, dan penciptaan lingkungan yang mendukung agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I membahas tentang Latar Belakang yang membahas mengenai urgensi, utility dan unique pemilihan judul yang peneliti ambil, Rumusan Masalah yang berisikan pertanyaan, Tujuan Penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan hasil temuan, Manfaat Penelitian yang dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis, Orisinalitas Penelitian atau biasa disebut

¹⁷ Djohan Achmadi M.Ed SE et al., *PENINGKATAN KINERJA GURU* (Penerbit Adab, n.d.).

dengan Penelitian Terdahulu, Definisi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II berisi teori teori kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja guru dan kerangka berfikir. BAB III membahas Pendekatan dan Jenis Penelitian, Kehadiran Peneliti, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data dan Pengecekan Keabsahan Data.

BAB IV paparan data dan temuan penelitian, bab ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Pemaparan diawali dengan gambaran umum lokasi penelitian yang mencakup kondisi sekolah, jumlah guru, serta kebijakan yang relevan dengan objek penelitian. Selanjutnya, disajikan data mengenai variabel-variabel yang diteliti, baik secara deskriptif maupun analitis. Temuan penelitian disusun berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan teknik analisis yang telah dijelaskan pada BAB III. Bab ini juga menyertakan interpretasi awal terhadap hasil temuan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

BAB V pembahasan, pada bagian ini hasil temuan yang telah dijelaskan di BAB IV dianalisis lebih dalam dengan mengacu pada teori-teori yang telah dipaparkan di BAB II. Pembahasan dilakukan secara kritis dan sistematis untuk melihat keterkaitan antara data yang ditemukan dengan landasan teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu. Bab ini juga memuat penjelasan mengenai ketercapaian tujuan penelitian, pemaknaan temuan terhadap rumusan masalah, serta refleksi terhadap konteks riil di lapangan.

Jika terdapat hasil yang tidak sesuai dengan teori, peneliti menyajikan argumentasi yang logis berdasarkan kondisi empiris.

BAB VI penutup bab ini terdiri dari tiga bagian utama, yaitu kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian. Kesimpulan ditarik berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan dan dianalisis pada bab sebelumnya, sebagai jawaban atas rumusan masalah yang diajukan sejak awal. Disampaikan secara ringkas, jelas, dan mencerminkan temuan utama dalam penelitian. Saran diberikan kepada pihak-pihak terkait, baik secara teoritis maupun praktis, guna dijadikan bahan pertimbangan dalam peningkatan mutu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, maupun kinerja guru. Keterbatasan penelitian menjelaskan berbagai hambatan atau kekurangan yang dialami peneliti selama proses pelaksanaan penelitian, baik dari segi metodologi, waktu, ruang lingkup, maupun data. Bagian ini juga membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan cakupan atau pendekatan yang lebih luas.

BAB II

Kajian Teori

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.¹⁸ Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan kemampuan untuk secara aktif mempengaruhi orang lain agar tujuan organisasi bisa tercapai.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat dan perilaku seseorang, kemampuannya mempengaruhi orang lain, pola interaksi yang terbentuk, kerja sama antara peran, posisi dalam jabatan administratif, dan pandangan orang lain mengenai keabsahan pengaruh tersebut.¹⁹ Kepemimpinan adalah fenomena interaksi sosial yang rumit dan sering sulit dipahami. Ini mencakup segala tindakan dari seseorang atau kelompok untuk mengarahkan dan mengoordinasi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.²⁰

Untuk mencapai sasaran dan tujuan pendidikan diperlukan kepemimpinan pendidikan yang mampu meningkatkan kinerja guru karena

¹⁸ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Pustaka Setia, 2010).

¹⁹ Wahosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya" (Rajagrafindo Persada, 2011).

²⁰ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius(IQ EQ), Etika, Perilaku Motivasional, Dan Mitos* (ALFABETA, n.d.).

guru adalah garda terdepan pendidikan. Menurut beberapa ahli pengertian kepemimpinan sebagai berikut:²¹

- a. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.²²
- b. Kepemimpinan sebagai fungsi kelompok non-individu, terjadi dalam interaksi dua orang atau lebih dimana seseorang menggerakkan yang lain untuk berfikir dan berbuat sesuai yang diinginkan.²³
- c. Kepemimpinan sebagai upaya untuk memengaruhi tingkah laku orang lain agar melakukan kegiatan seperti apa yang diinginkan oleh pemimpin yang bersangkutan.²⁴

Jadi dapat diambil kesimpulannya, kepemimpinan adalah sifat seseorang yang melibatkan interaksi, menciptakan hubungan berkelanjutan antara individu atau kelompok dalam suatu struktur yang sudah ditentukan.

2. Perkembangan Teori Kepemimpinan

Selain definisi-definisi mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat juga beberapa teori kepemimpinan (*leadership*) yang

²¹ Akhmad Said, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah," *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (April 9, 2018): 257–73, <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>.

²² Sulthon Syahril, "Teori Teori Kepemimpinan," *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 4, no. 02 (December 1, 2019): 208–15.

²³ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (July 27, 2021): 840–46, <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>.

²⁴ Aditya Wardhana, "Gaya Kepemimpinan," in *Gaya Kepemimpinan* (CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2024), 45–62.

menjadi dasar dari kepemimpinan itu sendiri. Berikut ini adalah beberapa teori kepemimpinan menurut para ahli yaitu:²⁵

a. Teori Orang Hebat (*Great Man Theory*)

Great Man Theory atau Teori Orang Hebat ini berasumsi bahwa sifat kepemimpinan dan bakat-bakat kepemimpinan ini dibawa dari sejak orang tersebut dilahirkan. *Great Man Theory* ini berkembang sejak abad ke-19. Meskipun tidak dapat diidentifikasi dengan kepastian ilmiah tentang karakteristik dan kombinasi manusia seperti apa yang dapat dikatakan sebagai pemimpin hebat, namun semua orang mengakui bahwa hanya satu orang diantara mereka yang memiliki ciri khas sebagai pemimpin hebat.

Great Man Theory ini menyatakan bahwa pemimpin hebat itu ditakdirkan lahir untuk menjadi pemimpin. Teori tersebut juga menganggap seorang pemimpin hebat akan muncul saat dalam menghadapi situasi tertentu. Teori tersebut dipopulerkan oleh Thomas Carlyle dalam bukunya yang berjudul “*On Heroes, Hero-Worship, and the Heroic in History.*”

b. Teori Sifat Kepribadian (*Trait Theory*)

Teori Sifat Kepribadian atau *Trait Theory* ini mempercayai bahwa orang yang dilahirkan atau dilatih dengan kepribadian tertentu akan menjadikan mereka unggul dalam peran kepemimpinan. Artinya, kualitas kepribadian tertentu seperti keberanian, kecerdasan, pengetahuan, kecakapan, daya tanggap, imajinasi, fisik, kreativitas, rasa tanggung jawab, disiplin dan nilai-nilai lainnya dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik.

²⁵ Lamberi Busro, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Usaha Nasional, 1983).

Teori kepemimpinan ini berfokus pada analisis karakteristik mental, fisik dan sosial untuk mendapatkan lebih banyak pemahaman tentang karakteristik dan kombinasi karakteristik yang umum diantara para pemimpin. Keberhasilan seseorang dalam kepemimpinan sangat tergantung pada sifat kepribadiannya dan bukan saja bersumber dari bakat namun juga berasal dari pengalaman dan hasil belajarnya.

c. Teori Perilaku (*Behavioural Theory*)

Sebagai reaksi dari Teori Sifat Kepribadian, Teori Perilaku atau *Behavioural Theories* ini memberikan perspektif baru tentang kepemimpinan. Teori ini berfokus pada perilaku para pemimpin daripada karakteristik mental, fisik dan sosial mereka. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan perilaku tersebut dapat dipelajari atau dilatih. Teori Perilaku ini bertolak belakang dengan Teori Great Man (Teori Orang Hebat) yang mengatakan seorang pemimpin adalah dibawa dari lahir dan tidak dapat dipelajari. Teori Perilaku ini menganggap bahwa kepemimpinan yang sukses adalah didasarkan pada perilaku yang dapat dipelajari dan bukan hanya dari bawaan sejak lahir.

d. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori Kontingensi atau *Contingency Theory* beranggapan bahwa tidak ada cara yang paling baik untuk memimpin dan menyatakan bahwa setiap gaya kepemimpinan harus didasarkan pada situasi dan kondisi tertentu. Berdasarkan Teori Kontingensi ini, seseorang mungkin berhasil tampil dan

memimpin sangat efektif di kondisi, situasi dan tempat tertentu, namun kinerja kepemimpinannya akan menurun apabila dipindahkan ke situasi dan kondisi lain atau ketika faktor di sekitarnya telah berubah. Teori Kontingensi atau *Contingency Theory* ini juga sering disebut dengan Teori Situasional. Beberapa Model Teori Kontingensi atau Situasional yang terkenal diantaranya adalah Teori Kepemimpinan Kontigensi Fiedler, Teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard, Teori Kepemimpinan Kontigensi Vroom-Yetten, Teori Kontingensi Path- Goal Robert House dan Teori Kontigensi Strategis.

Meskipun terdapat berbagai teori kepemimpinan seperti *Great Man Theory*, *Trait Theory*, *Behavioral Theory*, dan *Contingency Theory* dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan teori atribut. Teori ini menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan bergantung pada ciri-ciri pribadi pemimpin seperti kecerdasan, kepribadian, integritas, dan kemampuan supervisi. Pemilihan teori ini didasarkan pada pengamatan terhadap kepala sekolah SMP IT As Salam yang menunjukkan karakteristik kepemimpinan kuat secara personal, sehingga memengaruhi kinerja guru secara nyata

3. Teori Atribut Kepemimpinan

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly sebagaimana dalam (Anoraga, 1995) di dalam mempelajari kepemimpinan ada banyak teori yang dapat dijadikan acuan. Salah satunya adalah pendekatan yang menekankan pada sifat pemimpin, antara lain:²⁶

a. Kecerdasan (*intelligence*)

²⁶ Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, 1st ed. (Rineka Cipta, 2001).

Salah satu penemuan yang penting ialah bahwa perbedaan kecerdasan yang mencolok antara pemimpin dan pengikutnya mungkin akan tidak fungsional. Suatu kecenderungan umum menunjukkan bahwa pemimpin lebih cerdas dari pengikutnya.

b. Kepribadian (*personality*)

Beberapa hasil riset menunjukkan bahwa sifat kepribadian seperti keuletan, orisinalitas, integritas pribadi dan kepercayaan diri berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif. Individu yang menampilkan kepribadiannya adalah pemimpin yang efektif.

c. Karakter Fisik (*physical characteristic*)

Studi tentang hubungan antara kepemimpinan yang efektif dengan karakteristik fisik seperti umur, tinggi, dan berat badan, dan penampilan mengungkapkan hasil yang bertentangan. Di satu sisi, tubuh yang terlalu tinggi dan terlalu berat dibanding rata-rata kelompok tentunya tidak menguntungkan untuk mencapai posisi kepemimpinan, namun di sisi lain banyak organisasi yang membutuhkan orang dengan fisik yang besar untuk menjamin kepatuhan pengikutnya.

d. Kemampuan Supervisi

Kemampuan supervisi didefinisikan sebagai pendayagunaan segala bentuk praktek supervisi secara efektif ditunjukkan oleh persyaratan situasi tertentu. Ciri-ciri kepemimpinan tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan kombinasi dalam upaya mempengaruhi pengikut. Interaksi ini mempengaruhi hubungan pemimpin dengan pengikut.

4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. Kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.²⁷

Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu:²⁸

a. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

²⁷ John P. Kotter, "Faktor Kepemimpinan" (Penhallindo, 1997).

²⁸ *Ibid* hal 327.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini

merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, mampu memberikan petunjuk yang jelas, berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat.

5. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan lahir akibat perbedaan kekuatan sifat dan pribadi seorang pemimpin serta pengaruh faktor situasional seperti karakteristik manajerial, karakteristik pegawai, faktor kelompok dan organisasi. Berdasarkan pendekatan sifat dan pribadi kepemimpinan ; yaitu pengaruh kewibawaan, perilaku dan faktor situasional akan muncul tipe-tipe kepemimpinan seperti; tipe kepemimpinan transformasional, demokrasi, dan partisipatif.²⁹

a. Tipe Kepemimpinan Transformatif

²⁹ M. Fahim Tharaba, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Malang: Madani, 2023), <http://repository.uin-malang.ac.id/19651/>.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada memotivasi dan menginspirasi anggota tim atau kelompok kerja untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan ini sering digunakan ketika organisasi menghadapi perubahan besar atau perlu mencapai sasaran baru yang belum pernah dicapai sebelumnya.³⁰

b. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menekankan pada hubungan yang akrab dan kooperatif antara pimpinan dan pegawai. Kepemimpinan demokratis dipandang sebagai tipe kepemimpinan yang paling tepat untuk organisasi modern. Kepemimpinan ini memberi kesempatan kepada pegawai untuk lebih mengembangkan percaya diri dan mandiri dalam melaksanakan tugasnya.³¹

c. Tipe kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif muncul karena memandang pegawai memiliki kemampuan kerja baik, tetapi kurang dalam motivasi kerja. Hubungan dalam pengambilan keputusan pada tipe kepemimpinan ini mendorong dan mengajak pegawai untuk berpartisipasi berdasarkan kemampuannya secara optimal dalam pengambilan keputusan. Proses

³⁰ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (July 27, 2021)

³¹ Faiz Auliya Rohman and Nailatul Muna, "Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 269–88, <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.32-04>.

pengambilan keputusan partisipatif adalah untuk mencari wilayah kesamaan antara kelompok-kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah.³²

d. Tipe Otoriter

Otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri. Otokrasi merupakan Pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan disebut otokrat yang biasanya dijabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan. Sedangkan di lingkungan sekolah bukan raja yang menjadi pemimpin akan tetapi kepala sekolah yang memiliki gaya seperti raja yang berkuasa mutlak dan sentral dalam menentukan kebijaksanaan sekolah.³³

e. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertipe laissez faire menghendaki semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh karena itu tipe kepemimpinan bebas merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan diserahkan pada bawahan. Karena arti laissez sendiri secara harfiah adalah mengizinkan dan faire adalah bebas. Jadi pengertian laissez-faire adalah memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan

³² Jusrin Jusrin et al., "Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 11 Kota Palu," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (November 9, 2022): 37–47, <https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1219>.

³³ Muhammad Amin, "Gaya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (February 7, 2023): 63–70,

tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan di sekolah yang memang benar-benar mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan sekolah dengan mandiri.

Pemimpin *laissez-faire* merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, dan sering disebut liberal, karena ia memberikan banyak kebebasan kepada para tenaga pendidikan untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu. Jika pemimpin otokratis mendominasi, maka tipe pemimpin *laissez-faire* ini menyerahkan persoalan sepenuhnya pada anggota.

6. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hubungan interaksi antara dua orang lebih yang melibatkan adanya seorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin, oleh karena itu seorang pemimpin hendaknya mempunyai jiwa dan kemampuan kepemimpinan sehingga mampu menjelaskan fungsi dan tugasnya untuk menggerakkan, meyakinkan, dan memotivasi guru dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan teori kepemimpinan kepala sekolah, bisa dikatakan berhasil mempengaruhi kinerja guru apabila kepala sekolah mampu mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk mencapai tujuan sekolah melalui pengaruh kewibawaan, transformasi visi dan misi, pemberdayaan, motivasi.

Dalam penggunaan pengaruh kepala sekolah hendaknya juga memiliki sifat jujur, percaya diri, dan tahan uji dengan dibekali ketrampilan kepribadian yang kuat seperti cerdas, komunikatif, kreatif, dan persuasif.

Kepala sekolah hendaknya juga memiliki kredibilitas sebagai sumber informasi dan penasehat serta mampu mengambil keputusan dengan tepat dan bijaksana.

Tugas kepala sekolah lainnya yang dapat dilaksanakan dalam pengawasan dan evaluasi adalah mengendalikan semua tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada guru, mengawasi dan memantau kegiatan guru, menilai kinerja pegawai termasuk kinerja guru, dan menentukan kriteria penilaian dan standar kerja guru. Dengan pengawasan dan evaluasi tersebut, kepala sekolah sekaligus dapat memantau proses kerja warga sekolah sehingga akan diketahui apakah program sekolah telah dilaksanakan atau belum dan apakah hasil yang telah dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Ami Lathifah bahwa kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:³⁴

- a. Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.
- b. Pengetahuan: memahami kondisi tenaga pendidik, memahami kondisi dari karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.

³⁴ Ami Latifah, Andi Warisno, and Nur Hidayah, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MA Nurul Islam Jati Agung," *Jurnal Mubtadiin* 7, no. 02 (August 31, 2021): 70–81.

- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan: mengambil keputusan bersama tenaga pendidik di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi: berkomunikasi secara lisan dengan tenaga pendidik di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik dan berkomunikasi secara lisan dengan orangtua.

7. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:³⁵

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan

³⁵ Enco Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional*: (Remaja Rosdakarya, 2003).

pekerjannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

e. Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

8. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan yang efektif berakar pada kemampuan seorang pemimpin untuk menjadikan visi dan misi organisasi sebagai poros utama dalam setiap pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Visi dan misi bukan sekadar pernyataan formal, tetapi menjadi panduan strategis yang mengarahkan seluruh aktivitas organisasi. Pemimpin yang memahami dan menginternalisasi visi serta misi organisasi mampu menjadikannya sebagai pijakan untuk menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki, sehingga tercipta

harmoni dan sinergi dalam mencapai tujuan bersama. Untuk itu, dibutuhkan pemimpin yang memiliki imajinasi kreatif, wawasan yang mendalam, pandangan ke depan yang jelas, serta kemampuan memotivasi dan memberdayakan setiap elemen organisasi.³⁶

Kepemimpinan yang demikian memastikan organisasi berjalan pada arah yang tepat, menuju masa depan yang diimpikan bersama, dan sesuai dengan tanggung jawab moral yang dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah dalam Al Quran Surah Al-Isra' ayat 36 :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Terjemahannya: *Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kauketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.*

Pimpinan yang baik akan selalu memberi dorongan dan motivasi kepada semua anggota organisasi untuk maju dan berkembang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki, mendorong dan memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan pada masa lalu agar dapat bekerja lebih baik lagi. Hal ini merupakan motivasi bagi pegawai untuk membangun diri dari keterpurukan masa lalu menuju masa depan yang lebih baik.

Dalam menyelesaikan persoalan-persoalan masyarakat, Nabi Muhammad Saw. menerapkan berbagai pendekatan musyawarah yang

³⁶ Mulyono, "Prinsip kepemimpinan pendidikan dalam Al-Quran" (Malang: UM Press, 2018), 138-44, <http://repository.uin-malang.ac.id/8079/>.

fleksibel dan kontekstual. Beliau terkadang memilih individu tertentu yang dianggap memiliki kecakapan dalam bidang yang sedang dibahas, terkadang melibatkan para pemuka masyarakat, dan dalam situasi lain, membuka ruang dialog bagi semua pihak yang terkait dengan persoalan tersebut.³⁷ Quraish Shihab menegaskan bahwa konsep musyawarah ini juga menjadi perhatian para pakar tafsir, khususnya ketika mereka membahas firman Allah Swt. dalam Al Quran Surah Al-Nisa' ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahannya: *Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).*

Musyawarah merupakan prinsip utama yang harus dijunjung tinggi dalam kepemimpinan Islam. Al-Qur'an dengan tegas menegaskan bahwa seorang pemimpin memiliki kewajiban untuk melibatkan orang-orang berpengetahuan dan berpandangan baik dalam proses pengambilan keputusan. Prinsip ini tidak hanya mencerminkan sikap rendah hati seorang

³⁷ M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Quran: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat* (Mizan Pustaka, 1996).

pemimpin, tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan yang matang dan memperhatikan berbagai sudut pandang. Dengan musyawarah, seorang pemimpin mampu mengarahkan organisasinya menuju tujuan bersama secara bijaksana dan adil.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja suatu lembaga pendidikan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu lembaga pendidikan antara lain contohnya adalah guru, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan guru yang ada pada suatu lembaga pendidikan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Lingkungan kerja memiliki kaitan yang erat dengan faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja mencakup segala elemen di sekitar individu yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Contoh-contoh seperti kebersihan, musik, dan kondisi fisik lainnya dapat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, setiap institusi pendidikan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan

kinerja para pendidiknya.³⁸ Sedangkan menurut Ahyari bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para guru tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana guru tersebut bekerja.³⁹ Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung guru dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada guru guna meningkatkan kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan.

2. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.⁴⁰

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu:
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru (kursi, meja, dan sebagainya)

³⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ghalia Indonesia, 2015).

³⁹ Agus Ahyari, "Manajemen produksi : pengendalian produksi buku 1" (BPFE UGM, 2015).

⁴⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Remaja Rosdakarya, 2001).

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal; penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya.

Faktor kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka berkeja, tetapi jauh dari itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai atau karyawan yang menggunakannya. Pegawai akan merasa senang apabila lingkungan dimana ia bekerja dalam keadaan bersih. Selain itu faktor penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan penting kaitannya dengan fasilitas fisik kantor. Aktivitas pekerjaan pegawai dapat berjalan baik apa bila pada tempat kerjanya terdapat penerangan yang baik. Keuntungan penerangan yang baik adalah:⁴¹

- 1) Dapat mengurangi perpindahan pegawai.
- 2) Meningkatkan prestise lembaga pendidikan
- 3) Menimbulkan semangat kerja pegawai
- 4) Hasil pekerjaan pegawai lebih maksimal
- 5) Memperkecil kesalahan dan mengurangi keletihan pegawai

b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan

⁴¹ “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi | AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam),.

kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito lembaga pendidikan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di lembaga pendidikan tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.⁴² Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis guru. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, kepala sekolah perlu:

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi guru dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

- 2) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Maka dari itu memahami aspirasi emosional guru serta bagaimana mereka berinteraksi dalam tim kerja merupakan langkah penting dalam

⁴² Nitisemito, *Manajemen Personalialia. :Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ghalia Indonesia, 2015).

menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas. Selain itu, pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosi di tempat kerja perlu menjadi perhatian, karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh rasa dihargai dan dukungan emosional, bukan semata-mata oleh motivasi finansial.

3. Lingkungan Kerja Perspektif Islam

Islam menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membangun budaya kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Seorang pemimpin ideal tidak hanya memandang pekerja sebagai bawahan, tetapi sebagai mitra yang perlu dihargai dan diperlakukan dengan baik. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, dimana individu dapat menikmati pekerjaannya. Ketika suasana kerja mendukung, kreativitas dan produktivitas cenderung meningkat. Sebaliknya, tekanan yang berlebihan dari pemimpin yang otoriter dan tidak bersahabat dapat membuat pekerja merasa tertekan, sehingga mereka hanya memenuhi tugas-tugas minimal tanpa antusiasme untuk berprestasi.⁴³

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang

⁴³ Didin; Tanjung Hafidhuddin, *Manajemen syariah dalam praktek* :(Gema Insani Pers, 2003),

karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran ayat 159.

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِنَّ هُمْ لَئِنْ كُنْتُمْ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ

عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahannya: *“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”*

Ayat di atas menegaskan bahwa sikap lembut dan penuh kasih sayang seorang pemimpin menjadi kunci dalam membangun hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Ketika pemimpin mampu menanamkan nilai-nilai rahmat dan kepedulian, bawahan akan merasa dihargai dan lebih

termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Sebaliknya, sikap keras dan tidak bersahabat hanya akan menciptakan jarak emosional yang merugikan produktivitas.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja. Menurut August W. Smith yang dikutip oleh Rusman bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya Rusman mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.⁴⁴ Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi.⁴⁵

- a. Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun

⁴⁴ Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Rajawali Pers, 2009).

⁴⁵ Ilmi Noor Rahmad, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru," *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 2, no. 1 (March 29, 2021): 124–39, <https://doi.org/10.37478/jpm.v2i1.882>.

sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri

- b. Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Standar proses pembelajaran sesuai yang ditetapkan Badan Standar Nasional Pendidikan BSNP adalah proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, impresif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.⁴⁶

Penilaian kinerja guru sasaran yang dinilai adalah indikator kinerja guru. Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru.

- a. Menyusun program pembelajaran.
- b. Melaksanakan program pembelajaran.
- c. Melaksanakan evaluasi belajar.
- d. Melaksanakan analisis evaluasi belajar.
- e. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
- g. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler.

⁴⁶ Ahmad Zubair, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman, "MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 11, no. 4 (2017), <https://doi.org/10.33369/mapen.v11i4.3291>.

h. Pengembangan profesi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru atau dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut dikemukakan indikator yang menyangkut tugas-tugas guru yang sejalan dengan rumusan kinerja guru seperti pada Permendiknas No. 16 tahun 2007, yaitu:

- a. Kompetensi Paedagogik, meliputi: kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Profesional, meliputi: penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, penguasaan struktur dan metodologi keilmuan.
- c. Kompetensi Sosial, meliputi: mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

- d. Kompetensi Kepribadian, yaitu memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Malthis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, antara lain:⁴⁷

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut :⁴⁸

- a. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).

⁴⁷ Diana; Jackson Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Robert L. Mathis Dan John H. Jackson; Penerjemah: Diana Angelica* (Salemba Empat, 2011),.

⁴⁸ James L. Gibson, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (McGraw-Hill Companies, Incorporated, 2005).

- b. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- c. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Sedangkan menurut Mulyasa bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal, di antaranya sebagai berikut:

a. Faktor Internal

- 1) Dorongan untuk Bekerja: motivasi atau dorongan intrinsik pada guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dorongan ini dapat berasal dari kesadaran pribadi akan pentingnya tugas yang diemban.
- 2) Tanggung Jawab terhadap Tugas: perasaan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas membuat guru lebih bersungguh-sungguh dan terlibat dalam pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
- 3) Minat terhadap Tugas: ketertarikan atau minat guru terhadap tugas-tugas yang diberikan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan menumbuhkan rasa kepuasan dalam pekerjaan.
- 4) Penghargaan terhadap Tugas: penghargaan yang diberikan atas pencapaian tugas tertentu, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun apresiasi sederhana, dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja guru.

5) Peluang untuk Berkembang: kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri, seperti pelatihan dan pengembangan profesional, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja.

b. Faktor Eksternal

1) Perhatian dari Kepala Sekolah: dukungan dan perhatian dari kepala sekolah membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menambah semangat dan rasa dihargai bagi para guru.

2) Hubungan Interpersonal dengan Sesama Guru: hubungan yang baik antar guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

3) MGMP dan KKG: Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah untuk berbagi ilmu dan pengalaman, yang mendorong peningkatan kualitas profesionalisme guru.

4) Kelompok Diskusi Terbimbing: diskusi yang terstruktur dan dipandu memungkinkan guru untuk saling bertukar ide, yang bisa menambah wawasan dan keterampilan yang bermanfaat dalam proses belajar-mengajar.

5) Layanan Perpustakaan: ketersediaan sumber belajar yang memadai melalui perpustakaan mendukung guru dalam memperluas

pengetahuan dan meningkatkan kualitas materi yang diajarkan kepada siswa.

3. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dimatikan serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.⁴⁹

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. guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator kelas.⁵⁰

Indikator kinerja guru merupakan gambaran komprehensif mengenai aspek-aspek utama yang harus dikuasai oleh guru dalam meningkatkan

⁴⁹ “Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge | Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY,” accessed November 9, 2024, <https://balaiyanpus.jogjaprov.go.id/opac/detail-opac?id=17528>.

⁵⁰ Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* (Rineka cipta, 2005), <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/6788/motivasi-kepemimpinan-efektivitas-kelompok.html>.

efektivitas pembelajaran di kelas. Menurut Usman ada beberapa indikator dalam kinerja guru sebagai berikut :⁵¹

- a. Kemampuan merencanakan pembelajaran
 - 1) Menguasai garis garis besar penyelenggaraan pendidikan
 - 2) Menyesuaikan analisis mata pelajaran
 - 3) Menyusun program semester.
 - 4) Menyusun program atau rencana pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
 - 1) Tahap pra instruksional.
 - 2) Tahap instruksional.
 - 3) Tahap evaluasi dan tindak lanjut.
- c. Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran
 - 1) Evaluasi normatif.
 - 2) Evaluasi formatif.
 - 3) Laporan hasil evaluasi.
 - 4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Sedangkan menurut Schacter membagi indikator kinerja guru menjadi tiga aspek utama:⁵²

- a. Keterampilan, Pengetahuan, dan Tanggung Jawab Guru

Aspek ini mencakup kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, termasuk pemahaman yang

⁵¹ Usman Uzer, "Menjadi Guru Profesional / Moh. Usman | Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau," accessed November 9, 2024, <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=23631>.

⁵² J. Schacter, "Teacher Performance-Based Accountability: Why, What and How," 2001, <https://www.semanticscholar.org/paper/Teacher-Performance-Based-Accountability>

mendalam mengenai materi pembelajaran serta kesadaran terhadap tanggung jawab profesional dalam mendidik dan membimbing siswa.

b. Pencapaian Prestasi Siswa pada Level Kelas

Indikator ini mengukur keberhasilan guru dalam meningkatkan prestasi siswa pada tingkat kelas yang diajarnya. Keberhasilan ini tercermin dari capaian akademik siswa dalam berbagai evaluasi atau tes yang diselenggarakan di tingkat kelas.

c. Pencapaian Prestasi Sekolah

Guru juga berperan dalam mendorong pencapaian prestasi di tingkat sekolah. Indikator ini meliputi kontribusi guru dalam upaya sekolah untuk mencapai target-target akademik maupun non-akademik yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Dalam penelitian ini, kinerja guru dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan empat indikator, yaitu: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran; (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran; (3) kinerja dalam penilaian pembelajaran; dan (4) kinerja dalam pengembangan profesi. Aspek aspek dalam keempat indikator inilah yang dijadikan standar minimum kinerja guru dalam penelitian ini.

4. Ciri ciri kinerja dalam perspektif Islam

Ada beberapa ciri kinerja (etos kerja) dalam pandangan Islam, antara lain adalah sebagai berikut:⁵³

a. Al-Sa'lah atau baik dan manfaat

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً

طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahannya: “ *Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*” (QS. An-Nahl: 97)

b. Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectness*

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ

اللَّهُ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Terjemahannya: “ *Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan Itqan/sempurna.*” (HR. Thabrani).

⁵³ Didin; Tanjung Hafidhuddin, *Manajemen syariah dalam praktek*: (Gema Insani Pers, 2003),

- c. Al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۗ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Terjemahannya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-Ankabuut: 69)

- d. Tanafus dan ta’awun atau berkompetisi dan tolong menolong

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemahannya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.” (al-Maa’idah: 2)

- e. Mencermati nilai waktu

Rasulullah saw. menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga dan tidak boleh diabaikan. Rasulullah saw. memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya sahabat menyadari dan terbiasa untuk mencermati nilai waktu.

Dalam sebuah hadits riwayat Imam Baihaqi, Rasulullah saw. bersabda, Terjemahannya: “siapkan lima sebelum (datangnya) lima,

masa hidupmu Sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang msasa sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu.” (HR Baihaqi dari Ibnu Abbas).

D. Hubungan Antar Variabel

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel penting yang secara langsung memengaruhi motivasi, semangat, serta kepuasan kerja guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan iklim yang positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak pada manajemen sekolah, tetapi juga pada peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

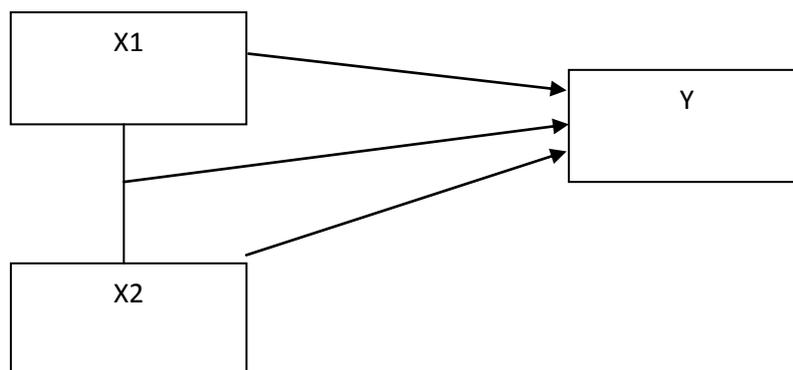
Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung—baik dari aspek fisik maupun psikologis—akan memberikan rasa nyaman bagi guru untuk bekerja dengan optimal. Ruang kelas yang memadai, fasilitas yang lengkap, serta hubungan interpersonal yang harmonis di antara staf pengajar dan manajemen sekolah turut memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan produktivitas guru. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi sumber stres yang berpotensi menurunkan kinerja.

Interaksi antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja tersebut berpotensi menciptakan sinergi dalam meningkatkan kinerja guru. Jika kedua variabel ini berfungsi secara optimal, maka dampaknya terhadap

kinerja guru akan semakin kuat. Kinerja guru yang baik ditandai dengan kemampuan mereka dalam menyampaikan materi pembelajaran, memotivasi siswa, serta mencapai target-target pembelajaran yang ditetapkan oleh sekolah. Sebaliknya, jika salah satu dari kedua faktor tersebut tidak mendukung, maka kinerja guru cenderung mengalami penurunan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pendidikan di sekolah.

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat melalui efektivitas kebijakan yang diterapkan, kualitas interaksi antara kepala sekolah dan guru, serta sejauh mana lingkungan kerja di sekolah tersebut mendukung tugas pengajaran. Kombinasi yang baik dari kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerja guru di sekolah tersebut.

Formulasi Hubungan Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru



Bagan 1 Kerangka Berfikir

Keterangan

X1 = Kepemimpinan (James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly)

X2 = Lingkungan Kerja(Sedarmayanti)

Y = Kinerja(John Schacter)

E. Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi teori tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka peneliti mengambil hipotesa sebagai berikut :

1. Hipotesis I, ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Hipotesis II, ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Hipotesis III, ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

BAB III

Metodologi Penelitian

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berkaitan dengan judul penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal –komparatif sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian atau analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.⁵⁴

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent) yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah Kinerja (Y). Penelitian ini dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal. Dalam hal ini, peneliti menggunakan dua variabel independen X1, X2 dan satu variabel dependen Y. Untuk mencari hubungan X1 dengan Y, dan X2 dengan Y menggunakan teknik korelasi sederhana, dan untuk mencari hubungan X1 dengan X2 secara bersama-sama terhadap Y menggunakan korelasi ganda.

⁵⁴ Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika* (Airlangga University Press, 2017).

B. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT As Salam Kota Malang Jl. Bendungan Wonorejo No.1A, Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

2. Waktu Penelitian

Aktifitas penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan selama delapan bulan, dimulai bulan September 2024 sampai dengan bulan April 2025

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi disebut sebagai populasi.⁵⁵ Adapun Sugiono juga menjelaskan populasi merupakan lingkungan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti dan kualitasnya.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling populasi yaitu pengambilan populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian, hal ini disebabkan karena jumlah populasi yang tidak terlalu banyak sehingga sangat memungkinkan untuk dilakukan

⁵⁵ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," *Alfabeta*, 2013, https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43.

pengambilan semua populasi. Penelitian ini melibatkan kepala sekolah dan seluruh guru di sekolah tempat peneliti melakukan penelitian yang berjumlah 21 sampel.⁵⁶

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (angket). Kuisioner disebarkan kepada responden sebagai sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dan dianalisis untuk menjawab rumusan hipotesis.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial yang diamati dalam penelitian. Dalam hal ini, instrumen yang digunakan berupa kuisioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Terdapat dua variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja guru. Setiap item pernyataan pada kuisioner menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu:

- SS = Sangat Setuju (5 Poin)
- S = Setuju (4Poin)
- R = Ragu (3Poin)
- TS = Tidak Setuju (2poin)

⁵⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," Alfabeta, 2013

- STS = Sangat Tidak Setuju (1 poin)

E. Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan satu variabel terikat yang dapat dikategorikan sebagai berikut :

Variabel bebas yang terdiri dari X1 = Kepemimpinan dan X2 = Lingkungan Kerja

Variabel terikat terdiri dari Y = Kinerja

Variabel bebas X1 dan X2 merujuk pada semua pimpinan yang berada di SMP IT As Salam, Kota Malang yang disebut dengan jabatan kepala sekolah. Adapun variabel terikat Y kinerja guru, merujuk pada kinerja setiap individu tenaga pendidik yang menjadi objek penelitian.

Sedangkan indikator dalam penelitian ini merupakan turunan dari variabel penelitian yang berupa perilaku konkrit atau operasional dari aspek – aspek yang terdapat dalam teori-teori di variabel X1, X2, dan Y sebagaimana dideskripsikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan sebagai Variabel X1

a. Kecerdasan (intelligence):

- 1) Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan berdasarkan analisis logis.
- 2) Tingkat kemampuan pemimpin dalam memecahkan masalah secara efektif.
- 3) Pemahaman pemimpin terhadap berbagai situasi kompleks.

b. Kepribadian (personality):

- 1) Tingkat kepercayaan diri pemimpin dalam mengelola tim.
- 2) Keuletan pemimpin dalam menghadapi tantangan atau hambatan.
- 3) Orisinalitas ide atau kreativitas pemimpin dalam memecahkan masalah.
- 4) Tingkat integritas pribadi, seperti konsistensi antara ucapan dan tindakan.

c. Karakter Fisik (physical characteristic)

- 1) Penampilan fisik pemimpin yang dianggap mampu memberikan pengaruh atau kewibawaan.
- 2) Kesesuaian usia dan energi fisik pemimpin dalam mendukung tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Kemampuan fisik untuk memenuhi tuntutan pekerjaan secara fisik (tergantung konteks organisasi).

d. Kemampuan Supervisi

- 1) Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas kepada pengikut.
- 2) Frekuensi dan kualitas umpan balik yang diberikan kepada tim.
- 3) Kemampuan pemimpin dalam memonitor, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja pengikut.
- 4) Pendekatan pemimpin dalam menyesuaikan supervisi berdasarkan situasi tertentu.

2. Lingkungan Kerja sebagai Variabel X2

a. Lingkungan Kerja (Fisik)

- 1) Ketersediaan fasilitas fisik seperti kursi, meja, papan tulis, dan perlengkapan lainnya.
- 2) Kenyamanan tempat kerja, misalnya tata letak ruang yang mendukung.
- 3) Tingkat kebersihan tempat kerja, termasuk fasilitas seperti kamar kecil.
- 4) Kualitas pencahayaan di ruang kerja (terang dan tidak silau).
- 5) Sirkulasi udara yang baik di ruang kerja.
- 6) Tingkat kebisingan di lingkungan sekolah.
- 7) Tata warna ruangan yang menciptakan suasana nyaman.
- 8) Bebas dari bau tidak sedap di sekitar tempat kerja.
- 9) Apakah pencahayaan di tempat kerja memengaruhi semangat kerja.
- 10) Hubungan pencahayaan yang baik dengan tingkat kesalahan kerja guru.
- 11) Pengaruh pencahayaan terhadap kelelahan guru setelah bekerja.

b. Lingkungan Kerja (Non Fisik)

- 1) Tingkat komunikasi antara kepala sekolah dengan guru.
- 2) Suasana kekeluargaan yang tercipta di lingkungan sekolah.
- 3) Kemampuan kepala sekolah menciptakan kerjasama dalam tim.
- 4) Apakah kepala sekolah memahami aspirasi emosi guru.

- 5) Perasaan dihargai oleh kepala sekolah atau rekan kerja.
- 6) Suasana kerja yang mendukung kreativitas guru.
- 7) Tingkat dukungan emosional yang diberikan oleh kepala sekolah.
- 8) Hubungan kerja yang harmonis antara guru, kepala sekolah, dan staf lainnya.
- 9) Tingkat kepuasan kerja guru terkait hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
- 10) Pengaruh suasana kerja terhadap motivasi dan semangat guru dalam bekerja.

3. Kinerja Guru

a. Keterampilan, Pengetahuan dan Tanggung Jawab Guru

- 1) Kemampuan guru menguasai materi pembelajaran yang diajarkan.
- 2) Kemampuan guru dalam menyampaikan materi dengan cara yang mudah dipahami siswa.
- 3) Inovasi dan kreativitas guru dalam mengelola pembelajaran di kelas.
- 4) Kesadaran guru terhadap tanggung jawab dalam membimbing dan mendidik siswa.
- 5) Keterlibatan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- 6) Kepatuhan guru terhadap kode etik profesionalisme guru.

b. Pencapaian Prestasi Siswa

- 1) Tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai target nilai pada evaluasi harian, ujian tengah semester, dan ujian akhir semester.
- 2) Progres atau peningkatan nilai siswa selama satu tahun ajaran.
- 3) Tingkat keberhasilan siswa dalam mengikuti kegiatan-kegiatan akademik tambahan, seperti lomba mata pelajaran atau olimpiade tingkat kelas.
- 4) Tingkat kepuasan siswa terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

c. Pencapaian Prestasi Sekolah

- 1) Kontribusi guru dalam meningkatkan nilai rata-rata ujian sekolah atau ujian nasional.
- 2) Peran guru dalam membantu pencapaian penghargaan sekolah, baik akademik maupun non-akademik (misalnya lomba antar sekolah).
- 3) Partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah, seperti pelatihan atau program peningkatan mutu pendidikan.
- 4) Kontribusi guru dalam meningkatkan reputasi sekolah di mata masyarakat atau pihak eksternal.
- 5) Tingkat kehadiran guru dalam kegiatan sekolah, seperti rapat, pelatihan, atau pendampingan siswa dalam kompetisi.

F. Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas masing – masing item pertanyaan, uji instrumen ini dilakukan dengan tujuan agar item jawaban responden sesuai dengan indikator dan definisi konsep masing – masing variabel, serta tidak menimbulkan kesalahan dalam menafsirkan pertanyaan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi Pearson Product Moment yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Suatu item valid atau gugur adalah dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hit} > r_{tab}$) maka item pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran untuk mengetahui kestabilan dari konsistensi respon dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung Cronbach's Alpha dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel.⁵⁷

⁵⁷ Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*.

2. Pengujian Persyaratan Analisis Regresi

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan maksud memberikan gambaran tentang sejauh mana persyaratan telah dipenuhi sesuai dengan teknik analisis yang telah direncanakan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda. Sedangkan uji asumsi yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Shapiro Wilk. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20. Suatu variabel dapat dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-

titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas menggunakan SPSS versi 20 dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan adalah nilai tolerance dan VIF. Jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

3. Pengujian Analisis Regresi Berganda

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Nilai R^2 (adjusted R square) dapat dilihat melalui tabel model *Summary*.

BAB IV
PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Sekolah

Nama Sekolah	: SMP IT As Salam
Kepala Sekolah	: Rofi Uddin Asyrofi, S.Pd, M.Pd
NPSN	: 69988139
SK Pendirian Sekolah	: M.HH-11.PR.01.03
Tanggal SK Pendirian	: 27 Desember 2018
SK Izin Operasional	: 188.4/0268/35.73.301/2019
Alamat Sekolah	:JL.Bendungan Wonorejo No.1A Kec.Sukun Malang
Status Akreditasi	: B
Jumlah Guru	: 21

2. Visi Misi dan Sejarah SMP IT As Salam

SMP IT As Salam merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah pertama yang berada di bawah naungan Yayasan As Salam Insan Madani. Sekolah ini didirikan sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat, khususnya para orang tua lulusan SDI As Salam dan masyarakat umum, yang menginginkan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam yang kuat bagi putra-putri mereka. Dengan mengusung visi “Mencetak generasi Qur’ani, berprestasi optimal, dan berwawasan global”, SMP IT As Salam berkomitmen untuk menciptakan generasi

yang unggul dalam aspek spiritual, intelektual, dan sosial, sekaligus mampu beradaptasi di tengah tantangan zaman yang terus berkembang.

Secara geografis, sekolah ini terletak di Jalan Bendungan Wonorejo No. 1A, Kelurahan Karangbesuki, Kecamatan Sukun, Kota Malang, persis di sebelah barat SDI As Salam. Sekolah ini dibangun di atas lahan seluas 1.167 meter persegi dengan proses pembangunan gedung yang dilakukan secara bertahap. Hingga saat ini, telah berdiri gedung permanen tiga lantai yang difungsikan sebagai ruang pembelajaran, ruang administrasi, serta fasilitas pendukung lainnya yang menunjang kegiatan pendidikan.

Permohonan pendirian dan penyelenggaraan sekolah diajukan secara resmi oleh Ketua Yayasan As Salam Insan Madani kepada Dinas Pendidikan Kota Malang melalui surat nomor 10/AIM/SKL/2018 tertanggal 23 Mei 2018. Izin operasional sekolah kemudian diterbitkan oleh Dinas Pendidikan melalui Surat Keputusan nomor 188.4/0268/35.73.301/2019 tertanggal 14 Januari 2019. Meski demikian, SMP IT As Salam telah mulai menerima peserta didik baru sejak tahun pelajaran 2018/2019 dengan jumlah siswa angkatan pertama sebanyak 22 orang.

Dalam perjalanannya, SMP IT As Salam menunjukkan perkembangan yang positif. Hingga tahun 2023, sekolah ini telah meluluskan sebanyak 66 siswa yang tersebar di berbagai jenjang pendidikan lanjutan, baik di sekolah umum maupun pondok pesantren.

Hal ini menunjukkan keberhasilan sekolah dalam mengembangkan pendekatan pendidikan yang menyeluruh, tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kepribadian islami.

Salah satu kekuatan utama SMP IT As Salam terletak pada program-program unggulannya yang menjadi ciri khas pendidikan di sekolah ini. Program Tahfidz Al-Qur'an menjadi pilar utama dalam pembinaan spiritual siswa, yang bertujuan untuk menanamkan kecintaan terhadap Al-Qur'an melalui hafalan yang terstruktur dan berkelanjutan. Selain itu, terdapat pula program Tasmi' Al-Qur'an yang memberikan ruang bagi siswa untuk menyetorkan hafalan secara berkala, sebagai bentuk evaluasi dan penguatan hafalan mereka. Di samping itu, sekolah juga mengembangkan program literasi Sirah Nabawiyah, yang bertujuan untuk menanamkan keteladanan Rasulullah SAW dalam kehidupan sehari-hari siswa melalui pembelajaran kisah-kisah perjuangan Nabi Muhammad SAW yang dikaji secara kontekstual dan aplikatif.

Dengan sinergi antara visi kelembagaan, kualitas sumber daya manusia, dan program-program unggulan tersebut, SMP IT As Salam terus berupaya menjadi lembaga pendidikan Islam yang adaptif, progresif, dan mampu mencetak generasi yang Qur'ani, berprestasi, serta siap menghadapi tantangan global.

3. Data Guru

Table 2. Daftar Guru

NO	NAMA	MAPEL
1.	Susy Wijayanti, S.Psi, S.Pd, M.Pd, Gr	BK/SBDP
2.	Ita Ayu Dewi Lestari, S.Pd	B.INDONESIA
3.	Daffania Cahyani, S.Pd	B.INGGRIS
4.	M. Sahid Jibril Aljabar, S.Hum	IPS
5.	Jojok Rachmad H., S.T	TU
6.	Rofi Uddin Asyrofi, S.Pd, M.Pd	B.ARAB
7.	Nur Khotimah, S.E	BEND
8.	Hariyanto Hidayat, S.Si, M.Si	IPA
9.	Rahma Maliana, S.Pd	MATEMATIKA
10.	Muhtadin, S.Pd	PJOK
11.	Ruli Hartati, S.Pd i	PAI/FIQIH
12.	Arif Prasetyo, S.Pd	B.JAWA
13.	Anisa Rahma Nia, S.Kom	INFORMATIKA
14.	Abdul Aziz Mashuri, M.H.	QURAN HADITS
15.	Miftahul Rohmah S.Pdi	UMMI
16.	Cyntia Almeyda, S.Pd	UMMI
17.	Ana Qurratu Ayuni, S.Pd	UMMI
18.	Mas Chanif, S.Si	UMMI
19.	Rofiatul Mukarromah S.Pd	TAHFIDZ
20.	Siti Fathimatuz Zahro, S.Psi	TAHFIDZ
21.	Tsalis Imamuddin, S.Pd	TAHFIDZ

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah keseluruhan guru yang tercatat adalah sebanyak 21 orang. Dari jumlah tersebut, sebagian besar merupakan lulusan strata satu (S1), yakni sebanyak 15 orang. Mereka memiliki gelar akademik seperti Sarjana Pendidikan (S.Pd), Sarjana Ekonomi (S.E), Sarjana Teknik (S.T), Sarjana Humaniora (S.Hum), Sarjana Sains (S.Si), Sarjana Komputer (S.Kom), dan gelar sarjana lainnya.

Adapun guru yang telah menempuh pendidikan jenjang magister (S2) berjumlah 6 orang, sebagaimana ditunjukkan dengan pencantuman

gelar Magister Pendidikan (M.Pd), Magister Sains (M.Si), dan Magister Hukum (M.H). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi tenaga pendidik di lembaga ini didominasi oleh lulusan pendidikan sarjana, namun juga telah terdapat sejumlah guru yang melanjutkan pendidikan ke jenjang magister. Hal ini mencerminkan adanya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pendidikan melalui pengembangan kualifikasi akademik para pendidik.

B. Deskripsi Indikator Variabel Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan kerja (X2) serta variabel independen yaitu Kinerja Guru (Y)

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 21 responden, indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari empat aspek, yaitu kecerdasan, kepribadian, karakter fisik, dan kemampuan supervisi, menunjukkan persebaran nilai yang berbeda-beda. Rincian hasil persebaran nilai tiap indikator disajikan pada tabel berikut:

Table 3. Persebaran nilai indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah

No	Indikator	Jumlah Item	Jumlah Respon	Total Skor	Rata Rata
1	Kecerdasan	3	63	314	4,98
2	Kepribadian	3	63	226	3,59

3	Karakter Fisik	3	63	225	3,57
4	Kemampuan Supervisi	4	84	367	4,37

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator kecerdasan memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,98, yang berarti berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dinilai sangat cerdas dalam memahami persoalan, mengambil keputusan, serta merancang program-program yang efektif. Indikator kemampuan supervisi juga menempati kategori sangat baik dengan rata-rata 4,37, yang mencerminkan kemampuan kepala sekolah dalam membina, membimbing, dan mengevaluasi kinerja guru secara langsung.

Sementara itu, indikator kepribadian dan karakter fisik berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata masing-masing 3,59 dan 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aspek kepribadian dan penampilan fisik tetap dinilai positif, namun tidak sekuat dua indikator lainnya.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Masing-masing indikator dijabarkan ke dalam beberapa pernyataan pada instrumen angket dan dijawab oleh 21 guru sebagai responden.

Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kelengkapan fasilitas, dan kenyamanan fisik lainnya. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek psikologis dan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antar guru, hubungan dengan pimpinan, suasana kerja, kejelasan komunikasi, dan perasaan aman serta dihargai di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor pada masing-masing indikator, diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4. Persebaran nilai indikator variabel lingkungan kerja

No	Indikator	Jumlah Item	Jumlah Respon	Total Skor	Rata Rata
1.	Lingkungan Kerja Fisik	11	231	946	4,10
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	10	213	860	4,10

Hasil di atas menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik memiliki skor total sebesar 946 dari 231 data poin (11 item \times 21 responden) dengan nilai rata-rata 4,10, yang tergolong dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa para guru merasa bahwa kondisi ruang kerja dan fasilitas fisik di sekolah telah memenuhi standar kenyamanan kerja, meskipun masih dapat ditingkatkan untuk mencapai kategori “sangat baik”.

Sementara itu, indikator lingkungan kerja non-fisik memperoleh total skor sebesar 860 dari 210 data poin (10 item \times 21 responden), dengan nilai rata-rata yang sama, yaitu 4,10, juga berada pada kategori baik. Ini mencerminkan bahwa suasana kerja di SMP IT As Salam—dari

sisi hubungan sosial, kejelasan komunikasi, hingga perasaan dihargai— telah dirasakan positif oleh guru.

Menariknya, kedua aspek lingkungan kerja memiliki skor rata-rata yang identik, yang menunjukkan bahwa para guru tidak hanya merasakan kenyamanan dari sisi fisik, tetapi juga secara psikologis. Hal ini penting karena dalam teori Sedarmayanti disebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik harus mencakup dua dimensi utama: fisik dan non-fisik secara seimbang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di SMP IT As Salam secara umum sudah mendukung proses kerja yang kondusif, baik secara material maupun emosional, yang tentunya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

3. Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator, yaitu keterampilan dan pengetahuan guru, pencapaian prestasi siswa, dan pencapaian prestasi sekolah. Masing-masing indikator dijabarkan ke dalam sejumlah butir pernyataan dalam kuesioner. Hasil persebaran skor masing-masing indikator disajikan dalam tabel berikut:

Table 5. Persebaran nilai indikator variabel lingkungan kerja

No	Indikator	Jumlah Item	Jumlah Respon	Total Skor	Rata rata
1	Keterampilan dan Pengetahuan Guru	6	126	567	4,50
2	Pencapaian Prestasi Siswa	4	84	368	4,38
3	Pencapaian Prestasi Sekolah	5	105	456	4,34

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ketiga indikator kinerja guru memiliki nilai yang hampir sama. Indikator keterampilan dan pengetahuan guru memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,50, yang menunjukkan bahwa para guru memiliki penguasaan materi ajar yang baik, mampu menyampaikan materi secara efektif, serta menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan menyusun perangkat pembelajaran. Mereka juga dinilai patuh terhadap kode etik profesi, yang memperkuat kompetensi profesional mereka.

Indikator pencapaian prestasi siswa memiliki nilai rata-rata 4,38, menandakan bahwa sebagian besar siswa yang diajar oleh responden mencapai nilai yang sesuai target, mengalami peningkatan hasil belajar, serta aktif dalam mengikuti lomba atau kompetisi akademik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya berdampak pada proses pembelajaran, tetapi juga pada hasil dan keterlibatan siswa secara langsung.

Selanjutnya, indikator pencapaian prestasi sekolah memperoleh nilai rata-rata 4,34, yang juga termasuk dalam kategori sangat baik. Guru berkontribusi dalam pencapaian prestasi sekolah melalui keterlibatan dalam pelatihan peningkatan mutu, membantu sekolah mencapai penghargaan, berkontribusi dalam peningkatan nilai ujian, serta ikut membangun citra positif sekolah di mata masyarakat. Hal ini memperlihatkan bahwa guru memiliki komitmen dan kepedulian terhadap kemajuan institusi secara keseluruhan.

C. Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Instrumen pada penelitian ini diuji validitasnya dengan menggunakan data primer melalui teknik korelasi Pearson atau Product Moment. Untuk mempermudah dalam uji validitas digunakan program SPSS 20 dengan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Table 6. Output Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Correlations

	X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TOTAL
X1.01 Pearson Correlation	1	.236	.091	.091	.497	.496	.304	.392	.224	.513	.167	.138	.335	.591**
X1.01 Sig. (2-tailed)		.304	.694	.694	.022	.022	.180	.079	.330	.017	.470	.552	.138	.005
X1.01 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.02 Pearson Correlation	.236	1	.072	.072	.151	.162	.239	.197	.117	.309	.497	.259	.263	.471*
X1.02 Sig. (2-tailed)	.304		.758	.758	.514	.482	.297	.391	.613	.173	.023	.256	.250	.031
X1.02 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.03 Pearson Correlation	.091	.072	1	1.000*	.263	.151	.222	.440	.204	.047	.122	.628**	.556**	.607**
X1.03 Sig. (2-tailed)	.694	.758		.000	.250	.514	.333	.046	.375	.840	.599	.002	.009	.004
X1.03 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.04 Pearson Correlation	.091	.072	1.000*	1	.263	.151	.222	.440	.204	.047	.122	.628**	.556**	.607**
X1.04 Sig. (2-tailed)	.694	.758	.000		.250	.514	.333	.046	.375	.840	.599	.002	.009	.004
X1.04 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X1.05 Pearson Correlation	.497	.151	.263	.263	1	.292	.096	.466	.410	.114	.419	.043	.239	.550**
X1.05 Sig. (2-tailed)	.022	.514	.250	.250		.199	.680	.033	.065	.622	.059	.852	.297	.010
X1.05 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

X 1. 06	Pearson Correlation	.496*	.162	.151	.151	.292	1	.019	.299	.000	.366	.227	.307	.377	.541*
	Sig. (2-tailed)	.022	.482	.514	.514	.199		.935	.188	1.000	.103	.322	.175	.092	.011
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X 1. 07	Pearson Correlation	.304	.239	.222	.222	.096	.019	.248	.408	.375	.122	.452	.361	.512*	
	Sig. (2-tailed)	.180	.297	.333	.333	.680	.935	.279	.066	.094	.599	.040	.108	.018	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
X 1. 08	Pearson Correlation	.392	.197	.440*	.440*	.466*	.299	.248	.271	.200	.241	.373	.330	.631**	
	Sig. (2-tailed)	.079	.391	.046	.046	.033	.188	.279	.237	.382	.292	.095	.144	.002	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
X 1. 09	Pearson Correlation	.224	.117	.204	.204	.410	.000	.408	.270	.401	.221	.184	.408	.507*	
	Sig. (2-tailed)	.330	.613	.375	.375	.065	1.000	.066	.237	.071	.330	.423	.066	.019	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
X 1. 10	Pearson Correlation	.513*	.309	.047	.047	.114	.366	.375	.201	.401	.385	.318	.609**	.617**	
	Sig. (2-tailed)	.017	.173	.840	.840	.622	.103	.094	.382	.071	.085	.161	.003	.003	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
X 1. 11	Pearson Correlation	.167	.497	.122	.122	.419	.227	.122	.241	.224	.385	.241	.517*	.554**	
	Sig. (2-tailed)	.470	.022	.599	.599	.059	.322	.592	.292	.330	.085	.279	.016	.009	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
X 1. 12	Pearson Correlation	.138	.259	.628**	.628**	.043	.307	.452*	.373	.185	.318	.248	.779**	.693**	
	Sig. (2-tailed)	.552	.256	.002	.002	.852	.175	.040	.095	.423	.161	.279	.000	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
X 1. 13	Pearson Correlation	.335	.263	.556**	.556**	.239	.377	.361	.330	.408	.609**	.517*	.779**	.817**	
	Sig. (2-tailed)	.138	.250	.009	.009	.297	.092	.108	.144	.066	.003	.016	.000	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
T O T A	Pearson Correlation	.591**	.471*	.607**	.607**	.550**	.541*	.512*	.631**	.507*	.617**	.554**	.693**	.817**	1

L	Sig. (2-tailed)	.005	.031	.004	.004	.010	.011	.018	.002	.019	.003	.009	.000	.000	
N		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson, setiap butir pernyataan dalam variabel X1 diuji hubungannya dengan total skor. Validitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dengan taraf signifikan 5% (0,05). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti seluruh pernyataan dalam variabel X1 dinyatakan valid. Dengan demikian, semua item dalam kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini karena mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat.

Table 7. Output Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	13

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika diuji ulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan 13 item pernyataan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha = 0,840. Berdasarkan standar interpretasi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. $\geq 0,90$: Sangat reliabel
2. $0,70 - 0,89$: Reliabel
3. $0,60 - 0,69$: Cukup reliabel
4. $< 0,60$: Kurang reliabel

Karena nilai 0,840 berada dalam rentang 0,70 – 0,89, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Table 8. Output Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

		Correlations																				TOTAL		
		X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 2. 9	X 2. 10	X 2. 11	X 2. 12	X 2. 13	X 2. 14	X 2. 15	X 2. 16	X 2. 17	X 2. 18	X 2. 19	X 2. 20	X 2. 21		
X 2 1	Pears on Corre lation	1	.4 6 3	.1 3 7	.1 5 0	.1 6 5	.3 2 3	.1 8 5	.3 4 5	.0 4 8	.1 3 7	.3 7 0	.2 3 8	.1 6 5	.4 7 5	.0 6 3	.4 1 2	.2 7 4	.2 8 9	.2 8 9	.2 6 5	.2 0 0	.0 0 0	.436*
	Sig. (2- tailed)		.0 3 4	.5 5 4	.5 1 6	.4 7 5	.1 5 3	.4 2 3	.1 2 5	.8 3 6	.5 5 4	.0 9 9	.2 9 8	.4 7 5	.7 4 6	.0 6 3	.6 9 0	.2 3 0	.2 0 5	.2 0 5	.2 0 5	.2 4 6	1. 0 0	.048
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1									
X 2 2	Pears on Corre lation	.4 6 3	1	.1 4 1	.4 1 5	.3 2 7	.4 8 9	.6 3 2	.2 1 9	.3 1 6	.5 6 4	.2 2 4	.2 6 3	.2 0 0	.5 8 0	.2 5 2	.0 6 1	.2 8 2	.1 8 3	.4 8 7	.0 3 9	.1 1 2	.0 1 6	.576**
	Sig. (2- tailed)	.0 3 4		.5 4 2	.0 6 2	.1 4 7	.0 2 4	.0 0 2	.3 1 9	.1 6 8	.0 0 1	.3 2 8	.2 5 0	.3 8 8	.2 0 4	.8 3 6	.7 2 5	.0 9 2	.2 5 0	.4 3 0	.0 8 8	.9 3 3	.5 8 6	.006
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1									
X 2 3	Pears on Corre lation	.1 3 7	.1 4 1	1	.4 1 2	.3 3 9	.3 8 0	.3 8 0	.2 6 6	.2 3 5	.1 2 5	.2 5 3	.1 0 9	.2 1 9	.3 4 6	.5 1 4	.2 2 6	.2 5 3	.6 5 2	.4 2 5	.2 5 2	.4 8 3	.4 7 7	.633**
	Sig. (2- tailed)	.5 5 4	.5 4 2		.0 6 4	.1 3 3	.0 9 0	.0 9 0	.3 0 2	.2 5 0	.5 8 9	.2 6 8	.6 3 9	.3 3 3	.1 3 7	.0 7 5	.3 2 8	.2 6 0	.0 4 2	.6 0 5	.2 4 7	.4 2 5	.0 7 2	.002
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1									
X 2 4	Pears on Corre lation	.1 5 0	.4 1 5	.4 1 2	1	.7 2 6	.4 7 1	.3 6 7	.2 6 9	.0 0 5	.3 0 9	.4 6 6	.0 0 9	.2 1 6	.0 4 8	.0 7 5	.1 5 9	.0 0 0	.3 2 7	.0 4 4	.3 2 4	.0 7 7	.3 0 0	.470*
	Sig. (2- tailed)	.5 1 6	.0 6 2	.0 6 4		.0 0 0	.0 3 1	.1 0 2	.2 3 9	.9 7 3	.1 2 3	.0 3 2	.9 8 3	.0 1 2	.9 2 9	.8 6 6	.7 4 2	.4 9 0	1. 0 0	.1 4 7	.8 4 9	.1 4 8	1. 0 0	.031
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1									

X 2 5	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.1 6 5	.3 2 7	.3 3 3	.7 2 6**	1	.2 8 8	.4 0 3	.0 8 1	.1 1 3	.2 2 6	.5 1 1	.2 2 4	.1 8 4	.0 4 4	-. 1 2 1	.0 6 0	.2 2 6	.4 6 1*	.0 5 3	.5 7 6**	.3 0 3	.535*	
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	21
X 2 6	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.3 2 3	.4 8 9	.3 8 0	.4 7 1*	.2 8	.4 8	.0 1 1	.9 1 7	.1 6 3**	.0 0 3	.2 1 0	.4 8 9	.4 0 3	.1 2 4	.4 0 3	.2 3 2	.1 2 7	.2 0 7	.3 0 7	.1 2 7	.3 3 2	.2 3 6	.630**
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	21
X 2 7	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.1 8 5	.6 3 2**	.3 8 0	.3 6 7	.4 0 3	.4 8	.2 1 8	.3 2 7	.5 1 6	.1 0 2	.5 5 2	.4 1 9	.2 0 6	.5 2 8	.3 1 7	.3 6 0	.5 0 6	.4 0 6	.3 3 5	.2 2 1	.5 1 0	.6 6**	.744**
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	21
X 2 8	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.3 4 5	.2 2 9	.2 3 6	.2 6 9	.0 8 1	.0 1 1	.2 2 8	.3 7 2	.2 3 3	.1 0 6	.5 3 1	.2 3 4	.2 9 5	.3 0 1	.2 9 5	.1 0 5	.3 0 8	.1 0 5	.3 0 8	.5 2 3	.0 1 0	.0 0 6	.444*
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	21
X 2 9	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.0 4 8	.3 1 8	.2 6 3	-. 0 5	.1 3 7	.3 7	.2 7 2	.1 7 1	.6 5 7**	.2 1 5	.2 1 5	.4 0 8	.3 5 8	.6 0 8**	.3 5 0	.3 5 7	.3 1 7	.0 2 6	.5 2 4	.5 2 3	.2 8 3	.0 7 0	.622**
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	21
X 2 10	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.1 3 7	.5 6 4**	.1 2 5	.3 0 9	.2 2 6	.6 3 3**	.5 0 6	.2 3 6	.6 5 7**	.2 3 6	.6 5 1	.4 3 5	.4 5 2*	.3 0 9	.3 3 9	.3 8 0	.2 5 4	.2 4 6	.2 1 6	.2 2 5	.2 2 5	.0 0 3	.643**
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	21

X 2 . 1 1	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.3 7 0	.2 2 4	.2 5 3	.4 6 6*	.5 1 1*	.2 8 0	.1 5 2	.1 3 1	.2 1 5	.2 5 3	1	-.0 7 9	.0 5 4	-.0 2 0	.2 8 3	.0 2 4	.0 0 0	.4 7 9*	.1 3 6	.1 5 7	.2 2 6	.434*	
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	.049
X 2 . 1 2	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.2 3 8	.2 6 3	.1 0 9	.0 2 6	.2 2 4	.4 0 9	.5 1 9*	.2 9 4	.4 0 8	.4 3 5	-.0 7 9	1	.4 2 1	.2 9 4	.2 2 4	.5 1 9	.4 3 5	.2 2 7	.2 6 7	.4 6 0	.3 8 0	.613**	
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	.003
X 2 . 1 3	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.1 6 5	.2 0 0	.3 3 9	-.0 1 8	.1 8 4	.4 0 3	.4 0 3	.2 9 5	.3 5 0	.4 5 2	.0 5 4	.4 1 1	.4 5 7	.1 3 3	.1 8 4	.1 7 4	.4 5 2	.4 3 2	.3 5 9	.5 6 8	.3 5 8	.4 0 4	.590**
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	.005
X 2 . 1 4	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.0 7 5	-.0 5 0	.5 1 4*	.0 4 0	.0 4 4	.1 2 4	.2 2 8	.3 0 1	.6 0 8**	.3 0 9	-.0 2 0	.2 9 4	.1 3 7	.1 3 7	.5 5 3	.4 3 8	.4 3 6	.0 3 1	.5 1 4	.3 8 9	-.0 7 5	.5 5 2*	.496*
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	.022
X 2 . 1 5	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.4 1 2	.5 8 2**	.2 2 6	.0 7 5	-.1 2 1	.4 0 3	.5 1 7*	.2 9 5	.3 5 0	.3 3 9	.2 8 3	.2 4 4	.2 8 3	.1 4 7	.1 3 3	.0 6 1	.2 5 6	.1 5 3	.5 6 3**	.1 8 7	-.1 8 7	.2 0 2	.498*
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	.022
X 2 . 1 6	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.0 9 2	.0 6 1	.2 5 3	.1 5 9	.0 6 0	.2 3 6	.3 6 0	.1 0 8	.3 1 7	.3 8 0	.0 4 4	.5 1 9*	.1 7 4	.4 3 6*	.0 6 0	.0 3 6	.2 5 3	.2 0 7	.2 0 7	.3 7 7	.2 3 2	.3 3 9	.465*
	N	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	.034

X 2 · 1 7	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.2 7 4	.2 8 2	.6 2 5**	.0 0 0	.2 2 6	.1 2 7	.5 0 6*	.3 5 4	.5 2 6*	.2 5 0	.0 0 0	.4 3 5*	.4 5 2*	.5 1 4*	.2 2 6	.2 5 3	1	.5 6 4**	.3 3 9	.3 6 2	.4 4 7	.663**	
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.001
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
X 2 · 1 8	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.2 8 9	.1 8 2	.4 5 2*	.3 2 7	.4 6 1*	.2 0 7	.4 3 5*	.5 2 3*	.5 2 0*	.2 2 6	.4 7 9*	.2 6 7	.3 5 9	.3 8 9	.1 5 5	.2 0 7	.5 6 4**	1	.0 8 3	.1 3 6	.2 9 0	.4 9 4	.673**
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.001
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
X 2 · 1 9	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.2 8 9	.4 3 7	.2 2 6	.0 4 4	.3 5 3	.8 1 1	.0 5 1	.3 2 1	.3 2 1	.0 1 0	.2 8 3	.2 2 6	.1 3 6	.5 6 3**	.0 7 5	.5 6 3**	.2 0 7	.3 3 9	.0 3 8	.3 8 1	.2 9 6	.4 9 0	.470*
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.032
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
X 2 · 2 0	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.2 6 5	.0 1 9	.4 8 3	.3 2 7	.5 7 6**	.3 3 2	.2 1 0	.0 1 6	.0 5 4	.0 0 0	.1 5 7	.4 8 0	.3 5 8	.1 2 8	.1 4 8	.3 3 7	.1 3 7	.3 6 2	.3 6 2	.2 9 6	.2 9 6	.1 1 6	.483*
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.027
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
X 2 · 2 1	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.0 0 0	.1 5 6	.4 4 2	.0 0 0	.3 8 2	.2 2 4	.5 0 8	.0 0 0	.4 3 1	.3 3 7	.2 2 4	.3 8 1	.4 6 9	.5 0 9	.2 0 0	.3 8 0	.1 3 2	.4 4 2	.4 6 2	.1 6 3	.2 3 7	.1 4 7	.584**
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.005
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
T O T A L	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.4 3 6*	.5 7 6**	.6 3 3**	.4 7 0	.5 3 5*	.6 3 0*	.7 4 4*	.4 4 2*	.6 2 3**	.6 4 3**	.4 3 4*	.6 1 3**	.5 9 0**	.4 9 6**	.4 9 8*	.4 6 5*	.6 6 3*	.6 7 3*	.4 7 0*	.4 7 3*	.4 8 3*	.5 8 4**	1
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21

Hasil uji validitas pada variabel X2.1 hingga X2.21 menunjukkan bahwa semua skor total berada di bawah 0,05. Ini berarti semua item dalam variabel X2 dianggap valid. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen sudah sesuai untuk mengukur apa yang ingin diteliti.

Table 9. Output Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	21

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika diuji ulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan 21 item pernyataan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha = 0,887. Berdasarkan standar interpretasi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. $\geq 0,90$: Sangat reliabel
2. $0,70 - 0,89$: Reliabel
3. $0,60 - 0,69$: Cukup reliabel
4. $< 0,60$: Kurang reliabel

Karena nilai 0,887 berada dalam rentang 0,70-0,89 maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

Table 10. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

		Correlations															TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
Y.1	Pearson Correlation	1	1.00**	.520	.500	.500	.408	.681	.459	.322	.513	.474	.551	.373	.401	.539	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.021	.021	.066	.001	.036	.155	.017	.030	.010	.096	.071	.012	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.2	Pearson Correlation	1.00**	1	.520	.500	.500	.408	.681	.459	.322	.513	.474	.551	.373	.401	.539	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.021	.021	.066	.001	.036	.155	.017	.030	.010	.096	.071	.012	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.3	Pearson Correlation	.520	.520	1	.346	.520	.141	.508	-.099	.316	.065	.091	.441	.291	.238	.210	.482*
	Sig. (2-tailed)	.016	.016		.124	.016	.541	.019	.668	.163	.781	.694	.046	.201	.298	.360	.027
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.4	Pearson Correlation	.500	.500	.346	1	.571	.204	.419	.401	.000	.326	.158	.339	.187	.287	.270	.505*
	Sig. (2-tailed)	.021	.021	.124		.007	.375	.058	.071	1.000	.149	.494	.132	.418	.208	.237	.020
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.5	Pearson Correlation	.500	.500	.520	.571	1	.204	.419	.229	.326	.326	.158	.467	.187	.287	.270	.555**
	Sig. (2-tailed)	.021	.021	.016	.007		.375	.058	.317	.159	.144	.493	.033	.418	.208	.237	.009
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.6	Pearson Correlation	.408	.408	.141	.204	.204	1	.599	.609	.547	.723	.495	.693	.590	.539	.330	.747**
	Sig. (2-tailed)	.066	.066	.541	.375	.375		.004	.003	.010	.000	.023	.001	.005	.012	.144	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.7	Pearson Correlation	.681	.681	.500	.419	.419	.599	1	.421	.354	.445	.348	.529	.445	.589	.495	.761**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.019	.058	.058	.004		.057	.115	.043	.122	.014	.043	.005	.023	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.8	Pearson Correlation	.459	.459	-.099	.401	.229	.609	.421	1	.498	.652	.435	.501	.540	.382	.526	.687**
	Sig. (2-tailed)																
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

	Sig. (2-tailed)	.036	.036	.668	.071	.317	.003	.057		.022	.001	.049	.021	.011	.088	.014	.001
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.9	Pearson Correlation	.322	.322	.316	.000	.322	.547	.354	.498	1	.285	.373	.559	.705	.406	.434	.644**
	Sig. (2-tailed)	.155	.155	.163	1.000	.155	.010	.115	.022		.211	.096	.008	.000	.068	.050	.002
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.10	Pearson Correlation	.513	.513	.065	.326	.326	.723	.445	.652	.285	1	.708	.621	.543	.471	.239	.740**
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.781	.149	.149	.000	.043	.001	.211		.000	.003	.011	.037	.297	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.11	Pearson Correlation	.474	.474	.091	.158	.158	.495	.348	.435	.373	.708	1	.416	.501	.580	.213	.642**
	Sig. (2-tailed)	.030	.030	.694	.494	.494	.023	.122	.049	.096	.000		.061	.021	.006	.353	.002
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.12	Pearson Correlation	.551	.551	.441	.339	.467	.693	.529	.501	.559	.621	.416	1	.704	.623	.469	.840**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.046	.132	.033	.001	.014	.021	.008	.003	.061		.000	.003	.032	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.13	Pearson Correlation	.373	.373	.291	.187	.187	.590	.445	.540	.705	.543	.501	.704	1	.695	.503	.772**
	Sig. (2-tailed)	.096	.096	.201	.418	.418	.005	.043	.010	.000	.011	.020	.000		.000	.020	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.14	Pearson Correlation	.401	.401	.238	.287	.287	.539	.589	.382	.406	.471	.580	.623	.695	1	.286	.716**
	Sig. (2-tailed)	.071	.071	.298	.208	.208	.012	.005	.088	.068	.031	.006	.003	.000		.209	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y.15	Pearson Correlation	.539	.539	.210	.270	.270	.330	.495	.526	.434	.239	.213	.469	.503	.286	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.012	.012	.360	.237	.237	.144	.023	.014	.054	.297	.353	.032	.020	.209		.004
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
TOTAL	Pearson Correlation	.777	.777	.482	.505	.555	.747	.761	.687	.644	.740	.642	.840	.772	.716	.603	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.027	.029	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.004	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji dengan metode item-total correlation, di mana setiap item diuji untuk melihat seberapa signifikan korelasinya dengan skor total. Kriteria yang digunakan adalah

bahwa sebuah item dianggap valid jika nilai signifikansi (p-value) dari korelasi tersebut kurang dari 0,05. Berdasarkan analisis pada data (Y.1 sampai Y.15) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi item-total untuk masing-masing item berkisar antara 0,482 hingga 0,840.
2. Seluruh item menunjukkan nilai p-value yang kurang dari 0,05 (misalnya, Y.1 memiliki $p = 0,000$, Y.3 $p = 0,027$, Y.12 $p = 0,000$, dan seterusnya).

Hasil ini mengindikasikan bahwa semua item memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total, yang berarti bahwa setiap item secara statistik berkontribusi dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Table 11. Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	15

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika diuji ulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan 15 item pernyataan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha = 0,917. Berdasarkan standar interpretasi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. $\geq 0,90$: Sangat reliabel
2. $0,70 - 0,89$: Reliabel
3. $0,60 - 0,69$: Cukup reliabel
4. $< 0,60$: Kurang reliabel

Karena nilai 0,917 berada dalam rentang $>0,90$, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Pengujian Persyaratan Analisis untuk Regresi (Cross Section)

a. Hasil Uji Normalitas(Shapiro Wilk)

Table 12. Hasil Uji Normalitas

	Lillefors Significance			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.145	21	.200*	.949	21	.326
Lingkungan Kerja	.160	21	.170	.934	21	.163
Kinerja Guru	.171	21	.110	.935	21	.174

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dianalisis tidak melanggar asumsi normalitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov dengan koreksi Lilliefors serta uji Shapiro-Wilk. Pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, sedangkan uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai sebesar

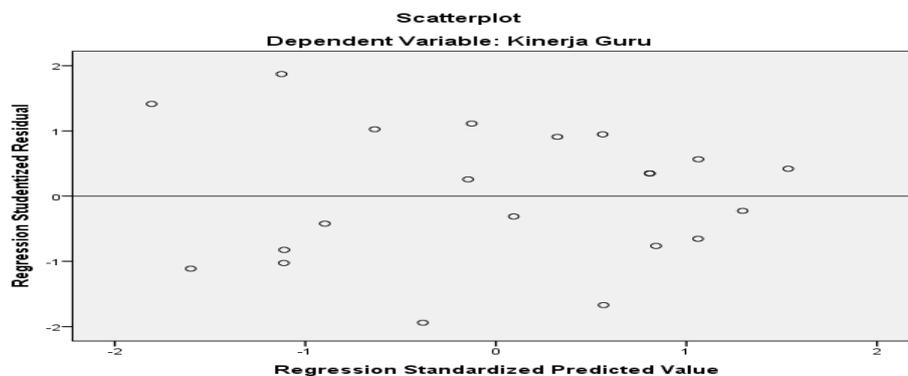
0,326. Kedua nilai ini melebihi ambang batas signifikansi 0,05, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal.

Hal serupa juga ditemukan pada variabel Lingkungan Kerja, di mana hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,170 dan uji Shapiro-Wilk sebesar 0,163. Sementara itu, variabel Kinerja Guru memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,110 pada uji Kolmogorov-Smirnov dan 0,174 pada uji Shapiro-Wilk. Dengan seluruh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Dengan demikian, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini memungkinkan penggunaan analisis statistik parametrik yang mengandalkan asumsi normalitas, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat memiliki validitas yang lebih tinggi.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 16

diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa pada data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yang berarti tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini terpenuhi.

c. Hasil Uji Multikolineritas

Table 14. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.660	20.404		-.179	.860		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.419	.466	.275	.899	.380	.346	2.892
Lingkungan Kerja	.476	.362	.402	1.315	.205	.346	2.892

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja adalah 0.346, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 2.892 untuk kedua variabel tersebut.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antara variabel independen dalam model regresi. Multikolineritas yang tinggi dapat menyebabkan hasil regresi menjadi kurang akurat, sehingga perlu dipastikan bahwa hubungan antar variabel

independen tidak terlalu kuat. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah:

- a. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0.10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius dalam model.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance dan VIF berada dalam batas yang diperbolehkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menyebabkan gangguan dalam estimasi model.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini membantu memahami hubungan antara variabel serta digunakan untuk melakukan prediksi. Dalam regresi berganda, setiap variabel independen memiliki koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen dalam suatu model matematis.

a. Hasil Uji T

Table 15. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.510	10.708		.515	.613
	Kepemimpinan kepala Sekolah	.679	.186	.453	3.654	.002
	Lingkungan Kerja	.301	.059	.630	5.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, interpretasi dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan nilai t-hitung untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai t-hitung sebesar 3.654 dengan nilai signifikansi 0.002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Selain itu, nilai t-hitung yang lebih besar dari 2 menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini cukup kuat.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5.080 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, variabel ini juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru lebih kuat dalam model ini.

Secara keseluruhan, kedua variabel independen dalam model ini berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Namun, berdasarkan nilai t-hitung, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

b. Hasil Uji F (ANOVA)

Table 16. Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.749	2	285.875	25.466	.000 ^b
	Residual	202.060	18	11.226		
	Total	773.810	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji ANOVA, dapat dilakukan interpretasi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan nilai F-hitung untuk menguji keberartian model regresi secara keseluruhan. Nilai F-hitung yang diperoleh adalah 25.466 lebih besar dari nilai F-tabel 3.55 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Table 17. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.710	3.350

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan kepala Sekolah

Berdasarkan output Model Summary, nilai R sebesar 0.860 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Guru). Nilai R Square sebesar 0.739 menunjukkan bahwa 73.9% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dalam model regresi ini, sedangkan sisanya sebesar 26.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kerja guru di lingkungan sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa yang menekankan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan melalui program-program yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan..⁵⁸

Penjelasan lebih lanjut dikemukakan oleh Mulyasa dalam kutipan Mulyadi, yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran secara optimal. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu, membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat, serta menerapkan prinsip kepemimpinan yang adaptif terhadap kondisi dan tingkat kedewasaan guru serta tenaga kependidikan lainnya. Dengan kemampuan tersebut, kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan kolaboratif..⁵⁹

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mukti, Sapriati dan Soekisno bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan

⁵⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet. ke. 10 (Remaja Rosda Karya, 2009).

⁵⁹ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), <http://repository.uin-malang.ac.id/1582/>.

terhadap kinerja guru.⁶⁰ Hasil penelitian ini juga sepadan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz, Aissah Qomaria dan Suwarno bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru.⁶¹

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP IT As-Salam, dapat disimpulkan bahwa temuan di lapangan sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Anoraga (1995).⁶² Kepala sekolah di SMP IT As-Salam menunjukkan tingkat kecerdasan yang memadai dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, serta mampu berpikir strategis dalam menghadapi dinamika sekolah. Dari aspek kepribadian, kepala sekolah memiliki keuletan, integritas, orisinalitas, dan kepercayaan diri yang tinggi, yang berkontribusi terhadap efektivitas kepemimpinannya. Selain itu, kemampuan supervisi juga terlihat kuat melalui penerapan pengawasan yang terstruktur dan pendekatan pembinaan yang positif terhadap guru dan tenaga kependidikan. Meskipun karakter fisik bukan faktor dominan, namun penampilan yang rapi dan berwibawa turut memberikan pengaruh terhadap pandangan warga sekolah.

Selain hasil analisis regresi yang menunjukkan pengaruh signifikan, persebaran nilai indikator dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa indikator kecerdasan memperoleh skor tertinggi (4,98).

⁶⁰ Mukti, Sapriati, and Soekisno, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan."

⁶¹ Aissah Qomaria Azis and Suwatno Suwatno, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (July 1, 2019): 246–53, <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>.

⁶² Pandji, *Psikologi Kerja*. (Rineka Cipta:2001)

Hal ini menunjukkan bahwa guru merasakan secara kuat kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan, menganalisis situasi, dan berpikir strategis sebagai atribut paling berdampak terhadap kinerja mereka. Indikator kemampuan supervisi juga menempati kategori sangat baik (4,37), menunjukkan bahwa pembinaan langsung dari kepala sekolah juga memainkan peran penting. Kedua atribut ini terbukti memiliki keterkaitan kuat terhadap peningkatan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, teori atribut kepemimpinan ini terbukti relevan dan selaras dengan realitas kepemimpinan kepala sekolah yang ditemukan dalam penelitian di SMP IT As-Salam.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito bahwa setiap lembaga harus menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan dampak positif kepada seluruh warganya, sehingga mampu meraih kinerja yang maksimal.⁶³

Sebagaimana menurut pendapat Maryadi dan Misrania bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam menunjang produktivitas dan kualitas kinerja pegawai, termasuk para guru.⁶⁴ Secara

⁶³ Nitisemito, *Manajemen Personalia. : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ghalia Indonesia, 2015).

⁶⁴ Yadi Maryadi and Yulia Misrania, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 1 (January 20, 2023): 545–58, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>.

umum, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja dan memiliki pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bagi guru, lingkungan kerja bukan hanya sekadar ruang fisik, tetapi juga mencakup suasana psikologis, hubungan sosial, dukungan manajerial, dan fasilitas yang tersedia untuk menunjang pengembangan kompetensi, pengetahuan, dan wawasan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendorong semangat kolaboratif dalam menjalankan aktivitas pembelajaran dan tugas-tugas lainnya. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja yang positif akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, Sri Hartati dan Soenarmi bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁶⁵ Hal ini sepadan dengan penelitian Sanga dan Suhardi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁶⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP IT Assalam, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Temuan ini selaras dengan teori yang

⁶⁵ Nur Sulastri, C. Sri Hartati, and Soenarmi Ôçä, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Kota Probolinggo," *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)* 3, no. 3 (July 16, 2020): 394–406, <https://doi.org/10.37504/map.v3i3.270>.

⁶⁶ Laurensius Dihe Sanga and Suhardi Suhardi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *SEIKO : Journal of Management & Business* 6, no. 2 (December 2, 2023), <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5892>.

dikemukakan oleh Sedarmayanti, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.⁶⁷ Lingkungan kerja fisik di SMP IT Assalam, seperti ketersediaan fasilitas kerja (meja, kursi, pencahayaan, sirkulasi udara, serta kebersihan ruang kerja), secara umum telah cukup mendukung kenyamanan kerja guru. Faktor-faktor ini terbukti dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja, sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti bahwa pencahayaan yang baik, kebersihan lingkungan, dan kenyamanan fisik dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan semangat kerja, serta memaksimalkan hasil kerja. Selain itu, aspek lingkungan kerja non fisik juga berperan signifikan, terutama dalam hal hubungan interpersonal antara guru, kepala sekolah, serta tenaga kependidikan lainnya. Suasana kerja yang dilandasi oleh komunikasi yang baik, rasa kekeluargaan, dan kerja sama yang harmonis terbukti menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pandangan Sedarmayanti dan diperkuat oleh pendapat Nitisemito, yang menekankan pentingnya hubungan kerja yang sehat untuk mendukung kinerja individu dalam organisasi.

Hasil persebaran data indikator lingkungan kerja, diketahui bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki skor rata-rata yang sama, yaitu 4,10. Ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya menghargai fasilitas fisik seperti ruang kerja yang nyaman dan bersih, tetapi juga menghargai iklim sosial dan komunikasi interpersonal yang positif di lingkungan kerja

⁶⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.(Remaja Rosdakarya:2001)

mereka. Keseimbangan kedua aspek ini menguatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara keseluruhan turut mendukung semangat, motivasi, dan fokus guru dalam menjalankan tugasnya.

Oleh karena itu, penerapan kedua aspek lingkungan kerja tersebut di SMP IT Assalam menunjukkan relevansi teori yang digunakan dalam konteks praktik pendidikan.

C. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Elly dan Soraya, bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri Taniwel.⁶⁸ Hasil penelitian ini juga sepadan dengan penelitian Atik, Wahyudin dan Setiyani bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi di SMA se kabupaten Kendal.⁶⁹

Hasil uji analisis data melalui Uji-F sebesar 25,466 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi, disertai dengan lingkungan kerja yang baik, akan berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, jika kepemimpinan dan lingkungan kerja rendah, maka kinerja

⁶⁸ Elly and Soraya, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru."

⁶⁹ Novitasari, Wahyudin, and Setiyani, "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU."

guru juga akan menurun. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 73,9%, sementara sisanya, yaitu 26,1%, dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah perlu memberikan arahan yang jelas dan inspiratif agar guru, sebagai bagian dari tim, terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif terhadap aktivitas profesional guru juga akan turut mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja merupakan dua faktor diantara banyak faktor yang secara simultan dapat mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan deskripsi pada pembahasan maka penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung sebesar 3,654 dan signifikansi 0,002. Secara khusus, indikator kecerdasan kepala sekolah menempati posisi dominan dengan skor rata-rata 4,98 (kategori sangat baik), diikuti oleh kemampuan supervisi sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan dan kemampuan kepala sekolah dalam membina guru sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t-hitung sebesar 5,080 dan signifikansi 0,000. Indikator lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki rata-rata skor yang seimbang, yaitu 4,10 (kategori baik). Ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif, baik secara fasilitas maupun relasi sosial, mendorong semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugas.
3. Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R Square sebesar 0,739 menunjukkan bahwa 73,9% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil ini didukung oleh data persebaran indikator kinerja guru, di mana indikator keterampilan dan pengetahuan guru menempati posisi tertinggi (rata-rata 4,50), disusul

oleh prestasi siswa (4,38) dan prestasi sekolah (4,34). Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru paling banyak dipengaruhi oleh kompetensi profesional yang diperkuat oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya.

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya 21 orang, yang relatif kecil untuk analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel yang terbatas dapat mempengaruhi kestabilan hasil analisis dan generalisasi temuan terhadap populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di SMP IT As Salam Kota Malang, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat menggambarkan kondisi sekolah lain dengan karakteristik berbeda. Oleh karena itu, temuan penelitian ini lebih relevan dalam konteks sekolah ini dan tidak digeneralisasikan secara luas tanpa penelitian tambahan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah, disarankan untuk terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan kepada guru. Selain itu, keterbukaan dalam komunikasi dan penghargaan terhadap kinerja guru lebih ditingkatkan untuk

menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja

2. Bagi Guru, diharapkan mampu memanfaatkan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah dan lingkungan kerja yang ada untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme. Guru juga diharapkan lebih aktif dalam pengembangan diri melalui pelatihan maupun kegiatan kolaboratif lainnya.
3. Bagi Sekolah, penting untuk menjaga dan memperbaiki aspek aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar sesama guru.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan jumlah responden yang lebih besar dan cakupan sekolah yang lebih luas agar hasilnya dapat digeneralisasikan.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. “Manajemen produksi : pengendalian produksi buku 1.” BPFE UGM, 2015.
- Amin, Muhammad. “Gaya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (February 7, 2023): 63–70. <https://doi.org/10.55438/jiee.v2i2.42>.
- Angelica, Diana; Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Robert L. Mathis Dan John H. Jackson; Penerjemah: Diana Angelica*. Salemba Empat, 2011. [//10.170.10.3%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D15908](https://doi.org/10.170.10.3%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D15908).
- Ariyanto, Andi, Justita Dura, and Mohammad Bukhori. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kidsstar School Makassar.” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 5, no. 9 (September 20, 2024): 675–86. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3744>.
- Azis, Aissah Qomaria, and Suwatno Suwatno. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (July 1, 2019): 246–53. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>.
- Buḥārī, Muḥammad Ibn-Ismā’īl al-, and Muhammad Muhsin Khan. *Shahih Bukhori*. Riyadh: Darussalam, 1997.
- Busro, Lamberi. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Usaha Nasional, 1983.
- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius(IQ EQ), Etika, Perilaku Motivasional, Dan Mitos*. ALFABETA, n.d.
- . *Motivasi, Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Rineka cipta, 2005. <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/6788/motivasi-kepemimpinan-efektivitas-kelompok.html>.
- Djafar, Hamsiah, Hasmia Eka Putri, Putri Nurbaiti, and Zulfikar Hamzah. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao.” *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (July 26, 2021): 10–19. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>.
- Donni Juni Priansa, 1983-. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Alfabeta, 2014.
- Elly, Yulita, and Joice Soraya. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS* 14, no. 2 (September 22, 2020): 55–61. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4856>.
- Gibson, James L. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Companies, Incorporated, 2005.
- Hafidhuddin, Didin; Tanjung. *Manajemen syariah dalam praktek: Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung*. Gema Insani Pers, 2003. [//10.170.10.3%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D10024](https://doi.org/10.170.10.3%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D10024).
- Hasim, Muhammad, Amiruddin Amiruddin, and Nuridayanti Nuridayanti. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK

- Negeri di Kabupaten Pangkajene Kepulauan.” *Jurnal Media Elektrik* 17, no. 2 (June 19, 2020): 65–72. <https://doi.org/10.59562/metrik.v17i2.14039>.
- Jumarpati, Jumarpati, and Siti Rahma Kumala Dewi. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo.” *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 2 (November 7, 2023). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5698>.
- Jusrin, Jusrin, Kamaruddin Kamaruddin, Saepudin Mashuri, and Rusdin Rusdin. “Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 11 Kota Palu.” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (November 9, 2022): 37–47. <https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1219>.
- Kotter, John P. “Faktor Kepemimpinan.” Penhallindo, 1997.
- Latifah, Ami, Andi Warisno, and Nur Hidayah. “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MANURUL ISLAM JATI AGUNG.” *JURNAL MUBTADIIN* 7, no. 02 (August 31, 2021): 70–81.
- Maryadi, Yadi, and Yulia Misrania. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 1 (January 20, 2023): 545–58. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>.
- M.Ed, Djohan Achmadi, SE, Dr Suryadi, Prof Dr Eliana Sari M.M, and Prof Dr Neti Karnati MPd. *PENINGKATAN KINERJA GURU*. Penerbit Adab, n.d.
- Mukti, Asep, Amalia Sapriati, and Bambang Aryan Soekisno. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan.” *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 5, no. 1 (April 21, 2022): 1–11. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v5i1.16390>.
- Mulyadi, Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN-Maliki Press, 2010. <http://repository.uin-malang.ac.id/1582/>.
- MULYASA, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cet. ke. 10. Remaja Rosda Karya, 2009.
- Mulyasa, Enco. *Menjadi kepala sekolah profesional: dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mulyono, Mulyono. “Prinsip kepemimpinan pendidikan dalam Al-Quran,” 138–44. Malang: UM Press, 2018. <http://repository.uin-malang.ac.id/8079/>.
- Nimran, Umar. *Manajemen Sumber daya manusia dan Perilaku organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalita : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, 2015.
- Novitasari, Atik, Agus Wahyudin, and Rediana Setiyani. “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU.”

- Economic Education Analysis Journal* 1, no. 2 (2012).
<https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/666>.
- Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. 1st ed. Rineka Cipta, 2001.
- “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi | AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam).” Accessed September 25, 2024.
<https://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/Alhikmah/article/view/84>.
- “Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge | Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY.” Accessed November 9, 2024.
<https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=17528>.
- Putri, Dwiayu Nabila, and Arinka Dwi Azahra. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2, no. 4 (July 17, 2023): 34–42. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>.
- Putri, Geby Satama, Wanta Wanta, and Dwi Epty Hidayaty. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang.” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 4 (June 5, 2024): 8094–8103.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>.
- Rahmad, Ilmi Noor. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru.” *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 2, no. 1 (March 29, 2021): 124–39.
<https://doi.org/10.37478/jpm.v2i1.882>.
- Rohman, Faiz Auliya, and Nailatul Muna. “Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 269–88. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.32-04>.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Rajawali Pers, 2009.
- Said, Akhmad. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah.” *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (April 9, 2018): 257–73. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>.
- Sanga, Laurensius Dihe, and Suhardi Suhardi. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 2 (December 2, 2023).
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5892>.
- Sarmanu. *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. Airlangga University Press, 2017.
- Schacter, J. “Teacher Performance-Based Accountability: Why, What and How,” 2001. <https://www.semanticscholar.org/paper/Teacher-Performance-Based-Accountability%3A-Why%2C-What-Schacter/37baa325d25ee53f171515289b38ca3da6aedabc>.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Remaja Rosdakarya, 2001.

- Setiyati, Sri. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no. 2 (October 1, 2014): 200–206. <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>.
- Shihab, M. Quraish. *Wawasan Al-Quran: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat*. Mizan Pustaka, 1996.
- Sinaga, Nur’Aida Sofiah, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman. “Konsep Kepemimpinan Transformasional.” *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (July 27, 2021): 840–46. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>.
- Sugiyono. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.” *Alfabeta*, 2013. https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43.
- Sulastri, Nur, C. Sri Hartati, and Soenarmi Ôçä. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 KOTA PROBOLINGGO.” *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)* 3, no. 3 (July 16, 2020): 394–406. <https://doi.org/10.37504/map.v3i3.270>.
- Suyitno, Suyitno. “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Peran Komite Terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah.” *Jurnal Basicedu* 5, no. 3 (May 22, 2021): 1564–76. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i3.970>.
- Syahril, Sulthon. “TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN.” *Ri’ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 4, no. 02 (December 1, 2019): 208–15.
- Tharaba, M. Fahim. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Malang: Madani, 2023. <http://repository.uin-malang.ac.id/19651/>.
- UMAM, KHAERUL. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, 2010.
- Uzer, Usman. “Menjadi Guru Profesional / Moh. Usman | Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.” Accessed November 9, 2024. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=23631>.
- WAHJOSUMIDJO. “Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya.” Rajagrafindo Persada, 2011.
- Wardhana, Aditya. “Gaya Kepemimpinan.” In *Gaya Kepemimpinan*, 45–62. CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2024.
- Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman. “MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU.” *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 11, no. 4 (2017). <https://doi.org/10.33369/mapen.v11i4.3291>.

Lampiran 1

NO	NAMA	MAPEL
1.	Susy Wijayanti, S.Psi, S.Pd, M.Pd, Gr	BK/SBDP
2.	Ita Ayu Dewi Lestari, S.Pd	B.INDONESIA
3.	Daffania Cahyani, S.Pd	B.INGGRIS
4.	M. Sahid Jibril Aljabar, S.Hum	IPS
5.	Jojok Rachmad H., S.T	TU
6.	Rofi Uddin Asyrofi, S.Pd, M.Pd	B.ARAB
7.	Nur Khotimah, S.E	BEND
8.	Hariyanto Hidayat, S.Si, M.Si	IPA
9.	Rahma Maliana, S.Pd	MATEMATIKA
10.	Muhtadin, S.Pd	PJOK
11.	Ruli Hartati, S.Pd i	PAI/FIQIH
12.	Arif Prasetyo, S.Pd	B.JAWA
13.	Anisa Rahma Nia, S.Kom	INFORMATIKA
14.	Abdul Aziz Mashuri, M.H.	QURAN HADITS
15.	Miftahul Rohmah S.Pdi	UMMI
16.	Cyntia Almeyda, S.Pd	UMMI
17.	Ana Qurratu Ayuni, S.Pd	UMMI
18.	Mas Chanif, S.Si	UMMI
19.	Rofiatul Mukarromah S.Pd	TAHFIDZ
20.	Siti Fathimatuz Zahro, S.Psi	TAHFIDZ
21.	Tsalis Imamuddin, S.Pd	TAHFIDZ

Lampiran 2

Angket Penelitian

Nama :

Guru Mapel :

Lama Mengajar :

Keterangan

1. **SS** (Sangat Setuju): Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja selalu mendukung kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam pernyataan angket.
2. **S** (Setuju): Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sering atau sebagian besar mendukung kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam pernyataan angket.
3. **R** (Ragu-ragu): Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terkadang mendukung kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam pernyataan angket, tetapi terkadang juga tidak.
4. **TS** (Tidak Setuju): Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja jarang mendukung kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam pernyataan angket.
5. **STS** (Sangat Tidak Setuju): Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama sekali tidak mendukung kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam pernyataan angket.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kepala sekolah mempertimbangkan berbagai pilihan sebelum mengambil keputusan.					
2.	Kepala sekolah mampu menyelesaikan masalah di sekolah dengan cara yang logis dan efektif.					
3.	Kepala sekolah memahami kondisi sekolah dan mampu menyesuaikan kebijakan sesuai kebutuhan.					
4.	Kepala sekolah selalu menepati janji dan konsisten antara perkataan serta tindakannya.					
5.	Kepala sekolah menunjukkan sikap sabar dan tidak mudah emosi dalam menghadapi masalah.					
6.	Kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap guru dan staff.					
7.	Kepala sekolah selalu tampil rapi, bersih, dan sopan dalam berpakaian saat menjalankan tugas.					
8.	Kepala sekolah memiliki stamina yang baik dan jarang absen dalam kegiatan sekolah.					
9.	Kepala sekolah tampil dengan sikap tubuh yang tegas dan wibawa saat memimpin rapat atau apel.					
10.	Kepala sekolah memberikan petunjuk yang jelas kepada guru dalam menjalankan tugasnya.					
11.	Kepala sekolah rutin memberikan saran dan masukan yang membangun kepada guru.					
12.	Kepala sekolah memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara berkala.					
13.	Kepala sekolah menyesuaikan cara membimbing guru berdasarkan kondisi yang dihadapi.					

Lingkungan Kerja

NO	Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Fasilitas seperti meja, kursi,					

	papan tulis, dan perlengkapan lainnya tersedia dalam kondisi baik dan mendukung aktivitas mengajar.					
2.	Tata letak ruang kerja di sekolah nyaman dan memudahkan saya dalam menjalankan tugas.					
3.	Kebersihan ruang kerja dan fasilitas umum seperti kamar kecil selalu terjaga dengan baik.					
4.	Pencahayaan di ruang kerja cukup terang tanpa menyebabkan silau atau gangguan lainnya.					
5.	Ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang baik, sehingga terasa segar dan nyaman.					
6.	Tingkat kebisingan di lingkungan sekolah masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu konsentrasi kerja.					
7.	Warna ruangan di sekolah menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas.					
8.	Tidak ada bau tidak sedap yang mengganggu kenyamanan di lingkungan kerja.					
9.	Pencahayaan yang baik di tempat kerja membuat saya lebih semangat dalam mengajar.					
10.	Pencahayaan yang buruk dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan saya.					
11.	Pencahayaan yang kurang baik membuat saya lebih cepat merasa lelah setelah bekerja.					
12.	Saya merasa komunikasi antara kepala sekolah dan guru berjalan dengan baik dan terbuka.					
13.	Suasana kekeluargaan di lingkungan sekolah membuat saya nyaman dalam bekerja.					
14.	Kepala sekolah mampu membangun kerja sama yang baik di antara guru dan staf					

	sekolah.					
15.	Kepala sekolah memahami perasaan dan aspirasi saya sebagai guru.					
16.	Saya merasa dihargai oleh kepala sekolah dan rekan kerja dalam menjalankan tugas.					
17.	Lingkungan kerja mendukung saya untuk berkreasi dan mengembangkan metode pembelajaran.					
18.	Kepala sekolah memberikan dukungan emosional yang membuat saya lebih percaya diri dalam mengajar.					
19.	Hubungan kerja antara guru, kepala sekolah, dan staf sekolah berjalan harmonis.					
20.	Saya puas dengan hubungan kerja yang terjalin antara saya, kepala sekolah, dan rekan kerja.					
21.	Suasana kerja yang positif meningkatkan motivasi dan semangat saya dalam mengajar.					

Kinerja Guru

No	Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan kepada siswa.					
2.	Saya dapat menyampaikan materi dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa.					
3.	Saya sering mencoba metode baru atau menggunakan kreativitas dalam mengajar.					
4.	Saya merasa bertanggung jawab dalam membimbing dan mendidik siswa.					
5.	Saya selalu menyusun perangkat pembelajaran seperti RPP sebelum mengajar.					
6.	Saya menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan kode etik profesi.					
7.	Sebagian besar siswa saya mencapai nilai sesuai target dalam ujian atau evaluasi harian.					
8.	Saya melihat adanya peningkatan nilai siswa selama satu tahun ajaran.					
9.	Siswa yang saya ajar berpartisipasi dalam lomba akademik atau kompetisi di sekolah.					
10.	Siswa saya merasa puas dengan cara saya mengajar dan membimbing mereka.					
11.	Saya berkontribusi dalam meningkatkan nilai rata-rata ujian sekolah atau ujian nasional.					
12.	Saya berperan dalam membantu sekolah mencapai penghargaan atau prestasi, baik akademik maupun non-akademik.					

13.	Saya aktif mengikuti pelatihan atau program peningkatan mutu pendidikan di sekolah.					
14.	Saya turut serta dalam meningkatkan reputasi sekolah di mata masyarakat atau pihak luar.					
15.	Saya selalu hadir dalam kegiatan sekolah seperti rapat, pelatihan, dan pendampingan siswa dalam kompetisi.					

Lampiran 3

DATA MENTAH VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	QX1TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	58
3	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	55
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	59
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	61
9	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	52
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	62
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
14	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	61
15	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	54
16	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	57
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	62
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	56
19	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	60
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	58
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	62

DATA MENTAH VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Respon de n	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q 10	Q 11	Q 12	Q 13	Q 14	Q 15	Q 16	Q 17	Q 18	Q 19	Q 20	Q 21	QX2 TOTA L	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	83	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	101	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	93
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	69	
7	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	85	
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	91	
9	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	90	
10	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	87	
11	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	88	
12	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	91	
13	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	5	3	82	
14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	94	
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
16	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	82	
17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	90	
18	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	89	
19	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	92	
20	4	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	73	
21	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	71	

DATA MENTAH VARIABEL KINERJA GURU

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	QTOTAL Y
1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	67
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	61
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	71
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	65
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	55
10	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	70
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
12	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
14	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57
16	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	55
17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	71
18	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	72
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
21	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66

Lampiran 4

OUTPUT UJI T, UJI F DAN UJI R

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.710	3.350

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.749	2	285.875	25.466	.000 ^b
	Residual	202.060	18	11.226		
	Total	773.810	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.510	10.708		.515	.613
	Kepemimpinan kepala Sekolah	.679	.186	.453	3.654	.002
	Lingkungan Kerja	.301	.059	.630	5.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 6

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1389/Ps/TL.00/4/2025

21 April 2025

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu

Kepala SMP IT As Salam Kota Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Tsalis Imamuddin
NIM : 230106210051
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
2. Dr. H. Mulyono, M.A
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT As Salam Kota Malang

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,



Wahidmurni



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : HawgmT

SURAT BALASAN PENELITIAN



YAYASAN AS SALAM INSAN MADANI
SMP Islam Terpadu As Salam

Terakreditasi "B" NPSN: 69988139

Jl. Bendungan Wonorejo No.1A Karangbesuki, Sukun, Malang 65145

☎ 0812 2886 6028 ✉ smpitassalamkotamalang@gmail.com 🌐 smpitassalammalang.sch.id

Nomor : 09.001/TU/SMPIT-AS/V/2025

Hal : Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran :

Kepada Yth.

Direktur Pasca sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Di -

Malang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu AS SALAM Malang, menerangkan bahwa :

Nama : Tsalis Imamuddin
NIM : 230106210051
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT As Salam Kota Malang

Adalah benar telah melaksanakan penelitian pada tanggal 21 April 2025 s/d 30 April 2025. Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat digunakan dengan seperlunya.

Malang, 5 Mei 2025

Kepala SMP IT As Salam

Rofi Uddin Asyrofi, S.Pd, M.Pd.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Tsalis Imamuddin
Tempat Tanggal Lahir : Ngawi , 7 September 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat Asal : Jalan Majapahit no.30. Kec. Jogorogo Kab.Ngawi, Jawa Timur
No HP : 085649378209
Email : tsalis.imamuddin@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 1. 2004-2006 : TK Aisyiyah
2. 2006-2012 : SDN Jogorogo 1
3. 2013-2015 : MTsN 1 Paron
4. 2015-2018 : MA Al Maarif Singosari
5. 2018-2022 : Strata 1,
UIN Maulana Malik Ibrahim
6. 2023-sekarang : Strata 2,
UIN Maulana Malik Ibrahim