



Original Article

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Kabupaten Solok Wilayah Selatan

Varizki Syaf Putra^{1✉}, Wedra Aprison²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Correspondence Author: spvarizki@gmail.com✉

Abstract:

In this research, the author uses a quantitative approach with a correlation research type. The data analysis technique uses simple linear regression and multiple linear regression. The sampling technique in this research used Probability Sampling with a sample size of 133 out of 205 populations. The model chosen was simple random sampling, the data collection technique used a questionnaire, then analyzed using the Anova test with the help of SPSS 2020. The findings from the research day were as follows: 1) Based on the results ($t_{count} > t_{table}$) with a t_{count} value of 6.064 and t_{table} amounting to 1.978. The influence of madrasa head leadership on teacher performance in Solok Regency, Southern Region is 21.9%. 2) Based on the results ($t_{count} > t_{table}$) with a t_{count} value of 5.424 and t_{table} of 1.978. The influence of the work environment on the performance of student teachers in Solok Regency, Southern Region is 18.3%. 3) Based on the results ($F_{count} > F_{table}$) with a F_{count} value of 29.999 and F_{table} 3.07. At an error level of 5%, the significance level is $0.000 < 0.05$, then the leadership of the madrasa head and the work environment together have an effect on teacher performance in Solok Regency, Southern Region, by 31.0%.

Keywords: Madrasa head leadership, work environment, teacher performance

Pendahuluan

Seorang cikal bakal dalam iklim yang baik selain dipatuhi oleh bawahannya, ia juga harus memiliki prestasi yang lebih untuk memperkuat ketaatan bawahannya kepadanya. Potensi tersebut dapat berupa kekuasaan swasta maupun sebagai kelebihan informasi atau kemampuan, khususnya yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya, kemampuan ini sering disebut dengan keahlian administratif. Pemanfaatan kekuatan, wewenang dan kemampuan administratif akan terlihat dari gaya inisiatif atau perilaku yang dialami bawahan (Ishaq 2016).

Leadership merupakan terjemahan dari kepemimpinan dari bahasa inggris. Inisiatif adalah batas dalam meyakinkan orang lain untuk bekerja sama di bawah pimpinan mereka secara kolektif untuk mencapai target tertentu yang ditetapkan, inisiatif adalah kemampuan



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

untuk membujuk orang lain untuk bekerja sama di bawah pemerintahan mereka secara kolektif untuk mencapai atau melakukan tujuan tertentu. Inisiatif adalah kekhasan komunikasi sosial yang membingungkan, dan seringkali sulit untuk dibaca dengan teliti. Oleh karena itu, sebelum membahas lebih jauh tentang pionir dan otoritas, terlebih dahulu kita akan memahami apa itu administrasi ([Aprison 2018](#)).

Kapasitas seorang pionir untuk mengharapkan tanggung jawab moral dan sah formal mengenai pelaksanaan semua kekuasaan yang telah diberikan kepada individu yang dipimpinnya dipandang sebagai inisiatif. Sebagai manajer, kepala sekolah, menurut Husaini Usman, dituntut untuk mengatur seluruh sumber daya sekolah sesuai konsep “teamwork” yang mengacu pada rasa persatuan, empati, gotong royong, kedewasaan, dan saling patuh. kemauan), menghormati satu sama lain, menjaga ketertiban (atau organisasi), dan bersikap baik satu sama lain

Menurut Hikmat, “ciri-ciri yang digerakkan oleh seorang pionir dan merupakan tipe jiwa yang menggenggam pionir, misalnya berbakat, pasti, dan pandai mempengaruhi orang lain untuk melakukan usaha-usaha yang menjadi keyakinan dan tujuan ideal.” dapat digunakan untuk mendefinisikan kepemimpinan. dicapai oleh sang pionir ([Hikmat 2011](#)).

Ada beberapa latihan inisiatif, antara lain “impacting practice, behavior yang menetapkan model, mencapai tujuan, seperti yang diungkapkan oleh Wahyudi, bahwa wewenang adalah kemampuan individu untuk menggerakkan, mengarahkan, serta mempengaruhi pandangan, pendekatan kerja setiap bagian. sehingga mereka bertindak bebas dalam pekerjaan mereka, khususnya dalam menentukan pilihan-pilihan sehubungan dengan kepedulian yang sah untuk mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Administrasi kepala sekolah benar-benar menentukan mutu, tanpa inisiatif yang besar proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan dipahami. Pentingnya pengaruh otoritas utama bukan hanya sekedar kerangka acuan pedoman saja, melainkan sebagai inspirasi atau pemicu yang dapat membangkitkan semangat para pendidik dan pekerja, sehingga tumbuh semangat dan imajinasi mereka dengan baik untuk menggarap presentasinya. ([Sagala Syaiful, 2009](#)) Melalui kinerjanya, guru memegang peranan penting dan strategis. Keterwakilan tenaga pendidik di suatu sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sekolah tersebut. Menurut Pasal 20 (a) Bab IV Undang-Undang Nomor 14 Tahun 20051 Tentang Guru dan Dosen, guru wajib merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran dalam rangka memenuhi tanggung jawab profesionalnya. . Dengan demikian, semakin berkualitas pendidik maka semakin besar pula komitmennya terhadap kemajuan peserta didik dan masyarakat. Indikator yang akan digunakan untuk menilai kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya adalah tanggung jawab profesionalnya.

Mulyasa menyampaikan, organisasi esensial merupakan komponen yang dapat mendorong sekolah untuk memahami visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program yang dilaksanakan secara terkoordinasi dan terkendali. Yang dimaksud dengan “kepala sekolah/madrasah” adalah seorang pendidik yang diberi tugas tambahan sebagai penggerak satuan pendidikan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Umum (Permendiknas) Nomor 28 Tahun 2010 tentang Tugas Instruktur Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. ([Fadhli, 2016](#)).

Pimpinan madrasah harus mampu dan siap memberikan perubahan cara pandang, tanpa henti bertindak terhadap pihak yang dipimpinnya (pendidik dan staf). Dengan adanya kapasitas yang dimiliki kepala madrasah, ia berkewajiban membantu pendidik untuk membentuk menjadi pengajar yang cakap. dan mampu berkomunikasi dua arah secara

terbuka, mendelegasikan tugas, dan memberikan supervisi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Kepuasan guru terhadap kepala sekolah rendah, dan iklim sekolah yang diciptakan kepala sekolah dapat membantu atau menghambat kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, undang-undang sebenarnya berarti bahwa, Parade adalah pekerjaan atau latihan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi bentuk pembayaran yang memenuhi aturan atau norma kualitas tertentu dan memerlukan pelatihan yang berbakat. Instruktur adalah orang yang memulai proses pelatihan. Kemajuan pendidik dalam melaksanakan kewajibannya merupakan kesan pelaksanaan pengajar dan hal ini harus terlihat dari terwujudnya keterampilan pendidik dalam memahami kewajiban ahlinya.

Tempat kerja merupakan bagian mendasar yang dapat bekerja pada sifat efisiensi kerja. Tempat kerja adalah keberadaan sosial, fisik dan mental suatu organisasi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Tempat kerja mempengaruhi terlepas dari apakah kinerja pekerjaannya baik. [Mangkunegara \(2017\)](#) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan dalam keseluruhan lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan rencana kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. [\(Ahmed 2022\)](#)

Hal ini mengartikan lingkungan hierarki sebagai serangkaian keadaan atau kondisi yang dapat mempengaruhi representasi, baik disengaja maupun tidak disengaja. Lingkungan kerja yang sejuk dan tertata rapi akan memberikan energi dan inspirasi dalam bekerja.

Kinerja tidak lepas dari kepemimpinan, dan kepemimpinan kepala madrasah adalah upayanya mempengaruhi, mengarahkan, mengarahkan, mengarahkan, memobilisasi guru, staf, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain bagaimana kepala madrasah dapat mengajak orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. mencapai tujuan sekolah. Mulyasa mengungkapkan, pimpinan madrasah pada dasarnya berperan dan mampu menjadi guru, kepala, direktur, manajer, pionir, trendsetter, dan inspirasi. Tugas atau penandanya adalah memperbaiki dan meningkatkan lingkungan pengajaran dan pembelajaran. Tujuan utamanya adalah meningkatkan mutu pembelajaran dengan cara mendongkrak kinerja guru yang membawahnya. E.Mulyasa 2009)

Berdasarkan pemaparan di atas penulis akan melakukan penelitian di MTS Kabupaten Solok wilayah Selatan, yang terdiri dari 4 Kecamatan yaitu Kecamatan Danau Kembar, Lembah Gumanti, Hiliran Gumanti dan Pantai Cermin. Dari ke empat kecamatan tersebut terdapat 12 MTS baik negeri maupun swasta. Madrasah negeri ada 3 dan Madrasah swasta ada 9 Madrasah.

Pada tanggal 15 Mei 2023 telah dilakukan observasi awal yang telah penulis lakukan di beberapa MTS kabupaten Solok wilayah selatan kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah bisa dikatakan baik akan tetapi cara menanggapi masalah yang terjadi disekolah tersebut sangat fleksibel, sikap kepala sekolah yang humble dan ramah membuat kedisiplinan guru menurun, secara umum masih menunjukkan gejala yang belum optimal. Terkadang peran kepala madrasah tsanawiyah digantikan oleh wakil, yang idealnya peran tersebut berada di tangan kepala madrasah tsanawiyah. Kepala madrasah tsanawiyah sering berada di luar lingkungan Sekolah untuk menjalin komunikasi dengan instansi lain yang menyebabkan melemahnya kedisiplinan guru di Sekolah. Selain itu sarana-prasarana sekolah yang belum representatif, juga manajemen sekolah yang secara umum kurang memuaskan stakeholder sekolah. Lingkungan sekolah terkadang juga berpengaruh kurang baik terhadap kinerja guru terkadang membuat lalai akan tugas dan tanggu jawab guru PAI

tersebut dan kurangnya sarana prasarana membuat kreatifitas guru dalam mengajar dan mengembangkan media pembelajaran terhambat.

Mengingat besarnya tugas pendidik, maka pelaksanaan pendidik harus terus dikontrol dan digerakan. Sayangnya, dalam perjalanan hidup kebudayaan Indonesia hingga saat ini yang digarap oleh para pendidik masih sangat tertutup. Bahkan para pendidik yang tiada tandingannya, misalnya pengelola dan pengelola sekolah, kesulitan memperoleh informasi dan mengetahui kebenaran sehari-hari pelaksanaan pendidik di hadapan siswa, serta pelaksanaan pembelajaran hanya ketika berkunjung. Kemudian pada saat itulah pendidik akan kembali mengisi kejutan yang tidak diketahui siapa pun, sesekali tanpa perencanaan yang matang dan tanpa tenaga dan semangat yang tinggi dalam mengajar, sejauh mana kedisiplinan pengajar juga dalam beberapa hal hilang atau tidak. terlambat. Dalam pengaturannya, seringkali pendidik tidak membuat susunan contoh atau alat pengajaran lainnya.

Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi korelasi Strategi pemeriksaan informasi menggunakan relaps langsung langsung dan berbagai relaps lurus. Prosedur pemeriksaan pada pemeriksaan ini menggunakan Likelihood Testing dengan ukuran contoh 133 dari 205 populasi. Model yang dipilih adalah pemeriksaan rutin dasar, prosedur pengumpulan informasi menggunakan polling, kemudian diperiksa menggunakan uji Anova dengan bantuan SPSS 2020

Hasil

Berdasarkan pengumpulan sampai pengolahan data berikut didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29.295	6.855		4.274	.000		
1 Kepemimpinan Kepala Madrasah	.325	.066	.373	4.887	.000	.910	1.099
Lingkungan Kerja	.283	.068	.316	4.141	.000	.910	1.099

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 1. Hasil uji regresi ganda

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 29,295 + 6,855 + 0,283X_2$$

b_0 :29,295 menunjukkan besarnya kinerja guru sebelum dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja.

b_1 :6,855 variabel kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi sebesar 6,855 dalam meningkatkan kinerja guru.

b_2 :0,283 variabel lingkungan kerja mempengaruhi sebesar 0,283 dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja guru.

Uji koefisien jaminan digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model dalam memahami keragaman variabel dependen. Koefisien jaminan harga berada pada kisaran nol dan satu.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.310	.300	7.264	1.808

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara faktor bebas dengan variabel reliabel, maka R penghargaan pada tabel 4.12 di atas dihasilkan dari estimasi faktual sebesar R bernilai 0,557 yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel administrasi kepala madrasah dengan tempat kerja pada pelaksanaan pendidik dengan alasan nilainya mendekati 1. Faktor bebas dalam ujian ini mutiple, jadi lebih baik melihat kemampuan variabel untuk memperkirakan variabel yang dapat diandalkan. Dalam tinjauan kali ini nilai yang digunakan adalah nilai R Square (R²) sebesar 0,310, hal ini berarti 31,0% variasi pelaksanaan pendidik dapat dimaknai oleh variasi pada dua faktor bebas yaitu administrasi kepala madrasah dan tempat kerja. Sedangkan variabel lain selain yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap 10% sisanya ($100\% - 31\% = 69,0\%$). Dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

Rusyan Tabrani juga mengatakan, kepemimpinan Guru didorong untuk bekerja lebih keras oleh kepala sekolah untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Tingkat hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh wibawa kepala sekolah, dan semangat kerja dipengaruhi oleh kepala sekolah. Bisakah seorang pemimpin sewaktu-waktu menanamkan semangat terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan sejauh mana seorang pemimpin dapat mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan strategi dan proyek yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi instruktur dalam bekerja dan hasil belajar murid-muridnya? Lingkungan sekolah harus mempunyai pilihan untuk menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan bagi anak-anak, sehingga menghasilkan pekerjaan yang terlindungi dan menawan bagi para pendidik. menjadi termotivasi untuk lebih mengembangkan presentasinya sehingga juga berdampak pada hasil belajar siswa. Pengaruh Kepemimpinan Seseorang Terhadap Iklim Sekolah Tabrani Rusyan (2004)

Untuk memperkuat hasil penelitian diatas dapat dilihat dari jurnal yang hasilnya Pemeriksaan informasi yang telah dilakukan, F harga = 232,669 dengan tingkat kepentingan = 0,000. Ini berarti bahwa administrasi vital dan tempat kerja sama-sama mempengaruhi kinerja pendidik. Nilai R Square = 0,579, artinya besar kecilnya pengaruh kewenangan pusat dan tempat kerja terhadap pelaksanaan pendidik sebesar 57,9%, sedangkan 42,1% dipengaruhi oleh berbagai unsur. Mengingat hasil pemeriksaan ([Sapriati 2022](#)).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelusuran terhadap dampak inisiatif kepala madrasah terhadap pelaksanaan pendidik menunjukkan bahwa pengorganisasian kepala madrasah berdampak pada eksklusivitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepala madrasah menjalankan organisasinya dengan baik maka eksekusi pendidik pun akan semakin meningkat. “Kemajuan pelatihan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas pemerintah pusat dalam menangani setiap bagian sekolah,” menurut teori Mulyasa, juga didukung oleh temuan penelitian ini. Kapasitas kepala sekolah pada dasarnya berhubungan dengan wawasan dan pemahaman mereka tentang dewan dan administrasi. [\(E.Mulyasa 2013\)](#)

Dampak inisiatif kepala madrasah terhadap eksekusi pengajar menunjukkan bahwa inisiatif kepala madrasah berpengaruh terhadap eksekusi pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepala madrasah menjalankan kewenangannya dengan baik maka eksekusi pendidik juga akan semakin meningkat. Konsekuensi dari pemeriksaan ini juga sesuai dengan hipotesis Syaiful Sagala yang menyatakan bahwa administrasi kepala sekolah benar-benar-benar menentukan mutu, tanpa organisasi kepala sekolah yang baik maka proses peningkatan mutu tidak akan selesai selamanya. Syarat pengorganisasian yang berdampak besar bukan hanya sekadar struktur pemikiran yang terarah, melainkan sebuah motivasi atau trigger yang memberikan inspirasi kepada para guru dan pekerja, sehingga mengembangkan semangat dan pikiran kreatif mereka dalam dunia yang sempurna untuk menggarap pengenalan mereka. [\(Sagala Syaiful 2009\)](#).

Dengan demikian, cenderung terlihat bahwa inisiatif kepala madrasah berdampak pada pelaksanaan tugas pendidik, dengan harapan bahwa kepala madrasah yang menjalankan kewenangannya dengan baik justru ingin mendorong para pendidik untuk bekerja lebih baik lagi.

Rekomendasi para ahli dan sejumlah peneliti lain didukung oleh kesimpulan empiris ini. Diantaranya adalah penelitian yang diarahkan oleh Emilia yang mengungkapkan dalam buku hariannya bahwa kewenangan kepala madrasah berdampak pada pameran pendidik di Madrasah Tsanawiyah di Daerah Cenrana, Rezim Bone. Hal ini menunjukkan bahwa pemaparan yang disampaikan oleh para pendidik di MTs di Kawasan Cenrana, Bone tidak seluruhnya ditetapkan atas kewenangan kepala madrasah. Oleh karena itu, administrasi madrasah akan dibenahi agar lebih tegas dalam memberikan pelayanan kepada guru [\(Febriyanti 2022\)](#). Hal senada juga diungkapkan Endang Soetari dalam catatan hariannya yang mengungkapkan bahwa inisiatif kepala madrasah berdampak pada eksekusi pendidik. [\(Endang Soetri 2022\)](#)

Mengingat efek samping eksplorasi yang telah dilakukan pencipta, menunjukkan bahwa administrasi madrasah atas agak mempengaruhi eksekusi pendidik. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, nilai hitung sebesar 6,064 dan ttabel sebesar 1,978 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) mengakibatkan H_0 ditolak H_a diterima dari perhitungan sebanyak 133 responden. Selanjutnya spekulasi yang diajukan dalam penelitian ini H_a yang meneliti ada dampak kewenangan dari puncak madrasah.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Konsekuensi dari penyelidikan informasi yang telah selesai menunjukkan bahwa tempat kerja sampai batas tertentu berdampak pada pelaksanaan pendidik. Meskipun Kuncoro & Dardiri menyatakan bahwa tempat kerja berdampak pada pelaksanaan pendidik, eksplorasi ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang layak tidak menjamin akan menghasilkan peningkatan pelaksanaan instruktur; Bagaimanapun, hal ini mungkin

disebabkan oleh berbagai variabel yang mungkin dapat memengaruhi pelaksanaan tugas pendidik. Kuncoro, T. 2017) Menyiratkan pandangan Gibson bahwa pelaksanaan guru dipengaruhi oleh tiga kumpulan variabel, yaitu: “variabel individu pertama, unsur progresif kedua, dan unsur mental individu ketiga”. Dalam kaitannya dengan penyelidikan ini, variabel individu meliputi: kemampuan dan kapasitas intelektual nyata, pendirian (keluarga, tingkat sosial, pengetahuan), finansial (usia, kepribadian, arah). Faktor otoritatif meliputi: aset kewenangan), ketidakteraturan, struktur, rencana kerja. Variabel psikologis tersebut adalah: wawasan, sikap, karakter, pembelajaran, inspirasi, pemenuhan kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor berbeda yang mempengaruhi pelaksanaan pendidik.

Rekomendasi para ahli dan sejumlah peneliti lain didukung oleh kesimpulan empiris ini. Selain itu, penelitian yang dipimpin oleh Bafadal Ibrahim menggarisbawahi bahwa kerinduan para pendidik terhadap pelaksanaan antara lain lingkungan sekolah yang memiliki keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja, perasaan nyaman, lingkungan kerja yang menyenangkan, rasa perhatian, iklim yang terlindungi dan memperhatikan komitmen, kerjasama dalam pengembangan strategi dan hubungan baik (Bafadal Ibrahim 2002). Rifa Elfita dalam buku hariannya mengungkapkan bahwa tempat kerja berdampak pada eksekusi pendidik (Rifa Elfita 2019). Selain itu, Hamsiah Djafar juga menyampaikan bahwa terdapat pengaruh penting antara dunia kerja terhadap kinerja instruktur di Mts Madani Pao. (Jafar 2021)

Iklim sekolah adalah suasana sekolah, serta perspektif, keyakinan, nilai-nilai dan inspirasi. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh suasana tempat kerja. Jika Setiap siswa tidak akan merasa aman atau nyaman berada di lingkungan sekolah, sehingga akan menimbulkan akibat yang kurang baik. Hubungan positif antara guru dan guru tentunya dapat mempengaruhi kinerja pendidik, sehingga hubungan baik antara guru dan pendidik juga akan berdampak positif terhadap kinerja pendidik. (Karena pelaksanaan instruktur sangat terkait dengan inisiatif kepala madrasah, maka kepercayaan dari pionir dan mitra juga mempengaruhi pelaksanaan. Dzikra, n.d.)

Mengingat efek sampling dari eksplorasi yang telah dilakukan pencipta, ini menunjukkan bahwa tempat kerja sampai taraf tertentu mempengaruhi eksekusi pendidik. Dari estimasi responden terkonsentrasi ke atas sebanyak 133 responden. Dengan laju kesalahan 5%, efek sampling dari nilai thitung adalah 5,424 dan ttabel adalah 1,978 maka, pada saat itu (thitung > ttabel), maka H_0 diberhentikan H_a diakui. Ini menyiratkan bahwa faktor-faktor tempat kerja sampai batas tertentu mempengaruhi pelaksanaan instruktur.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penilaian menunjukkan bahwa kedua faktor bebas, terutama kepala sekolah dan iklim sekolah, ketika dikonsolidasikan menunjukkan hubungan yang sangat besar dengan penolakan guru. Mengingat uji F, sangat baik dapat dipahami bahwa tingkat $F_{calculate}$ 29.222 dan F_{table} 3.07 berarti $F_{calculate} > F_{table}$. Pada kecepatan kesalahan 5% dari arti $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 diberhentikan dan H_a diakui. Sehingga cenderung beralasan bahwa faktor otoritas dari puncak madrasah Melihat konsekuensi perkiraan di atas, terlihat bahwa inisiatif kepala madrasah dan dunia kerja secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan pendidik. Jadi semakin besar kewenangan pengawas dan tempat kerjanya, maka semakin banyak pula pameran pendidiknya.

Menurut pendapat Rusyan Tabrani, Inisiatif vital ini memberikan inspirasi kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja pendidik dan hasil belajar siswa. Pendapat ini didukung

oleh temuan penelitian di atas. Tingkat hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh wibawa kepala sekolah, dan semangat kerja dipengaruhi oleh kepala sekolah. Bisakah seorang pemimpin sewaktu-waktu menanamkan semangat terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan sejauh mana seorang pemimpin dapat mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan strategi dan proyek yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi instruktur dalam bekerja dan hasil belajar murid-muridnya? Lingkungan sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim yang ramah dan bersahabat bagi generasi muda sehingga dengan kerja yang aman dan menyenangkan guru menjadi terpacu untuk mendorong lebih banyak perkenalan sehingga juga mempengaruhi hasil belajar siswa.

Lingkungan sekolah merupakan dampak dari terciptanya otoritas seseorang. Mengenai apa yang termaktub dalam Peraturan Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang pendidik dan guru pada bagian I pasal tersebut disebutkan: “pendidik adalah pengajar yang profesional dengan tugas pokoknya yaitu mengajar, mendidik, mengarahkan, mengkoordinasikan, mempersiapkan, menilai, dan mengutus”. pelajar ke sekolah, pemuda, pengajaran penting dan pelatihan tambahan" dari gambaran di atas, kewenangan terdepan, lingkungan sekolah, dampak pelaksanaan pendidik ([Tabrani Rusyan 2004](#))

Hal ini sesuai dengan pandangan Putri Melati yang dalam buku hariannya mengungkapkan bahwa kewenangan berdampak pada kinerja pendidik. Studi ini menunjukkan bagaimana otoritas pendidik dapat mendukung tenaga kerja instruktur dalam administrasi sekolah, administrasi peraturan dan pelatihan, serta tempat kerja yang bermanfaat karena persyaratan kerja dapat meningkatkan kelayakan pendidik. ([Melati et al. 2022](#)) penilaian lain juga mengungkapkan bahwa terdapat dampak positif dan kritis dari administrasi kepala sekolah dan tempat kerja terhadap pelaksanaan pendidik. Dampak positif ini berarti dengan asumsi kewenangan dan tempat kerja kepala madrasah besar maka eksekusi pengajar akan semakin meningkat. ([2019 Kakak Iwan](#))

Kesimpulan

Berdasarkan temuan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTS Kabupaten Solok Wilayah Selatan. Kubang Putih mampu mengambil penilaian sebagai berikut: 1. Di MTS Kabupaten Solok Wilayah Selatan, lingkungan kerja siswa sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah. Dengan demikian, dengan tingkat blunder sebesar 5% diperoleh thitung sebesar 6,064 dan ttabel sebesar 1,978. Dampak administrasi kepala madrasah terhadap pelaksanaan pendidik di MTS Rezim Solok Lokal Selatan sebesar 21,9%. 2. Terdapat pengaruh besar tempat kerja terhadap kinerja pendidik di MTS Kabupaten Solok Daerah Selatan. Berdasarkan hasil (thitung > ttabel) dengan nilai thitung sebesar 5,424 dan ttabel sebesar 1,978. Di MTS Kabupaten Solok Wilayah Selatan, kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 18,3%. 3. Terdapat pengaruh kritis antara faktor kewenangan kepala sekolah dan tempat kerja terhadap pelaksanaan pendidik di MTS Rezim Solok Daerah Selatan. Berdasarkan hasil (Fhitung > Ftabel) dengan nilai Fhitung sebesar 29,222 dan Ftabel 3,07. Pengaruh permohonan dan dzikir siang hari terhadap pengetahuan dunia lain siswa MTsN 6 Agam Kubang sebesar 31,0%.

Daftar Pustaka

- Abang Iwan. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Madrasah” 5 (2): 77–82.
- Ahmad, Andi Jusdiana. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” 3.

- Aprison, Wedra. (2018). *Pengaruh Persepsi Motivasi, Iklim Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bukittinggi*. Pusaka Media Design.
- Ara Hidayat & Imam Machali. (2012). *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Bafadal Ibrahim. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen Dan Supervisi Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djafar, Hamsiah. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao" 1: 10–19.
- Dwi, I Made, and Mertha Adnyana. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*.
- Dzikra, Faira Medina. n.d. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Bangko Bagan Si Api-Api."
- E. Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. *Spiritual*. Bandung: Mizan Pustaka.