

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MI ISLAMIAH KRENGSENG BATANG**



TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M.Pd.)**

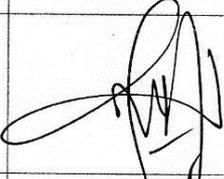
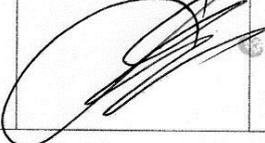
Oleh

**LILIK PAMULARSIH
NIM. 5321024**

**PASCASARJANA PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

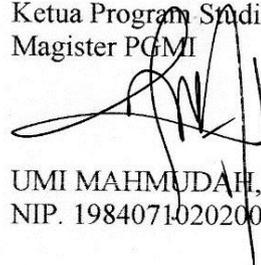
Nama : LILIK PAMULARSIH
NIM : 5321024
Program Studi : Magister PGMI
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MI ISLAMİYAH KRENGSENG BATANG

No	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1	UMI MAHMUDAH, M. Sc, Ph.D NIP. 19840710202001D2023		5/10 2023
2	Dr. TAUFIQUR ROHMAN, M.Sy NIP. 19820110202001D1030		5/10 2023

Pekalongan, 05 Oktober 2023

Mengetahui:

Ketua Program Studi
Magister PGMI



UMI MAHMUDAH, M. Sc, Ph.D
NIP. 19840710202001D2023





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141 Telp. (0285) 412575
www.pps.uingusdur.ac.id email: pps@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan Judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MI ISLAMIYAH KRENGSENG BATANG” yang disusun oleh:

Nama : Lilik Pamularsih
NIM : 5321024
Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 27 Oktober 2023.

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua Sidang	Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag. 1975211 199803 2 001		13-11-2023
Sekretaris Sidang	Umi Mahmudah, M.Sc. Ph.D, 19840710 202001 D 2023		24-11-2023
Penguji Utama	Drs. Moh. Muslih, M.Pd., Ph.D. 19670717 199903 1 001		14-11-2023
Penguji Anggota	Dr. H. Abdul Khobir, M.Ag. 19730105 200003 1 002		10-11-2023



Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag
NIP. 19710115 199803 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (magister), baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekalongan, 5 November 2023

Yang membuat pernyataan,



Handwritten signature of Lilik Pamularsih over a 1000 Rupiah stamp. The stamp includes the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH', '1000', and the serial number 'BC067AKX089249313'.

LILIK PAMULARSIH
NIM. 5321024

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (QS Al Baqarah : 286)

PERSEMBAHAN

Untuk bapak dan ibu dan suami yang selalu membimbing, memberiku kasih sayang, dukungan, serta do'a

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang dan MI Islamiyah Sawangan, yang telah memberikan izin saya lanjut belajar sehingga membuat saya mempunyai banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup yang sebenarnya.

Keluarga besar Kelompok Kerja Guru Kecamatan Gringsing yang telah memberikan izin saya melakukan penelitian disini dan meberikan pengalaman hidup dan ilmu sehingga membuat saya mengerti definisi hidup yang sebenarnya.

Keluarga besar Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikanku pengalaman dan menunjukkan arti hidup yang sebenarnya.

Semua Sahabat-Sahabatku yang tidak mungkin aku sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam segala hal.

Bapak Ibu Dosen Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu kepada ananda. Semoga ilmu yang engkau berikan bermanfaat di dunia dan di akhirat. Amin...

Almamaterku Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang maha luas.

ABSTRAK

Lilik Pamularsih NIM 5321024 September 2023. Judul Penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Islamiyah Krengseng Batang. Tesis Program Studi Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Pascasarjana Universitas Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Pembimbing : I. Umi Mahmudah, M.Sc., Ph.D. II. Dr. Taufiqur Rohman, M.Sy

Kata kunci: gaya kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, kinerja guru

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MI; menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI; dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI di MI Islamiyah Krengseng Batang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 15 guru. Instrumen yang digunakan menggunakan lembar kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang ($t_{\text{hitung}} = 9,364 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} = 2,178$ dengan nilai taraf signifikansi $0,00 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kurang signifikan terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang ($t_{\text{hitung}} = -3,109 < t_{\text{tabel}} = 2,178$ dengan nilai taraf signifikansi $0,009 < 0,05$). Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,453, nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar -1,457. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang digunakan memiliki kontribusi sebesar 88,4% dalam mempengaruhi variabel dependen Kinerja guru di MI Islamiyah Krengseng Batang.

ABSTRACT

Lilik Pamularsih NIM 5321024 September 2023. Research title: The Influence of Principal Leadership Style and Work Environment on Teacher Performance at MI Islamiyah Krengseng Batang. Thesis Master Study Program in Madrasah Ibtidaiyah Teacher Education, Postgraduate Program of K.H. Abdurrahman Wahid State Islamic University Pekalongan. Advisor : I. Umi Mahmudah, M.Sc., Ph.D. II. Dr. Taufiqur Rohman, M.Sy

Key words: principal leadership style, work environment, teacher performance

This research aims to analyze the influence of the principal's leadership style on MI teacher performance; analyze the influence of the work environment on MI teacher performance; and analyze the influence of the principal's leadership style and work environment on MI teacher performance.

This research uses quantitative research with an ex-post facto type. The population in this study were all MI teachers at MI Islamiyah Krengseng Batang. The sampling technique uses a saturated sampling technique, namely the entire population is used as a sample, totaling 15 teachers. The instrument used was a questionnaire sheet. The data analysis technique uses multiple regression.

The results of the research show that the leadership style of the principal's leadership style has a positive and significant influence on the performance of MI Islamiyah Krengseng Batang teachers ($t = 9.364 > t \text{ table value} = 2.178$ with a significance level of $0.00 < 0.05$). The results of the research show that the work environment has a less significant influence on the performance of MI Islamiyah Krengseng Batang teachers ($t = -3.109 < t \text{ table} = 2.178$ with a significance level of $0.009 < 0.05$). The regression coefficient value for the principal's leadership style variable (X1) is 1.453, the regression coefficient value for the work environment variable (X2) is -1.457. Then the coefficient of determination value shows that the two independent variables used have a contribution of 88.4% in influencing the dependent variable Teacher performance at MI Islamiyah Krengseng Batang

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah terpanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah dan senantiasa melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat teriring salam semoga senantiasa dan selalu terlimpahcurahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, tabi'in, tabi'it tabi'in dan para pengikut setia beliau hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Islamiyah Krengseng Batang”*** sebagai syarat untuk mendapat gelar Magister Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Ibu Umi Mahmudah, Ph.D selaku ketua Program Studi magister PGMI Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan,
3. Ibu Umi Mahmudah, M.Sc., Ph.D selaku Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.
4. Bapak Dr. Taufiqur Rohman, M.Sy selaku Pembimbing II yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.

5. Bapak Ahmah Muslih, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Islamiyah Krengseng.
6. Seluruh Pendidik dan tenaga kependidikan MI Islamiyah Krengseng atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerjasamanya yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
7. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
8. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya Tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan do'a Jazakumullahu Khoirol Jaza', semoga bantuan dukungan yang telah di berikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan Tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 6 November 2023



Lilik Pamularsih
NIM. 5321024

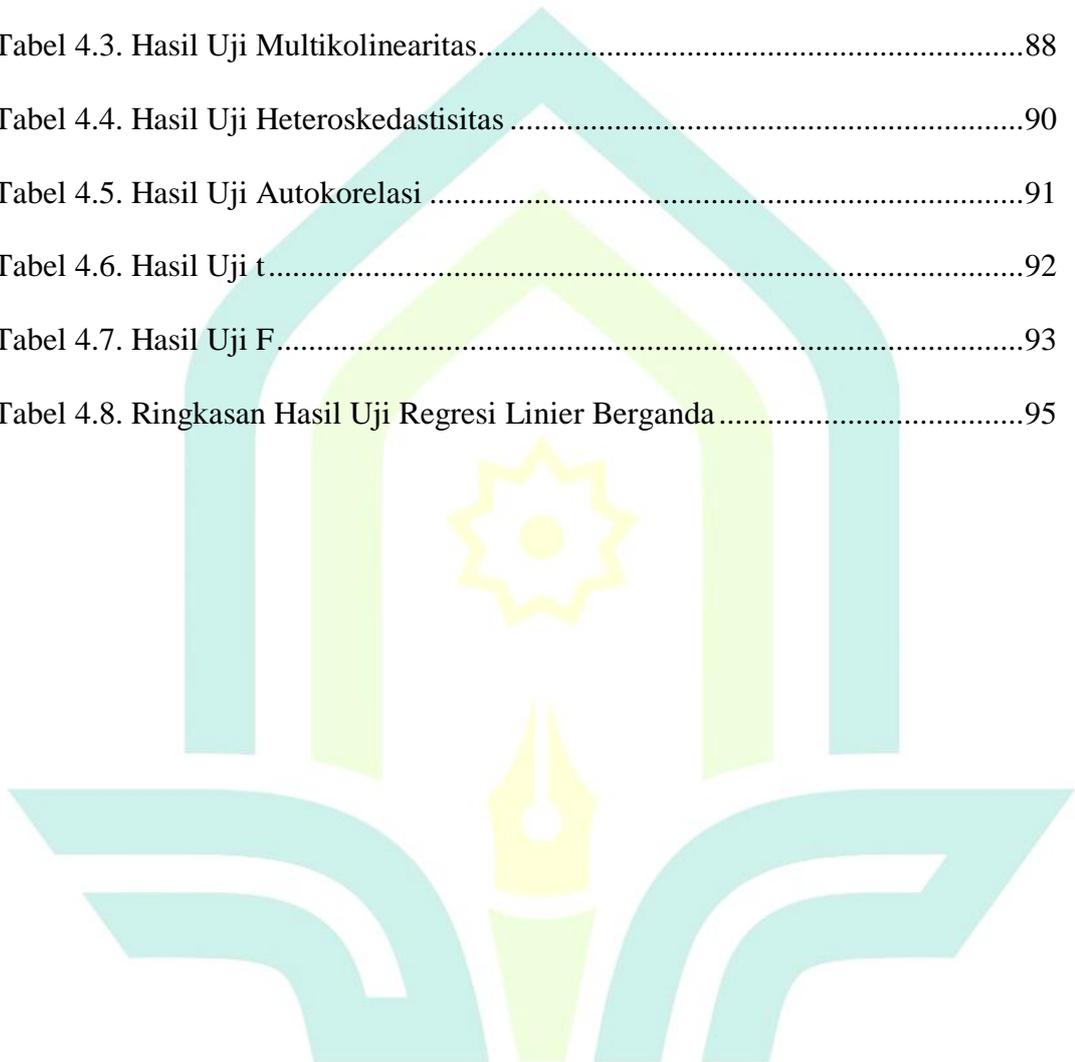
DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Pembatasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Deskripsi Teoritik.....	9
2.2. Penelitian Yang Relevan	50

	2.3. Kerangka Berpikir	63
	2.4. Hipotesis Penelitian	64
BAB III	METODE PENELITIAN	65
	3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	65
	3.2. Sumber dan Jenis Data	67
	3.3. Populasi dan Sampel.....	68
	3.4. Variabel Penelitian	69
	3.5. Indikator Variabel.....	72
	3.6. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	78
	3.7. Teknik Analisis Data	79
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	83
	4.1. Hasil.....	83
	4.2. Pembahasan	96
BAB V	SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	103
	5.1. Simpulan.....	103
	5.2. Implikasi	104
	5.3. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
BIODATA PENULIS		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis	59
Tabel 4.1. Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	86
Tabel 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.5. Hasil Uji Autokorelasi	91
Tabel 4.6. Hasil Uji t.....	92
Tabel 4.7. Hasil Uji F.....	93
Tabel 4.8. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	95



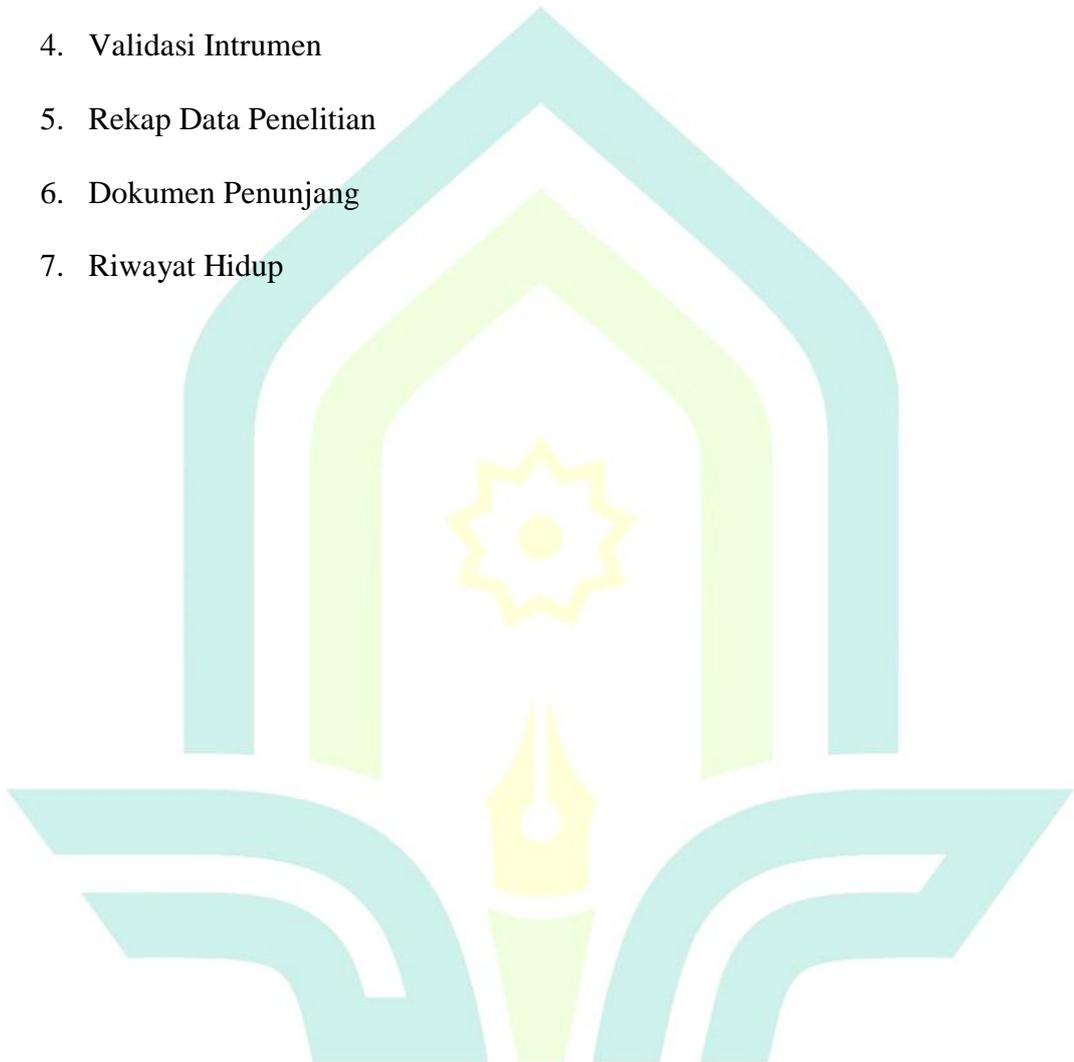
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian	63
Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas	89



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Surat Telah Melakukan Penelitian
3. Instrumen Penelitian
4. Validasi Intrumen
5. Rekap Data Penelitian
6. Dokumen Penunjang
7. Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok agar bertindak sebagaimana dimaksud guna mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Kepemimpinan memegang peranan kunci, vital, dan penting dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja, baik pada level individu, level tim, maupun level organisasi (Wibowo, 2016).

Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah dapat membedakan lembaga yang satu dengan lembaga yang lain. Gaya kepemimpinan seorang kepala madrasah dapat mempengaruhi organisasi madrasah terutama dengan mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma atau aturan berupa perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. (Mulyasa, 2013). Artinya gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Namun pada kenyataannya, kita masih melihat gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis banyak diterapkan di berbagai jenis organisasi, termasuk sektor pendidikan. (Wahab & Umiarso, 2017).

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan maksimal (W. S. Jaya, 2021). Hasil temuan Armelsa & Mutiah menunjukkan bahwa guru lebih puas bekerja di bawah pemimpin yang

demokratis daripada pemimpin yang otokratis (Armelsa & Mutiah, 2019). Hal ini juga dikuatkan dalam penelitian Asghar & Oino bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang dimiliki oleh Kepala Madrasah berdampak pada kepuasan dan kinerja guru (Asghar & Oino, 2018).

Produktivitas dan efisiensi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja. Kenyamanan dan kondisi yang baik di lingkungan kerja berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Limbu, dkk menjelaskan bahwa lingkungan kerja di suatu sekolah harus mendapat perhatian khusus agar dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung (Limbu, Manafe, & Niha, 2022). Lingkungan kerja yang memberi kenyamanan tentu dapat memaksimalkan kinerja.

Arini menjelaskan bahwa Kepala Madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan yang disukai oleh guru akan merasa betah untuk bekerja di lingkungan tersebut. Hal tersebut berdampak kepada produktivitas guru. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan di sebuah lembaga dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Dewi, Sulistyati, & Mauludin, 2017).

Kinerja guru menjadi aspek yang penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Sebagai seorang pendidik, standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya adalah memenuhi kewajibannya membuat rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran yang baik, dan melakukan evaluasi hasil pembelajaran. (Undang-Undang, 2005).

Keprofesionalan guru merupakan indikator yang dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Auliana, 2021).

Berdasarkan hasil Uji Kualifikasi Guru (UKG) yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada tahun 2015, rata-rata nilai UKG nasional adalah 53,05. Nilai tersebut masih lebih rendah dibandingkan standar minimal nasional sebesar 55.(Kemdikbud, 2015). Hasil tersebut juga sejalan dengan data Global Education Monitor (GEM) tahun 2016 yang menyebutkan Indonesia berada di peringkat 10/14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru Indonesia berada di peringkat 14/14 negara berkembang.. Hal ini menjadi cerminan akan kualitas pendidikan dan kualitas guru di Indonesia (Utami, 2019).

Dari studi pendahuluan, diperoleh informasi bahwa kinerja guru di MI Islamiyah Krengseng Batang kurang baik. Hal ini dapat ditunjukkan oleh beberapa guru yang kurang tepat waktu dalam pelaksanaan tugas. Guru melaksanakan tugas asal selesai kewajiban saja, guru mempunyai keterampilan terbatas khususnya penguasaan komputer dan penggunaan media teknologi lain, sehingga menyebabkan guru dalam proses belajar mengajar masih monoton dan tidak memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication Technology* (ICT) yang ada di madrasah. Selain itu, masih terdapat penempatan guru mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi pendidikan guru, hubungan rekan kerja kurang kondusif sehingga dapat menurunkan kinerja, serta

komunikasi kepala madrasah terhadap guru juga kurang maksimal, sehingga guru merasa canggung dalam menyampaikan pesan.

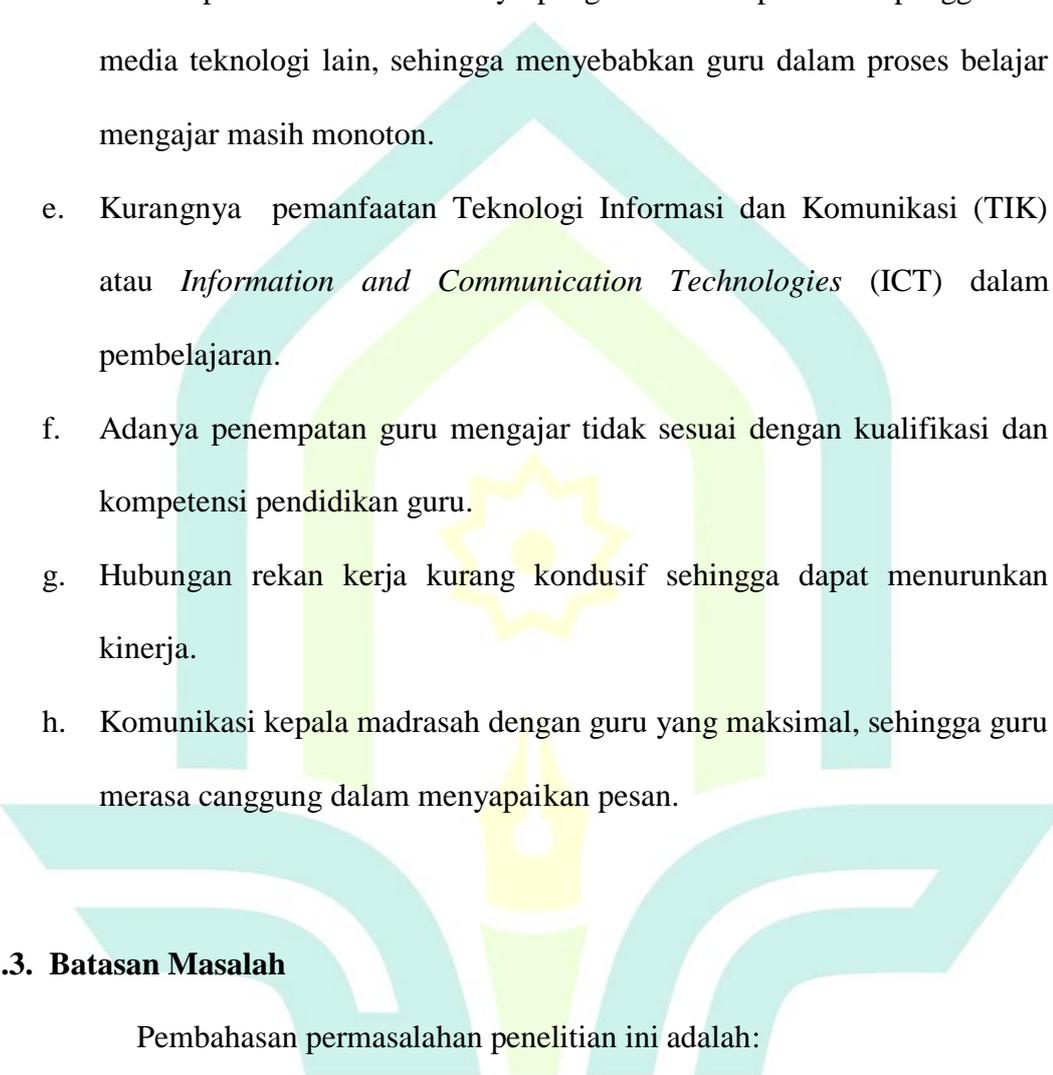
Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Telah banyak riset yang mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kurniah, dkk menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Kurniah, Patawari, & Nongkeng, 2019). Temuan lain membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Yunianti, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas serta kondisi MI Islamiyah Krengseng Batang, maka peneliti mencoba menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang..

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan konteks masalah, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut::

- a. Kualitas guru di Indonesia berada di urutan paling bawah dari 14 negara yang mengikuti ujian kompetensi.
- b. Nilai Kompetensi Guru di Indonesia masih di bawah nilai rata-rata kompetensi nasional.

- 
- c. Kinerja guru di MI Islamiyah Krengseng Batang kurang baik. Hal ini dapat ditunjukkan oleh beberapa guru yang kurang tepat waktu dalam pelaksanaan tugas.
 - d. Guru melaksanakan tugas asal selesai kewajiban saja, guru mempunyai keterampilan terbatas khususnya penguasaan komputer dan penggunaan media teknologi lain, sehingga menyebabkan guru dalam proses belajar mengajar masih monoton.
 - e. Kurangnya pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication Technologies* (ICT) dalam pembelajaran.
 - f. Adanya penempatan guru mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi pendidikan guru.
 - g. Hubungan rekan kerja kurang kondusif sehingga dapat menurunkan kinerja.
 - h. Komunikasi kepala madrasah dengan guru yang maksimal, sehingga guru merasa canggung dalam menyapaikan pesan.

1.3. Batasan Masalah

Pembahasan permasalahan penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan yang dianalisa adalah gaya kepemimpinan otoriter, pseu-demokratis, bebas, dan demokratis.

- b. Lingkungan kerja yang dianalisis meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, hubungan pegawai dengan atasan, jam kerja dan istirahat, fasilitas kerja dan keselamatan kerja.
- c. Kinerja guru yang dianalisis mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Dalam pengukuran kinerja guru ditambahkan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam pembelajaran.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan permasalahan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Guru di MI Islamiyah Krengseng Batang?
- b. Bagaimana Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Guru di MI Islamiyah Krengseng Batang?
- c. Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MI Islamiyah Krengseng Batang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Krengseng Batang.

- b. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Krengseng Batang.
- c. Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Krengseng Batang.

1.6. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan praktis.

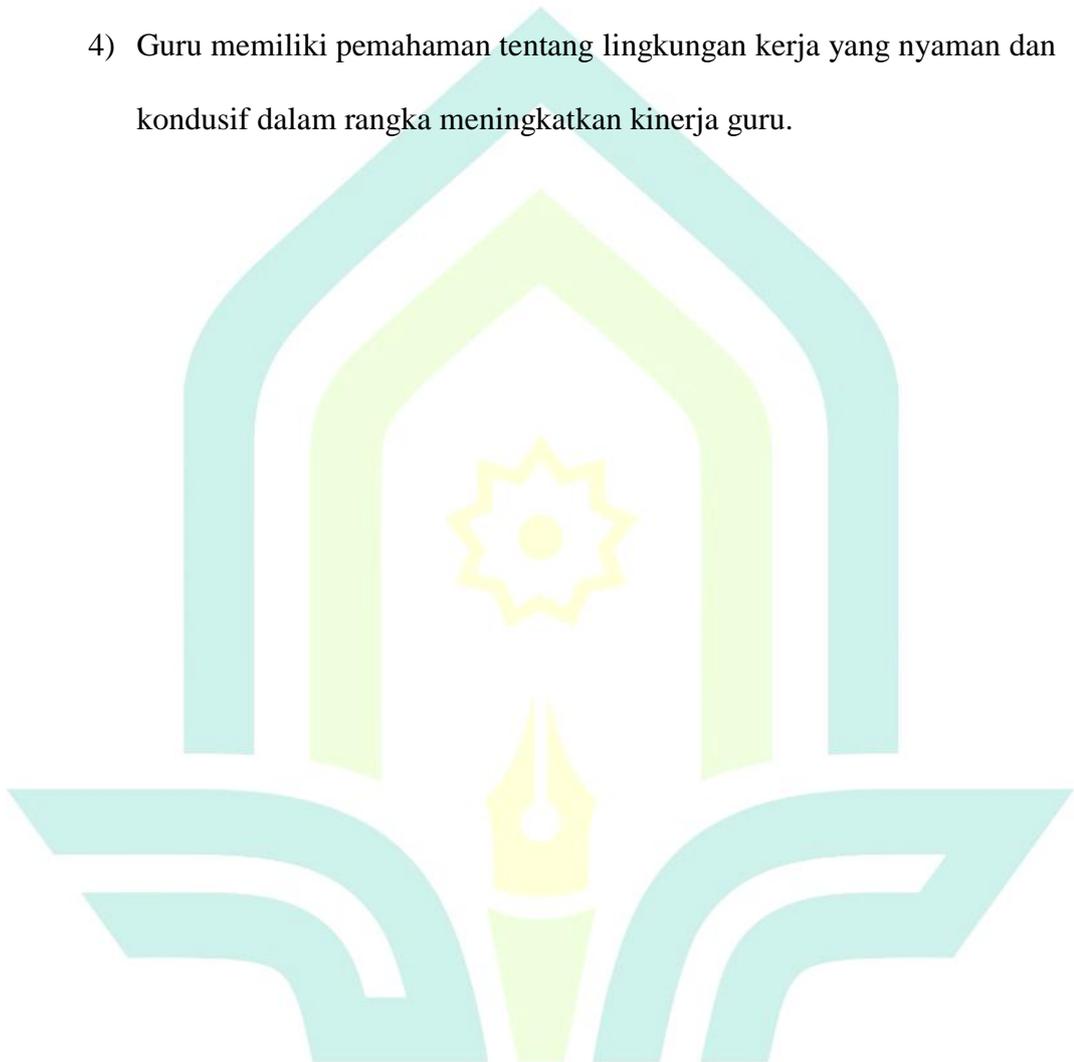
a. Manfaat Secara Teoritis

- 1) Menambah sumber pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja.
- 2) Menambah sumber pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- 3) Menambah sumber pengetahuan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- 4) Sumber informasi untuk penelitian serupa di masa depan.
- 5) Berkontribusi terhadap pengembangan mutu pendidikan khususnya di bidang sumber daya manusia dan pengelolaan lingkungan hidup.

b. Manfaat Secara Praktis

- 1) Kepala Madrasah memiliki pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

- 2) Kepala Madrasah memiliki pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang tepat dalam menciptakan kinerja yang maksimal.
- 3) Kepala Madrasah memiliki pemahaman tentang lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga menciptakan kinerja guru yang maksimal.
- 4) Guru memiliki pemahaman tentang lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja guru.



BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah:

- a. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, dan koefisien regresi sebesar 1,453. Berdasarkan hasil analisis, pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja sebesar 79%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diamati (dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang). dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang.
- b. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan koefisien regresi sebesar -1,457. Berdasarkan hasil analisis, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 3,3%, sedangkan sebesar 96,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang. Oleh

karena itu, perubahan lingkungan kerja dapat memberikan dampak nyata terhadap cara guru menjalankan tugasnya.

- c. Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F yang dihasilkan sebesar 45,530. Berdasarkan hasil analisis, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 88,4% dan sisanya adanya 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dan hubungan tersebut signifikan secara statistik dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI Islamiyah Krengseng Batang.

5.2. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Adanya lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik dan nonfisik yang selalu ditingkatkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Lingkungan Fisik yang bersih, teratur, dan nyaman dapat menciptakan suasana belajar yang lebih baik. Ruang yang rapi dan terorganisir membantu guru untuk fokus pada mengajar tanpa gangguan.

Ketersediaan fasilitas seperti proyektor, papan tulis interaktif, akses internet yang baik, dan peralatan pengajaran modern lainnya dapat membantu guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan lebih efektif.

Lingkungan yang aman dan bebas dari gangguan fisik atau ancaman dapat memberikan rasa aman kepada guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja mereka.

Memiliki ruang kerja yang tenang dan terisolasi di mana guru dapat merencanakan pelajaran, menilai pekerjaan siswa, dan melakukan tugas-tugas administratif lainnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi aspek-aspek di atas, madrasah dapat meningkatkan kinerja guru dan pada gilirannya, meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan kepada siswa.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung adalah salah satu faktor penting dalam membantu guru mencapai potensi maksimal mereka dalam mengajar.

- b. Adanya gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang tepat dan mampu memahami karakteristik atau kondisi bawahannya (guru) dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini disebabkan oleh beberapa alasan antara lain Kepala Madrasah yang memahami karakteristik guru-guru di bawahnya dapat mengidentifikasi apa yang mereka butuhkan untuk merasa termotivasi. Ini bisa berupa pengakuan, dukungan, atau sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Kepala Madrasah yang memahami karakteristik dan kebutuhan guru dapat memberikan dukungan yang tepat dalam pengembangan profesional mereka. Ini bisa berupa pelatihan, bimbingan, atau saran yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka.

Kepala Madrasah yang memahami karakteristik guru akan lebih mampu berkomunikasi dengan mereka secara efektif. Ini termasuk mendengarkan masukan, menjawab pertanyaan, dan memberikan arahan yang jelas.

Kepala Madrasah yang memahami karakteristik bawahannya juga akan lebih mampu mengelola konflik jika muncul di antara guru-guru. Mereka dapat menjadi perantara yang efektif dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul.

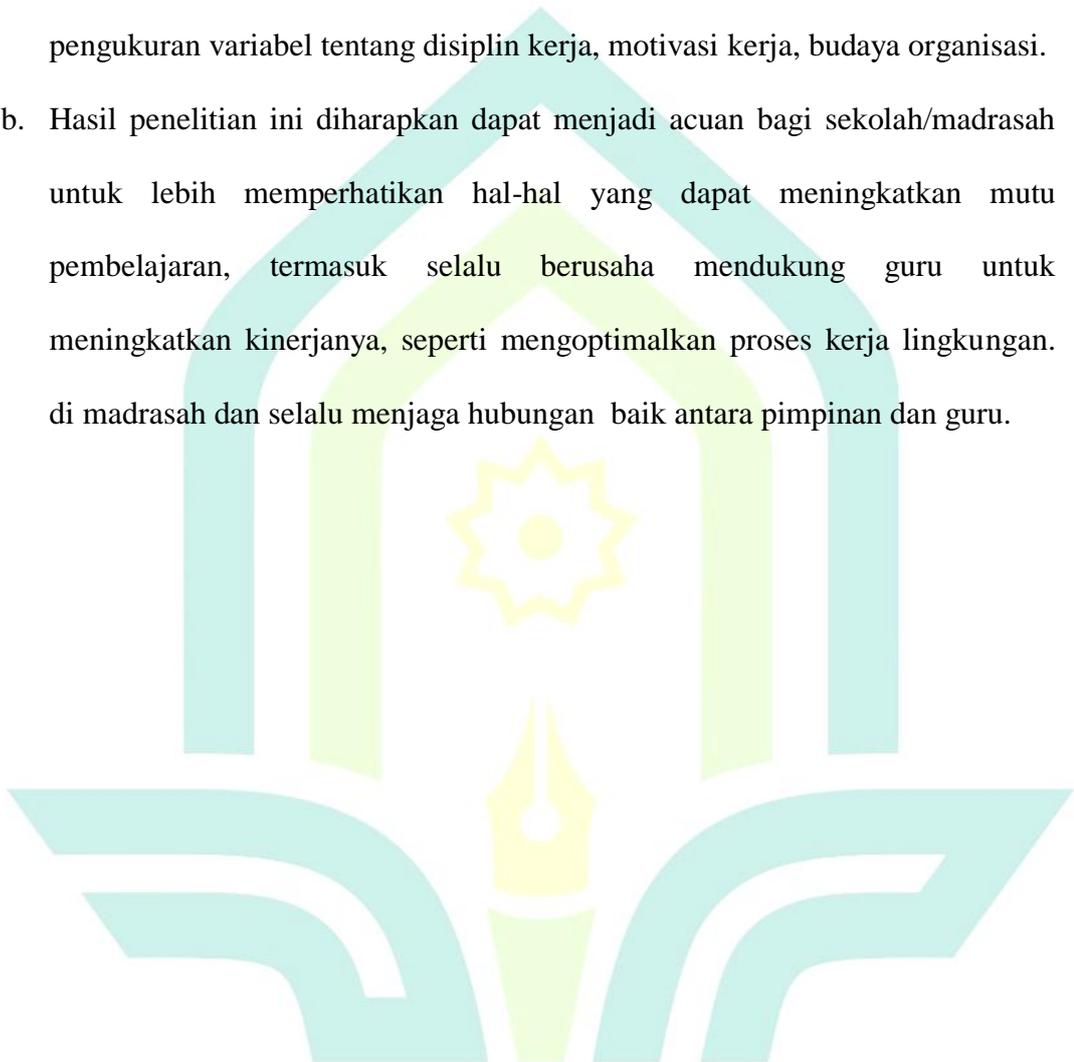
Kepala Madrasah yang memahami karakteristik guru akan dapat memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Ini dapat membantu guru merasa dihargai dan memiliki peran yang penting dalam pengambilan keputusan di madrasah.

Dengan kepemimpinan yang tepat dan pemahaman karakteristik guru, kepala madrasah dapat membantu memotivasi guru untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama madrasah, seperti peningkatan prestasi siswa, dan pada akhirnya guru cenderung merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh madrasah dan memberikan manfaat positif bagi semua pihak yang terlibat.

5.3. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pemimpin madrasah untuk menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Contohnya adalah pengukuran variabel tentang disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi sekolah/madrasah untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan mutu pembelajaran, termasuk selalu berusaha mendukung guru untuk meningkatkan kinerjanya, seperti mengoptimalkan proses kerja lingkungan di madrasah dan selalu menjaga hubungan baik antara pimpinan dan guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arini, S., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 79–92. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2588>
- Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 19(1), 95–99. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>
- Asghar, S., & Oino, I. (2018). Leadership Styles and Job Satisfaction. *Market Forces*, 13(1).
- Auliana, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh*. UIN Maunala Malik Ibrahim Malang.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 82–92. Retrieved from <https://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/download/37/44>
- Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*, 1–12.
- Fitriani, C. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun*. IAIN Ponorogo.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & Achsanuddin, N. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>

- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kemdikbud. (2015). *7 Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015*. Retrieved from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-ujikompetensi-guru-2015%0D>
- Kurniah, A., Patawari, P., & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru MA Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng. *Economy Deposit Journal*, 1(1), 41–48.
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Limbu, D., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Sekolah dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jemsi*, 4(1), 38–47. Retrieved from <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Mahmudah, U. (2020). *Metode Statistika: Step by Step*. Pekalongan: NEM.
- Moeheriono, (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jaka: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E, (2013), *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murni, M. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Mudarrisuna*, 10(3), 444. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/jm.v10i3.8079>
- Nursam. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 27–38. <https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1413>
- Nurul, M. (2021). *Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin*. UIN Antasari Banjarmasin.

- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Rahmawati, I. (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru Terhadap Pencapaian Mutu Sekolah Dasar di Kabupaten Demak*, Universitas Sunan Muria.
- Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rukmana, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition*, IX(1), 81–98. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Sugiono, (2015), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukri, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Terhadap Pengembangan Karier Dan Kinerja Guru Smp Negeri Se Kabupaten Sukoharjo. *E-Journal.Stkipnutegal.Ac.Id*, 1. Retrieved from <http://e-journal.stkipnutegal.ac.id/index.php/jpnu/article/view/16>
- Syafitra, V., Natuna, D. A., Muryanti, M., Arien, W., & Oktary, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 2364–2370.
- Undang-Undang, U. *UU Guru dan Dosen.* , (2005).
- Untung, M.S. (2019). Metodologi Penelitian, Teori dan Praktik Riset Pendidikan dan Sosial. *Litera Yogyakarta*, p. 39.
- Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Virgana, V., & Kasyadi, S. (2022). Teachers' performance effectiveness: Analysis

of leadership style, work environment and trust. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(10), 3712–3728.
<https://doi.org/10.18844/cjes.v17i10.7047>

Wahab, A., & Umiarso, U. (2017). *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Wibowo, (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yunianti, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di MIS Miftahul Huda 1 Palangkaraya*. Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Lilik Pamularsih
Tempat Tgl Lahir : Batang, 12 Juli 1975
Alamat : Dukuh Kutorejo RT 01 RW 02 Desa Kebondalem
Kecamatan Gringsing Batang
Telpon/WA : 081325434070
E-mail: : lilikpamularsih@gmail.com
Pendidikan :
S1 : SETIA WS Semarang 2014
SLTA : MAN Kendal 1994
SLTP : SMP N 2 Weleri 1991
SD : SD N 3 Gringsing 1988
Pengalaman Kerja : Guru Madrasah Ibtidaiyah

Pekalongan, Oktober 2023


Lilik Pamularsih
NIM. 5321024