PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs KABUPATEN KUBU RAYA

TESIS

OLEH
NIMAWATI
NIM. F2171241008

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs KABUPATEN KUBU RAYA

TESIS

Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Jurusan Ilmu Pendidikan
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

OLEH
NIMAWATI
NIM. F2171241008

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs KABUPATEN KUBU RAYA

Tanggung Jawab Yuridis

NIMAWATI
NIM. F2171241008

Disetujui

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dr. Maria Ulfah, M.Si	**Dr. Afandi, M.Pd**
NIP. 196202261987032008	**NIP. 198705282008121002**

Disahkan
Dekan
FKIP Universitas Tanjungpura

Prof. Dr. Ahmad Yani T, M.Pd
NIP 196604011991021001

Lulus Tesis Tanggal : 12 Maret 2026

LEMBAR PERSETUJUAN KELAYAKAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs KABUPATEN KUBU RAYA

Uji Kelayakan Tesis

Nimawati
NIM. F2171241008

Disetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Magia Ulfah, M.Si	**Dr. Afandi, M.Pd**
NIP. 196202261987032008	NIP. 198705282008121002

Disahkan

Plt. Ketua Prodi Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Afandi, M.Pd
NIP. 198705282008121002

Lulus Kelayakan Tesis Tanggal: 2 Maret 2026

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs KABUPATEN KUBU RAYA

Tanggung Jawab Yuridis

NIMAWATI
NIM. F2171241008

Disetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Maria Ulfah, M.Si	**Dr. Afandi, M.Pd**
NIP. 196202261987032008	**NIP. 198705282008121002**
Penguji I	Penguji II
Prof. Dr. H. M.Asrori, M.Pd	**Dr. Halida, M.Pd**
NIP 196105271985031008	**NIP 197405222006042001**

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Afandi, M.Pd
NIP. 198705282008121002

Lulus Tesis Tanggal : 12 Maret 2026

LEMBAR PENGESAHAN KELAYAKAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs KABUPATEN KUBU RAYA

Ujian Kelayakan Tesis

Nimawati
NIM. F2171241008

Disetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Maria Ulfah, M.Si	**Dr. Afandi, M.Pd**
NIP. 196202261987032008	**NIP. 198705282008121002**
Penguji I	Penguji II
Prof. Dr. H. M. Asrori, M.Pd	**Dr. Halida, M.Pd**
NIP. 196105271985031008	**NIP. 197405222006042001**

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Afandi, M.Pd
NIP. 198705282008121002

Lulus Ujian Kelayakan Tesis Tanggal: 2 Maret 2026

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nimawati

NIM : F 2171241008

Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pontianak, 12 Maret 2026

Yang membuat pernyataan,



Nimawati

NIM. F2171241008

MOTTO

"Sesungguhnya Allah Tidak Akan Mengubah Keadaan Suatu Kaum Sebelum Mereka Mengubah Keadaan Diri Mereka Sendiri"

(QS. Ar-Ra'd: 11)

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan pertama dan utama kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Asmadi dan Ibu Mardiyah, yang telah membesarkan, mendidik, serta mendoakan saya dengan penuh kasih sayang dan keikhlasan. Setiap pengorbanan, nasihat, dan doa yang tak pernah terputus menjadi kekuatan terbesar dalam perjalanan akademik dan kehidupan saya.

Kedua, saya persembahkan untuk diri saya sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas kesabaran, keteguhan, dan perjuangan yang telah dilalui. Tesis ini menjadi bukti bahwa dengan usaha, doa, dan keyakinan, setiap proses yang panjang dapat diselesaikan dengan baik.

Ketiga, saya persembahkan kepada saudara-saudari tercinta, Maysula, Muhammad, Nurhasanah, Alisa, dan Ahmad Waridur Khois, yang senantiasa memberikan dukungan, doa, serta motivasi dalam setiap langkah perjuangan pendidikan saya.

ABSTRAK

Nimawati, 2026, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya. Tesis. Jurusan Pendidikan, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, FKIP, Universitas Tanjung Pura, Pontianak. Pembimbing (1): Dr. Maria Ulfah, M.Si., Pembimbing (2): Dr. Afandi, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru MTs Kabupaten Kubu Raya.

Pendekatan ini mengunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan di MTs Terakreditasi B di Kubu Raya Khususnya di Kabupaten Kubu Raya. Dengan mengabil sampel guru di MTs Miftahul Ulum, MTs Tuhfatul Atfal, MTs Babus Salam, MTs Darul Najjah, MTs Ar-Rahman, MTs Al-Fatwa, MTs Al-Mustaqim Kabupaten Kubu Raya. Pengumpulan data di lakukan dengan sampel menggunakan angket. Teknik analisis data dilakukan dengan analisiss deskriptif dan untuk menentukan hubungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap kinerja guru menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda dengan bantuan SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Kabupaten Kubu Raya. Secara deskriptif, kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik dan sangat baik (46% baik, 40% sangat baik), lingkungan kerja berada pada kategori baik dan sangat baik (40% baik, 28% sangat baik), dan kinerja guru juga berada pada kategori baik dan sangat baik (50% baik, 34% sangat baik).Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 0,984, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,963. Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja guru sebesar 0,985.

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

ABSTRACT

Nimawati, 2026, "The Influence of Principal Leadership and Work Environment on Teacher Performance at Islamic Junior High Schools (MTs) in Kubu Raya Regency." Thesis. Department of Education, Master of Educational Administration Program, Faculty of Teacher Training and Education, Tanjung Pura University, Pontianak. Supervisor (1): Dr. Maria Ulfah, M.Si., Supervisor (2): Dr. Afandi, M.Pd.

This study aims to determine the influence of principal leadership and work environment, both partially and simultaneously, on teacher performance at Islamic Junior High Schools (MTs) in Kubu Raya Regency.

This study used a quantitative approach with a survey method. This study was conducted at B-accredited Islamic Junior High Schools (MTs) in Kubu Raya Regency, specifically in Kubu Raya Regency. The sample consisted of teachers at MTs Miftahul Ulum, MTs Tuhfatul Atfal, MTs Babus Salam, MTs Darul Najjah, MTs Ar-Rahman, MTs Al-Fatwa, and MTs Al-Mustaqim in Kubu Raya Regency. Data collection was conducted using a questionnaire. The data analysis technique used descriptive analysis. Simple and multiple regression analyses were used to determine the relationship between principal leadership and the work environment, as well as teacher performance, using SPSS version 26.

The results showed that principal leadership and the work environment had a positive and significant effect on teacher performance at MTs (Islamic junior high school) in Kubu Raya Regency. Descriptively, principal leadership was categorized as good and very good (46% good, 40% very good), the work environment was categorized as good and very good (40% good, 28% very good), and teacher performance was also categorized as good and very good (50% good, 34% very good). The regression test results showed that principal leadership had a very strong effect on teacher performance, contributing 0.984, while the work environment had an effect of 0.963. Simultaneously, principal leadership and the work environment together influenced teacher performance by 0.985.

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Peneliti mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Mahan Esa, yang telah memnerikan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya".

Dalam penulisan Tesis ini telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, motivasi, dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih terutama kepada yang terhormat Dr. Maria Ulfah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan kepada Dr. Afandi, M.Pd., selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penyusunan tesis penelitian ini. Peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

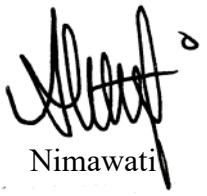
1. Prof. Dr. Ahmad Yani T, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah memberikan surat keputusan penunjukan dosen pembimbing dan surat permohonan izin.
2. Dr. Afandi, M.Pd selaku Ketua Program Magister Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjung Pura Pontianak, yang telah mengeluarkan surat penunjukan dosen pembimbing dan memberikan pelayanan administrasi yang di perlukan selama penyususan tesis, sekaligus sebagai pempimbing II Tesis yang telah memberikan masukan dan saran.
3. Prof. Dr. Muhammad Asrori, M,Pd selaku Penguji I Tesis yang telah memberikan masukan dan saran.

4. Dr. Halida M,Pd selaku Penguji II Tesis yang telah memberikan masukan dan saran.
5. Dosen Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura, yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Tata usaha Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura, yang telah membantu danlam administrasi selama masa perkuliahan.
7. Ahmad Romli, S.Pd.I selaku kepala sekolah MTs Miftahul Ulum Sungai Ambawang yang telah memberi izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian.
8. Wahyudi, S.Pd. selaku kepala sekolah MTs Darun Najuh Sungai Ambawang yang telah memberi izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian.
9. Suryadi, S.Pd.I selaku kepala sekolah MTs Babussalam Sungai Ambawang yang telah memberi izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian.
10. Muhammad Pegi, S.Pd. selaku kepala sekolah MTs Nahdalatul Athfal Sungai Ambawang yang telah memberi izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian.
11. Nurfajri Fitrianti, S.Pd. selaku kepala sekolah MTs Al-Fatwa Sungai Raya yang telah memberi izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian.
12. Nursidi, S.Pd. selaku kepala sekolah MTs Ar-Rahman Sungai Raya yang telah memberi izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian.
13. Sapawi, S.Pd. selaku kepala sekolah MTs Al-Mustaqim Sungai Raya yang telah memberi izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian.

14. Guru di MTs Miftahul Ulum Sungai Ambawang, MTs Darun Najuh Sungai Ambawang, MTs Babussalam Sungai Ambawang, MTs Nahdalatul Athfal Sungai Ambawang, MTs Al-Fatwa Sungai Raya, MTs Ar-Rahman Sungai Raya, MTs Al-Mustaqim Sungai Raya selaku subjek penelitian yang telah mengisi angket.
15. Teman-teman Program Magister Administrasi Pendidikan, khususnya Angkatan 2024 yang selalu memberikan motivasi selama penyusunan Tesis.

Bagi semua pihak yang telah membantu, semoga segala amal kebaikan yang telah di perbuat senantiasa mendapat balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca, krikik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan.

Pontianak, 12 Maret 2026



Nimawati

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN TESIS i

LEMBAR PERSETUJUAN KELAYAKAN TESIS..... ii

LEMBAR PENGESAHAN TESIS iii

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS..... iv

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN v

MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR..... ix

DAFTAR ISI.....xiii

DAFTAR TABEL..... xvi

DAFTAR BAGAN..... xix

DAFTAR GRAFIK xx

DAFTAR LAMPIRAN xxi

BAB 1 PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian..... 8

D. Manfaat Hasil Penelitian 9

E. Variabel Penelitian dan Keterbatasan Penelitian.....11

F. Definisi Operasional.....14

BAB II KAJIAN TEORI 16

A. Kajian Teori 16

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah 16
a. Definisi Kepemimpinan Kepala sekolah 16
b. Gaya kepemimpinan 18
c. Fungsi kepala sekolah 19
d. Pangaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ... 25
2. Lingkungan Kerja 27
a. Definisi lingkungan Kerja 27
b. Faktor-faktor lingkungan Kerja 28
c. Jenis-jenis lingkungan kerja 30
d. Pangaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru 33
3. Kinerja Guru 35
a. Definisi Kinerja Guru 35
b. Faktor-Foktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru 36
c. Kriteria Kualitas Kinerja Guru 37
d. Pangaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru 38
D. Penelitian Terdahulu 39
E. Kerangka Berfikir 44
F. Hipotesis 45
BAB III METODE PENELITIAN 46
A. Rancangan Penelitian 46
B. Lokasi dan Waktu 47
C. Populasi dan Sampel 47

D. Teknik Pengumpulan Data 51
E. Alat Pengumpulan Data 52
F. Pengembangan Instrumen 53
G. Analisiss Instrumen 57
H. Analisis Data Penelitian 67
I. Pengujian Hipotesis 71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 76
A. Deskripsi Data 76
B. Pengujian Prasyaratan Analisiss 86
C. Pengujian Hipotesis 95
D. Pembahasan 102
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Kabupaten Kubu Raya 102
2. Lingkungan kerja di MTs Kabupaten Kubu Raya 107
3. Kinerja guru di MTs Kabupaten Kubu Raya 113
4. Pengaruh Kepemimpiana Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya 117
5. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya 121
6. Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru di MTs Kabupaten Kubu Raya 127
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 132
A. Kesimpulan 132

B. Saran.....134

DAFTAR PUSTAKA 136

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah 24

Tabel 2.2 Lingkungan Kerja 33

Tabel 2.3 Kinerja Guru 37

Tabel 3.1 Populasi 49

Tabel 3.2 Sampel 51

Tabel 3.3 Rentang Skala Likert 54

Tabel 3.4 Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah 55

Tabel 3.5 Lingkungan Kerja 56

Tabel 3.6 Kinerja Guru 57

Tabel 3.7 Skor Alternatif Jawaban 58

Tabel 3.8 Angket Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah 60

Tabel 3.9 Angket Validitas Lingkungan Kerja 62

Tabel 3.10 Angket validitas Kinerja Guru 64

Tabel 3.11 Rekap Hasil Uji Validitas 65

Tabel 3.12 Rekap Hail Uji Reabilitas 66

Tabel 3.13 Tingkat Hubungan dan Kekuatan 68

Tabel 4.1 Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) 79

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).....80

Tabel 4.3 Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X_2) 82

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja (X^2) 83

Tabel 4.5 Deskripsi Data Kinerja Guru (Y) 85

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru 86

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) 89

Tabel 4.8 Hasil *Test for Linearity* Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) 91

Tabel 4.9 Hasil *Test for Linearity* Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....92

Tabel 4.10 Hasil Pengujian *Multikolinearitas* Data 94

Tabel 4.11 Hasil pengujian autokorelasi 95

Tabel 4.12 Hasil Uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah ($X_{1)}$ terhadap Kinerja Guru (Y) 95

Tabel 4.13 Hasil Analisiss Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) 98

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) 99

Tabel 4.15 Hasil Uji Anova data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) 100

Tabel 4.16 Hasil Analisiss Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) 101

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y).....102

Tabel 4.18 Hasil Uji Anova Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) 103

Tabel 4.19 Koofesien Determinasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) 104

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Kerangka Berfikir.....45

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) 80

Grafik 4.2 Lingkungan Kerja (X_2) 83

Grafik 4.3 Kinerja Guru (Y) 86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Kepemimpian Kepala Sekolah.....141

Lampiran 2 Kisi-Kisi Lingkungan Kerja.....143

Lampiran 3 Kisi-Kisi Kinerja Guru.....144

Lampiran 4 Keriterian Angket.....146

Lampiran 5 Angket Kepemimpian Kepala Sekolah.....147

Lampiran 6 Angket Lingkungan Kerja.....150

Lampiran 7 Angket Kinerja Guru.....152

Lampiran 8 Data Hasil Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....155

Lampiran 9 Data Hasil Penelitian Lingkungan Kerja 158

Lampiran 10 Data Hasil Penelitian Kinerja Guru 161

Lampiran 12 Tabel Distribusi T 164

Lampiran 12 Tabel F 167

Lampiran 13 Surat Izin Penelitian dari Untan.....168

Lampiran 14 Surat Balasan Izin Penelitian Kementrian Agama.....169

Lampiran 15 Surat Balasan Izin Penelitian MTs Miftahul Ulum.....170

Lampiran 16 Surat Balasan Izin Penelitian MTs Tuhfatul Atfal 171

Lampiran 17 Surat Balasan Izin Penelitian MTs Babus Salam.....172

Lampiran 18 Surat Balasan Izin Penelitian MTs Darul Najjah 173

Lampiran 19 Surat Balasan Izin Penelitian MTs Ar-Rahman 174

Lampiran 20 Surat Balasan Izin Penelitian MTs Al- Fatwa.....175

Lampiran 21 Surat Balasan Izin Penelitian MTs Al-Mustaqim 176

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja didefinisikan sebagai sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar atau kriteria kerja yang telah ditetapkan, menekankan pentingnya kesesuakepala sekolahn tugas dengan standar atau kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan Udayana (2022). Kinerja adalah hasil tugas yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh atasan Ujung (2021).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pencapaian hasil belajar siswa, penggunaan metode pembelajaran yang tepat, pengelolaan kelas yang efektif, interaksi positif dengan siswa dan orang tua, serta partisipasi aktif dalam pengembangan professional Bastian (2022). Kinerja merupakan kemampuan atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam rangka memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, kinerja guru yang baik ditandai dengan meningkatnya kualitas proses pembelajaran serta hasil belajar siswa yang maksimal Asiah (2018).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Wati *et al* (2022) kepala sekolah merupakan manajer yang bertanggung jawab atas seluruh perencanaan,

pengorganisaskepala sekolahn, pengarahan, dan pengawasan terhadap program-program yang dijalankan di sekolah. Kepala sekolah harus mampu menyusun tujuan yang jelas dan menyelaraskannya dengan visi dan misi sekolah agar seluruh aktivitas pendidikan dapat terarah dan terukur Dwi (2017). Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi supervisi sangat berpengaruh terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional guru. Hal ini mencakup keterampilan dalam menganalisiss situasi, mempertimbangkan masukan, serta mengambil keputusan secara bijaksana Tovkaets (2022).

Menurut Nurmaini, Radiana dkk (2014) Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memudahkan pengembangan profesionalisme guru, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif justru dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, melemahkan semangat kerja guru, dan menghambat pencapakepala sekolahn mutu pendidikan

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja guru Menurut Mustaghfirin (2025) lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja, dan karena itu, sangat penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang layak agar tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal. Guru membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Hal ini diperkuat oleh Junaidi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik maupun

non fisik yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membangkitkan emosi positif guru, yang pada gilirannya akan membuat mereka menikmati pekerjaannya menurut Utami, Puji (2020) Ketika guru merasa nyaman dan senang dengan lingkungan tempat kepala sekolah bekerja, maka waktu kerja akan digunakan secara lebih efektif, produktivitas meningkat, dan prestasi kerja pun akan mengalami peningkatan. Sejalan dengan itu, Harry dan Sugiarti (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman merupakan dambaan setiap individu karena dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Hubungan antara kenyamanan kerja dan emosi pekerja sangat erat emosi positif yang muncul akibat lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Sedangkan menurut Aulia Dini Hanifah (2022) Lingkungan sekolah yang kondusif dan menyenangkan merupakan kondisi ideal yang perlu diwujudkan di setiap satuan pendidikan guna mendukung proses pembelajaran yang optimal. Lingkungan seperti ini diyakini memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan fisik, emosional, sosial, dan intelektual peserta didik. Oleh karena itu, menciptakan iklim sekolah yang positif tidak hanya penting bagi siswa, tetapi juga berdampak pada efektivitas kerja para guru sebagai tenaga pendidik.

Dalam konteks tersebut, sekolah memegang peranan strategis dalam membina dan meningkatkan kinerja guru melalui berbagai upaya

pengembangan profesional. Keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dapat dilihat dari sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja guru secara berkelanjutan. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai administrator dan supervisor pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengelola proses pendidikan secara menyeluruh. Kepala sekolah juga dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis di antara seluruh tenaga pendidik dan kependidikan Manalu dan Kritianingsih (2024). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat memengaruhi semangat kerja guru dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi di salah satu Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kubu Raya kususnya di Kecamatan Sungai Raya dan Sungai Ambawang, ditemukan bahwa pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah belum optimal. Kepala sekolah masih kurang memperhatikan aspek kedisiplinan kerja, seperti ketidak tepatan waktu dalam kehadiran dan ketidak tegasan dalam menegakkan tata tertib sekolah. Penanganan pelanggaran disiplin dilakukan secara bertahap, dimulai dari peringatan sedang melalui pembinaan langsung, hingga peringatan berat yang dapat berujung pada pemecatan bagi pelanggaran serius. Meskipun begitu, terdapat upaya supervisi akademik yang dilakukan satu hingga dua kali dalam setahun, yang bertujuan untuk membimbing guru dalam memperbaiki serta mengembangkan

kualitas kinerjanya.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang turut memengaruhi kinerja guru. Sekolah sebagai tempat belajar dan bekerja seharusnya mampu menyedkepala sekolahkan suasana yang mendukung secara fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih dapat meningkatkan motivasi serta menciptakan rasa tenteram bagi guru dalam melaksanakan tugasnya Yusuf (2023). Bila guru merasa nyaman di lingkungan tempat kepala sekolah bekerja, maka kepala sekolah akan lebih produktif dan memanfaatkan waktu kerja dengan lebih efektif, sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja.

Temuan lapangan di salah satu MTs di Kabupaten Kubu Raya khusunya yang berada di Kecamatan Sungai Raya dan Sungai Ambawang menunjukkan bahwa Lingkungan fisik sekolah masih menghadapi sejumlah kendala yang berdampak pada kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran. Salah satu masalah utama adalah pencahayaan alami yang tidak terkendali, di mana cahaya matahari yang masuk melalui jendela dan ventilasi kaca sering kali mengganggu pandangan siswa, terutama saat guru menulis di papan tulis. Selain itu, estetika ruang kelas pun kurang mendukung, dinding yang dicat dengan warna kusam dan cat yang mulai memudar serta mengelupas memberikan kesan tidak terawat dan mengurangi semangat belajar siswa. Meski ventilasi udara sudah sedikit terbantu dengan adanya kipas angin, kebersihan ruang kelas yang kurang terjaga semakin menurunkan kenyamanan fisik. Fasilitas penunjang pembelajaran pun belum tersedia secara merata.

Sebagian besar ruang kelas belum dilengkapi dengan perangkat seperti LCD proyektor, dan ruang laboratorium komputer masih minim sarana serta belum mampu menunjang kebutuhan pembelajaran berbasis teknologi.

Sedangkan dari sisi lingkungan non fisik**,** suasana sosial dan hubungan interpersonal di sekolah menunjukkan kondisi yang cukup positif. Hubungan antar guru dan antara guru dengan kepala sekolah sudah terjalin dengan baik. Komunikasi yang terbangun bersifat terbuka, saling menghargai, dan efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Interaksi soskepala sekolahl yang positif ini menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Junia, Ahyani dan Ardiasyah (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Prabumulih. Mereka menyimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, terlebih bila dibarengi dengan tingkat disiplin yang tinggi.

Selanjutnya, Damayani, Arafat, dan Eddy (2020) melakukan penelitian di SMP Negeri se-Kecamatan Sungai Lilin dan membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh besar terhadap kinerja guru, yakni sebesar 87,9%. Temuan ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat, ketika didukung oleh motivasi internal guru, mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Muhammad Harmendi, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita (2021) di lingkungan SMP dan MTs Muhammadiyah di Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan di berbagai jenjang pendidikan.

Lebih lanjut, Ahmad Adzkiya (2021) dalam penelitiannya di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap iklim sekolah, komitmen profesional, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung komitmen profesional guru.

Berdasarkan latar belakang dan temuan penelitian-penelitian tersebut, terlihat jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menentukan kualitas kinerja guru. Namun, di wilayah Kubu Raya, khususnya di lingkungan Madrasah Tsanawiyah, isu ini masih relevan untuk diteliti secara lebih mendalam. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penelitian ini, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Kabupaten Kubu Raya?
2. Bagaimanakah Lingkungan kerja di MTs Kabupaten Kubu Raya?
3. Bagaimanakah kinerja guru di MTs Kabupaten Kubu Raya?
4. Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya?
5. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya?
6. Bagaimanakah Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru di MTs Kabupaten Kubu Raya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengatahui "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya". Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengatahui:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Kabupaten Kubu Raya

2. Untuk mngetahui Lingkungan kerja di MTs Kabupaten Kubu Raya
3. Untuk mengetaui kinerja guru di MTs Kabupaten Kubu Raya
4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya
5. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya
6. Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru di MTs Kabupaten Kubu Raya

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Kabupaten Kubu Raya memiliki beberapa manfaat yang dapat ditinjau dari dua segi yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja, khususnya terhadap Kinerja Guru di MTs serta dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Guru

      Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi guru di MTs Kubu Raya Khususnya di Sungai Ambawang dan Sungai Raya Sekolah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga memberikan motivasi dan memberi vasilitas pada guru untuk meningkatkan kinerja guru sangat penting dilakukan.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah MTs. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan dalam menyusun pengaruh pengembangan sumber daya manusia di sekolah, khususnya dalam hal kepemimpinan.

c. Bagi Lembaga Sekolah

Hasil penelitian ini, dapat memberikan masukan pada pihak sekolah Bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja guru. Untuk itu sekolah sebaiknya memberikan sarana dan pra sarana yang baik kepada guru agar meningkatkan kinerja guru.

d. Bagi Kementrian Agama

Hasil penelitian ini, dapat memeberikan masukan pada kementrian agama bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Unutuk itu, kementrian Pendidikan seharusnya lebih perhatian lagi terhadap sarana dan prasarana serta pelatihan untuk kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru.

e. Bagi Penelitian Selanjutnya

Melalui hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya gunu mengetahui "pengaruh kepemimpiman kepala sekolah dan lingkungn kerja terhadap kinerja guru di MTs Kubu Raya" hasil penelitian ini juga dapat di manfaatkan dan dijadikan satu diantara bahan masukan dalam kegiatan penelitian selanjutnya.

E. Variabel Penelitian dan Keterbatasan Penelitian

1. Variabel Penelitian

Waruwu (2025) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah sesuatu yang menjadi objek pengamatan atau gejala yang akan diteliti dalam suatu penelitian, dan variabel dapat dibedakan menjadi variabel kuantitatif serta variabel kualitatif. Selanjutnya, Darmanto (2025) menjelaskan bahwa berdasarkan hubungan antarvariabel, variabel penelitian dibedakan menjadi variabel independen dan variabel dependen, di mana variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, hlm. 21.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y).

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Wahjosumidjo (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala

sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator, (hlm. 112). Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah dijabarkan ke dalam tujuh subvariabel, yaitu sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator, yang secara keseluruhan berfungsi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan mutu sekolah.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Suarni Norawati (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik, (hlm. 143). Dengan demikian, dalam penelitian ini lingkungan kerja dibagi menjadi dua sub variabel, yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi suhu, pencahayaan, dan sarana prasarana, serta lingkungan kerja nonfisik yang meliputi hubungan dengan atasan dan rekan kerja, yang keduanya berperan dalam mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja guru.

c. Kinerja Guru (Y)

Akmaluddin (2019) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan, (hlm. 165). Selanjutnya, dalam penelitian ini kinerja guru dijabarkan ke dalam

enam subvariabel, yaitu sebagai pengajar, sumber belajar, fasilitator, model dan teladan, motivator, serta evaluator, yang keseluruhannya mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

2) Keterbatasan Penelitianan

Supaya mempermudah penelitian dan tidak terjadi kesalahan penafsiran terhadap judul, maka di perlukan pembatasan masalah. Dalam penelitian ini hanya akan membahas permasalahn sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang di maksud di sini adalah

kemampuan seorang kepala sekolah untuk berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis serta meningkatkan mutu sekolah, yang di ambil dalam Wahjosumidjo (2010)

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang di maksud di sini adalah Lingkungan kerja yang di maksud di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas, baik berupa kondisi fisik seperti suhu dan pencahayaan maupun kondisi nonfisik seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja. yang di ambil dalam Suarni Norawati (2025)

c) Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, sumber belajar, fasilitaor, model dan teladan, motivator dan evaluator sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, menilai hasil belajar, serta mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal yang di ambil dalam Akmaluddin (2019)

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu Batasan yang dijadikan pedoman untuk melakuakn suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian dijadikan suatu pedoman untuk melakukan penelitian. Menurut Muin (2023) Definisi operasional adalah batasan-batasan yang membuat suatu variabel mempunyai kriteria yang pasti dan tetap. Untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda maka peneliti menjelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah adalah seorang kepala sekolah yang memimpin sekolah di MTs Kubu Raya khusunya Kecamatan Sungai Ambanwang dan Kecamatan Sungai Raya kepala sekolah sebagai

1). Pendidik 2). Manajer 3). Administrator 4). Supervisor 5). Pemimpin, 6). Inovator 7). Motivator, kepala sekolah membangun semangat belajar dan menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan menyenangkan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mencakup 2 aspek yaitu lingkungan Kerja fisik dan non fisik, 1). Lingkungan kerja fisik 2). Lingkungan kerjaf fisik non-fisik.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang diukur berdasarkan enam peran utama, yaitu guru sebagai pelajar 1). Pengajar 2). Sumber belajar 3). Fasilitator 4). Model dan teladan 5). Motivator 6). Evaluator