

## Faktor Determinasi Kinerja Guru Madrasah (Studi di MTs Se-Kecamatan Slahung)

*Sholahuddin Afif Fanani*

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: [sholahuddinafiffanani@gmail.com](mailto:sholahuddinafiffanani@gmail.com)

*Wirawan Fadly*

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: [wirawfadli@iainponorogo.ac.id](mailto:wirawfadli@iainponorogo.ac.id)

Received	Revised	Accepted	Published
26 Mei 2023	4 Juli 2023	6 Juli 2023	6 Juli 2023

### **Abstract**

*Teacher performance is interpreted as the teacher's task at a certain period in the school system to achieve organizational goals. Two things that are assumed to be determining factors for teacher performance are work climate and leadership style of the principal. This study aims to determine the effect of work climate and leadership style on teacher performance in each variable or together. This type of research is expo facto quantitative. The sample in this study were 100 teachers in Slahung District. Collecting data using a questionnaire or a questionnaire. Data analysis using test results and multiple regression. The results of the research work climate variable at MTs in Slahung District partially have a significant effect on the performance of MTs teachers. Slahung District. The calculated t value is 2.579 with a sig value. of 0.011. This value is greater when compared to the t table value of 1.661. The leadership variable does not partially affect the performance of MTs teachers in Slahung District. From the results of the analysis, it was obtained that the t-count value was 1.620, when compared to the t-table value of 1.661, the t-count value was smaller than t-table ( $1.620 < 1.661$ ) so that the hypothesis in this study was rejected. Simultaneously there is a significant influence of work climate and leadership style variables on the performance variables of MTs teachers in Slahung Ponorogo District. This is based on the results of the F test analysis that has been carried out, the value of F count > F table ( $4.055 > 3.09$ ) is obtained.*

### **Abstrak**

Kinerja guru dimaknai sebagai tugas guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Dua hal yang diasumsikan sebagai faktor determinasi kinerja guru adalah iklim kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada masing-masing variabel ataupun secara bersama-sama. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif eksposfakto. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang guru di Kecamatan Slahung. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Analisa data dengan menggunakan hasil uji dan regresi berganda. Hasil penelitian Variabel iklim kerja di MTs Kecamatan Slahung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs. Kecamatan Slahung. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 1,661. Variabel

kepemimpinan tidak mempengaruhi secara parsial kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung. Dari hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,620, apabila dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,661, nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,620 < 1,661$ ) sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji  $F$  yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $4,055 > 3,09$ ).

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Kinerja Guru.

## Pendahuluan

Guru memiliki peran paling penting dalam sistem pendidikan untuk meningkatkan pembelajaran siswa, dan guru berperan penting bagi kesuksesan masa depan siswa. Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan sekolah yang baik hendaknya memberikan interaksi yang positif antara guru-guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah yang akan dicapai. Dengan lingkungan yang baik seperti ini, maka akan lebih mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja Guru.<sup>1</sup> Gaya kepemimpinan adalah cara mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Kualitas pendidikan yang diterima di sekolah akan menghasilkan kualitas belajar sebagai produk dari keefektifan manajerial kepala sekolah, yang didukung oleh guru dan staf sekolah lainnya sebagai cermin dari keefektifan sekolah dan keberhasilan sekolah. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka akan mampu mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga kualitas pendidikan di sekolah akan lebih baik. Jadi peran kepemimpinan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Kinerja guru ditentukan oleh tingkat partisipasi pekerjaan dalam menjalankan organisasi sehari-hari<sup>2</sup>.

Kinerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap pembelajaran siswa dan kemajuan siswa, adapun standar yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah istilah yang telah didefinisikan oleh peneliti, hal tersebut berbeda secara tema tetapi utamanya adalah pencapaian atau pelaksanaan tugas yang diberikan kepada guru. Kinerja guru dimaknai sebagai tugas guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan kinerja guru dapat dilihat dari kurang optimalnya guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu kurang maksimal dalam mempersiapkan Rencana Pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran.<sup>3</sup>

Faktor pertama yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah Iklim kerja. Dalam proses pembelajaran di sekolah, iklim kerja di sekolah sangat di perlukan bagi guru

<sup>1</sup> Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama, 2016), 23.

<sup>2</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 34.

<sup>3</sup> Barnawi & M. Arifin. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah* (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012). 67.

untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Freiberg menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif. Supardi mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yaitu pada aspek kepemimpinan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor situasional yang terdiri dari : metode kerja, kondisi, desain perlengkapan kerja, dan iklim kerja.<sup>4</sup> Faktor kedua yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai satu tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan membimbing suatu kelompok dengan segala relevansinya, sehingga tercapailah tujuan kelompok tersebut. Kepemimpinan sangat diperlukan baik dalam pemerintahan, organisasi maupun di sekolah. Kepemimpinan di sekolah ditentukan oleh kepala sekolah selaku manajer di sekolah.<sup>5</sup>

## Tinjauan Literatur

### Iklim Kerja

Iklim kerja adalah lingkungan tempat kerja. Iklim bisnis mempengaruhi seberapa baik tujuan lembaga terpenuhi karena efisiensi maksimum, produksi dan motivasi karyawan tidak mungkin dilakukan ketika lingkungan kerja buruk. Iklim tempat kerja yang efektif memastikan bahwa karyawan mengetahui dengan jelas tentang tujuan mereka di bidang lembaga yang lebih besar dan tahu persis apa yang diharapkan dari mereka. Dengan cara ini, lembaga dapat berfungsi lebih baik secara keseluruhan untuk memenuhi tujuan mereka.<sup>6</sup> Iklim kerja seringkali mempengaruhi pola pikir dan pertumbuhan karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif, mungkin merasa lebih termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi secara konsisten. Mempelajari apa yang melibatkan lingkungan kerja yang positif, dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan produktivitas. Menumbuhkan budaya di mana karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai menghasilkan pekerja yang dapat menjalin hubungan sosial yang lebih baik, menunjukkan empati satu sama lain, berkolaborasi, dan mendorong orang lain. Lingkungan kerja yang positif mengarah pada pertumbuhan tim dan laba yang lebih baik untuk lembaga. Indikator iklim kerja dalam suatu lembaga adalah Otonomi fleksibilitas, Menaruh kepercayaan, Simpatik memberi dukungan, Jujur, Kejelasan tujuan.<sup>7</sup>

### Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana para pemimpin menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang diberikan serta memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan serta kesehatan tim mereka.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 50.

<sup>5</sup> Agus Jamaludin, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3, no. 03, 2017, 78.

<sup>6</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Penerbit Alfabeta, 2016), 34.

<sup>7</sup> Benny Usman, Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011, 34.

<sup>8</sup> Siti, Samhana Zainina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2),2020, 20.

Macam- macam gaya kepemimpinan :

1) Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah di mana seorang pemimpin membuat keputusan berdasarkan masukan yang diterima dari anggota tim.

2) Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah kebalikan langsung dari kepemimpinan demokratis. Dalam hal ini, pemimpin membuat semua keputusan atas nama tim tanpa mengambil masukan atau saran dari mereka.

3) Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan Laissez-faire secara akurat didefinisikan sebagai pendekatan lepas tangan atau pasif terhadap kepemimpinan. Sebaliknya, para pemimpin memberi anggota tim mereka berbagai alat, informasi, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

4) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah tentang mengubah bisnis atau kelompok dengan menginspirasi anggota tim untuk terus meningkatkan standar mereka dan mencapai apa yang tidak pernah mereka pikir mampu mereka lakukan.

5) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional lebih bersifat jangka pendek dan dapat digambarkan sebagai jenis transaksi “memberi dan menerima”. Anggota tim setuju untuk mengikuti pemimpin mereka dalam penerimaan pekerjaan.

6) Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokratis adalah tipe kepemimpinan yang “melalui buku”. Proses dan peraturan diikuti sesuai dengan kebijakan tanpa ruang untuk fleksibilitas.

7) Kepemimpinan yang Melayani

Kepemimpinan yang melayani melibatkan seorang pemimpin yang menjadi pelayan bagi tim terlebih dahulu sebelum menjadi pemimpin.

Mengetahui gaya kepemimpinan sangat penting, karena dapat membantu menentukan bagaimana memengaruhi mereka yang berada di bawah pengaruh langsung. Selalu penting untuk meminta umpan balik dalam memahami apa yang dilakukan, tetapi mengetahui gaya kepemimpinan sebelum meminta umpan balik dapat menjadi titik awal yang membantu. Dengan begitu, ketika menerima pemikiran karyawan junior, dapat secara otomatis memutuskan gaya kepemimpinan mana yang terbaik dan mengadopsi karakteristik gaya tersebut dalam tugas manajemen sehari-hari.

Indikator gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah lembaga sebagai berikut: Kemampuan analisis dan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi dan mendengarkan, Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, Kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang.<sup>9</sup>

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah bagaimana seorang guru memenuhi tugas peran mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan dan berperilaku di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Ketika pemimpin memantau kinerja guru,

---

<sup>9</sup> Ria Ni Made Satyawati, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1, 2014, 45.

mereka dapat memberikan gambaran tentang bagaimana bisnis berjalan. Ini tidak hanya membantu menyoroti apa yang dapat dilakukan perusahaan saat ini untuk meningkatkan bisnis mereka, tetapi informasi ini juga menjadi masukan bagi rencana pertumbuhan di masa depan.<sup>10</sup> Pada dasarnya, kinerja mewakili jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu. Kinerja dapat dianggap sebagai pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi kebijakan yang berdampak pada tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan kinerja guru adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab atau kewenangan masing-masing guru pada periode tertentu.

Indikator kinerja meliputi kinerja yang berkaitan dengan kriteria kinerja berdasarkan perilaku tertentu yaitu :

1. Kuantitas kerja, adalah hasil kerja yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu,
2. Kualitas kerja, adalah kualitas kerja yang diperoleh berdasarkan kesepahaman dan persyaratan kesiapan,
3. Pengetahuan pekerjaan, sejauh mana pengetahuan tentang pekerjaan dan kemampuan yang dibutuhkan,
4. Kreativitas, adalah orisinalitas ide dan tindakan untuk memecahkan masalah yang muncul,
5. Komparatif, adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (antar anggota organisasi).<sup>11</sup>

## Metode

Adapun jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan madrasah terhadap kinerja guru MTs se-Kecamatan Slahung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru MTs di Kecamatan Slahung sejumlah 100 orang. Untuk apakah ada pengaruh iklim kerja dan kinerja guru terhadap kinerja guru untuk masing-masing variabel  $x$  maka menggunakan uji analisis regresi linier sederhana kemudian dilanjut dengan Uji  $t$ , sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja guru maka menggunakan uji analisis regresi linier berganda kemudian dilanjut dengan Uji  $F$ . Dan untuk mengetahui berapa pengaruhnya dari suatu kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Untuk dapat melihat Uji  $R^2$  dibuktikan dari besarnya nilai *Adjusted R Square* diantara 0 sampai dengan 1.

## Hasil Penelitian

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis 1

Untuk menjawab hipotesis I apakah iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, maka perlu diuji menggunakan analisis regresi sederhana dan Uji  $t$ , dengan perolehan hasil sebagai berikut.

---

<sup>10</sup> Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 39.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 46.

**Tabel Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.161	5.333		7.155	.000
Iklim Kerja	.241	.093	.255	2.579	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada  $df = 100 - 3$  yaitu 97 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,579 > 1,661$ ), berarti iklim kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

## 2. Uji Hipotesis 2

Untuk menjawab hipotesis 2 apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, maka perlu diuji menggunakan analisis regresi sederhana dan Uji t, dengan perolehan hasil sebagai berikut.

**Tabel Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.161	5.333		7.155	.000
Gaya Kepemimpinan	-.174	.107	-.160	-1.620	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar -1,620 dengan nilai sig. sebesar 0,109. Nilai tersebut lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada  $df = 100 - 3$  yaitu 97 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung  $<$  t tabel ( $1,620 < 1,661$ ), berarti gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **ditolak**.

## 3. Uji Hipotesis 3

Untuk menjawab hipotesis 3 apakah iklim kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru, maka perlu diuji

menggunakan analisis regresi berganda dan Uji F, dengan perolehan hasil sebagai berikut.

**Tabel Uji F regresi Berganda  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.791	2	46.895	4.055	.020 <sup>a</sup>
Residual	1121.849	97	11.565		
Total	1215.640	99			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F hitung pada tabel anova sebesar 4,055 dan pada taraf signifikansi 0,020, sedangkan nilai f tabel dengan  $df v1 = m - 1 (3 - 1 = 2)$ ;  $v2 = n - m (100 - 3 = 97)$  dimana,  $m =$  jumlah variabel;  $n =$  jumlah sampel. pada signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,09. sehingga  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} (4,055 > 3,09)$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat **diterima**, yaitu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo.

#### 4. Koefisien Determinasi

Setelah persamaan regresi diketahui, maka selanjutnya mencari nilai *R square* yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Nilai *R square* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Koefisien Determinasi Regresi Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.598	4.67823	.619	29.254	1	18	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,619 berarti bahwa peran dan kontribusi variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo sebesar 61,9% sedangkan sebesar 38,1% kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

#### Pembahasan

Pokok bahasan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru yang telah dilaksanakan di MTs se-

Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo, Adapun hasil penelitian dan pembahasannya sebagai berikut:

#### **A. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs se-Kecamatan Slahung Ponorogo**

Variabel iklim kerja di MTs Kecamatan Slahung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji t yang telah dilakukan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 1,661. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa iklim kerja dari suatu lembaga pendidikan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan di antaranya adalah Dedeh Sofia Hasanah dkk. (2010)<sup>12</sup> dan ahmad adzkiya (2020)<sup>13</sup> yang menjelaskan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Guru-guru di MTs Slahung selalu berusaha membuat iklim kerja yang nyaman dan kondusif diantaranya guru-guru di MTs Slahung memiliki otonomi dalam melakukan pekerjaannya di sekolah, guru memiliki fleksibilitas dalam melakukan pekerjaannya di sekolah, guru juga memperoleh simpati dalam melakukan tugasnya, semua komponen sekolah menerapkan kejujuran di sekolah, selalu memiliki visi dan misi yang sama serta seluruh komponen sekolah memiliki tujuan yang sama. Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan sekolah yang baik hendaknya memberikan interaksi yang positif antara guru-guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah yang akan dicapai. Dengan lingkungan yang baik seperti ini, maka akan lebih mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.<sup>14</sup>

Merurut Rahayu Dewi, pentingnya kinerja guru dalam mengukur produktivitas sekolah, maka dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, iklim kerja atau lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dievaluasi. Iklim kerja dan komponen-komponennya dianggap signifikan dalam memprediksi kinerja guru untuk suatu sekolah. Iklim kerja sekolah kemudian harus menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sekolah karena faktor ini secara langsung mempengaruhi dan membentuk lingkungan kerja. Iklim kerja yang positif dan konstruktif merupakan hal yang penting untuk dapat memotivasi iklim kerja yang positif akan mempengaruhi tingginya motivasi kerja, tanggung jawab, komitmen, keterikatan pekerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan

---

<sup>12</sup>Dedeh Sofia Hasanah, dkk, "Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta", (Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No 2, 2010), 95.

<sup>13</sup>Ahmad adzkiya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas)", (Jurnal Ekonomi Bisnis dan akuntansi Vol 22No 4), 492.

<sup>14</sup>Mami, U. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo : Zifatama, 2016), 23.



produktivitas kerja. Singkatnya, iklim kerja yang positif akan lebih berhasil dari waktu ke waktu karena meningkatkan emosi dan kesejahteraan yang positif.<sup>15</sup>

## **B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs se-Kecamatan Slahung Ponorogo**

Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,620, apabila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,661, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,620 < 1,661$ ) sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah MTs di Kecamatan Slahung Ponorogo tidak mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Slahung tidak mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Adzkiya (2020)<sup>16</sup> dan Silvia Lianti dkk (2021)<sup>17</sup> yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok, kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana para pemimpin menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang diberikan sambil memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan serta kesehatan tim mereka<sup>18</sup>. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala MTs. Slahung tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya peningkatan lagi karena hal ini mengingat bahwa kinerja guru mempunyai peran dan fungsi strategis guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja guru madrasah Tsanawiyah di Kec. Slahung Ponorogo.

Kepala sekolah Mts. Slahung dapat mengaplikasikan beberapa jenis gaya kepemimpinan yang ada sesuai dengan kondisi madrasah masing-masing. Beberapa jenis gaya kepemimpinan itu yaitu Gaya kepemimpinan demokratis di mana seorang pemimpin membuat keputusan berdasarkan masukan yang diterima dari anggota tim. Ini adalah gaya kepemimpinan kolaboratif dan konsultatif di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada arah proyek yang sedang berlangsung. Kepemimpinan otokratis merupakan kebalikan langsung dari kepemimpinan demokratis. Dalam hal ini, pemimpin membuat semua keputusan atas nama tim tanpa mengambil masukan atau saran dari mereka. Kepemimpinan Laissez-faire secara akurat didefinisikan sebagai pendekatan lepas tangan atau pasif terhadap kepemimpinan. Sebaliknya, para pemimpin memberi anggota tim mereka alat, informasi, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan

---

<sup>15</sup>Dewi, Rahayu, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (4), 2019, 21

<sup>16</sup>Ahmad Adzkiya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas)", (*Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* Vol 22No 4), 492.

<sup>17</sup>Silvia Lianti, dkk "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mts. Yayasan PERGURUAN Miftahul Ulum Dolok Masihul", *Jurnal Islami Manajemen Pendidikan Islam dan Humaniora* Vol. 1, 30.

<sup>18</sup>Siti, Samhana Zainina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2), 2020, 20.

mereka. Pemimpin transformasional mengharapkan yang terbaik dari tim mereka dan mendorong mereka secara konsisten hingga pekerjaan, kehidupan, dan bisnis mereka mengalami transformasi atau peningkatan yang signifikan.

Beberapa gaya kepemimpinan tersebut di atas dapat diaplikasikan sesuai kondisi dan keadaan madrasah masing-masing sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi masing-masing madrasah diharapkan dapat menambah kinerja guru-guru di MTs Se-Kecamatan Slahung. Sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja guru yang bagus dan akan berimbas pada kualitas pendidikan yang baik pula.

### **C. Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru MTs se-Kecamatan Slahung Ponorogo**

Keberhasilan sekolah secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik. Kepala sekolah sudah seharusnya memahami manfaat utama dari kinerja guru sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan objektif untuk mengevaluasi guru. Melakukan hal itu membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam mengelola sekolah. Meskipun evaluasi kinerja tidak pernah menyenangkan, mereka dapat membantu para pemimpin menentukan tingkat kinerja untuk setiap guru.<sup>19</sup>

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh sekolah. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja guru dapat mendorong semangat para guru, maka dari itu sekolah harus selalu berusaha memperhatikan gurunya agar kinerja guru berjalan dengan baik tanpa kendala. Dalam mendapat kinerja guru yang baik ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.<sup>20</sup> Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu sekolah. Pada dasarnya, sekolah bertujuan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi faktor terpenting yang perlu diperhatikan. Kinerja guru merupakan bagian penting dari sekolah untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Hal ini karena kinerja guru akan berhubungan dengan sebagian atau seluruh tindakan aktivitas guru. Suatu sekolah pada suatu periode dengan mengacu pada beberapa standar seperti proyeksi biaya masa lalu berdasarkan efisiensi, manajemen dan sejenisnya dalam mencapai tujuannya.<sup>21</sup>

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok, kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana para pemimpin menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang diberikan sambil memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan

---

<sup>19</sup>Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke) (Jakarta: PT Buku Seru, 2018), 23-24.

<sup>20</sup>Prawirosentono, S., *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"* (Yogyakarta : BPFE, 2018), 13.

<sup>21</sup>Benny Usman, Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011,113.

kesejahteraan serta kesehatan tim mereka.<sup>22</sup>

Gaya kepemimpinan seseorang juga menentukan bagaimana mereka menyusun strategi dan mengimplementasikan rencana sambil memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan tim mereka. Indikator gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah lembaga yaitu kemampuan analisis dan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan mendengarkan, kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang.<sup>23</sup>

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung > F tabel (4,055 > 3,09) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo.

Berdasarkan nilai *R Square*, besar pengaruh kedua variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 0,077 berarti bahwa peran dan kontribusi variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo sebesar 7,7% sedangkan sebesar 92,3% kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, diperoleh persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 38,2 + 0,241 X_1 - 0,174 X_2 + E$ . Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa 38,2 merupakan nilai konstanta pada persamaan yang berarti apabila nilai variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan nol maka variabel kinerja guru sebesar 38,2. Koefisien regresi pada variabel iklim kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,241 berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel iklim kerja sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada kinerja guru sebesar 0,241. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar -0,174 berarti setiap penambahan atau peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada kinerja guru bernilai -0,174.

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan madrasah terhadap kinerja guru di MTs se-Kecamatan Slahung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel iklim kerja di MTs Kecamatan Slahung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji t sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 1,661.
2. Variabel kepemimpinan tidak memengaruhi secara parsial terhadap kinerja guru MTs se-Kecamatan Slahung. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji t sebesar 1,620. Nilai tersebut lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 1,661.

---

<sup>22</sup>Siti, Zainina Samhana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2),2020, 20.

<sup>23</sup>Satyawati, Ria Ni Made,. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1, 2014, 45.

3. Variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung > F tabel ( $4,055 > 3,09$ ).

#### **Daftar Pustaka**

- Arifin, S. *Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Fahmi, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Alfabeta, 2016.
- Fauziyah, Novia, P. T. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal* Vol 1 No 2, 2015
- Jamaludin, Agus, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3, no. 03, 2017.
- Mami, U. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama, 2016.
- Satyawati, Ria Ni Made. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1, 2014.
- Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016.
- Siti, Zainina Samhana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2),2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pres, 2013.
- Usman, Benny. Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011.
- Wirawan. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*". Jakarta: Salemba Empat, 2007.