

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh)

Khotim Fadhli¹, Nurul Aminah^{2*}, Lailatus Sa'adah³

^{1,2*,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH.A. Wahab Hasbullah, Jombang, Indonesia

Email: ¹khotim@unwaha.ac.id, ^{2*}aminahnurul532@gmail.com, ³laila@unwaha.ac.id

Abstract

Teacher Performance is an outcome or achievement of a person or group in carrying out their work and responsibilities in accordance with their abilities in achieving goals. This research was conducted with the aim of determining the influence between leadership style, work environment, and motivation on teacher performance contained in the Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh, Jombang Regency. In this study, the method used was a quantitative research method that displayed data in the form of numbers with calculations through SPSS software version 26 and used multiple linear regression analysis. In hypothesis testing using tests partially and simultaneously. The variables used in this study are free (independent) and bound (dependent) variables. The free variables are Leadership Style (X1), Work Environment (X2), and Motivation (X3), while the bound variables are Teacher Performance (Y). Based on data calculations using SPSS, the researcher obtained partial results that Leadership Style does not affect Teacher Performance, while Work Environment and Motivation affect Teacher Performance. The results obtained simultaneously between Leadership Style, Work Environment, and Motivation together have a significant influence on teacher performance. Keywords: Leadership Style, Work Environment, Motivation, and Teacher.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Motivation, Teacher Performance

Abstrak

Kinerja Guru merupakan suatu hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai suatu tujuan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru yang terdapat pada Madrasah Aliyah Unggulan K.H. A. Wahab Hasbulloh, Kabupaten Jombang. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang menampilkan data berupa angka- angka dengan perhitungan melalui perangkat lunak SPSS versi 26 dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial dan simultan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) dan terikat (dependen). Variabel bebasnya yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan perhitungan data menggunakan SPSS, peneliti memperoleh hasil secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, sedangkan Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil yang diperoleh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi

1. PENDAHULUAN

Peranan pendidikan diakui sangat penting dalam program peningkatan dan pengembangan kecerdasan anak bangsa. Hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus dapat memahami aspek teoritis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat. Guru diposisikan sebagai pasukan garda terdepan dalam upaya menciptakan lulusan yang berkualitas sehingga memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kinerja. Menurut (Darmajaya, 2016) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Tantowi, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam pencapaian kinerja guru, perlu memperhatikan adanya faktor yang mempengaruhi keberlangsungannya.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Jelita, 2016). Sedangkan menurut (Syafriana, 2018), kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja.

Ada beberapa faktor yang sangat mungkin memiliki kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam suatu organisasi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi tersebut, lingkungan kerja yang tercipta di organisasi tersebut, dan motivasi kerja guru yang melekat pada masing-masing orang pada organisasi tersebut.

Menurut (Saputro, 2020) gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut (Putra, 2016), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran suatu organisasi bisa terwujud, atau bisa disebut juga dengan pola perilaku ataupun strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sebuah organisasi pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi tentang pentingnya bagaimana seorang karyawan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk dapat mencapai tujuan dan hasil yang optimal (Fadhli & Nuha, 2022). Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya, dimana manusia merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi tersebut. Dalam proses mengorganisasikannya tentunya akan dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat

memotivasi karyawannya supaya mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi terutama lingkungan kerja guru harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan aktivitas serta tanggung jawab dengan lebih giat. (Andi Jusdiana, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Selain itu, definisi lain dikemukakan oleh (Putra, 2016) yang mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam hal ini, motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan tercapainya tujuan organisasi tersebut, berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Priyono, 2018).

Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan, dalam hal ini tentunya ditujukan kepada manajemen sumber daya manusia pada umumnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Prasasti & Fadhli, 2022). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Observasi awal yang dilakukan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. A. Wahab Hasbulloh (MAUWH), peneliti beranggapan bahwa kondisi di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. A. Wahab Hasbulloh cukup menarik untuk dikaji semua guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang tercipta dapat membuat para guru nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, para guru memiliki semangat dan dorongan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaannya.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, dimana jenis dan sumber data juga menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dibuktikan dengan angka-angka atau bilangan. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer.

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu dengan observasi dan penyebaran *kuesioner* atau angket kepada responden yang sedang diteliti untuk mendapatkan data yang valid. Penyebaran angket dilakukan dengan menggunakan skala

likert, dimana menurut (Sugiyono, 2020) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi yang akan menjadi sasaran penelitian adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Unggulan Abd. Wahab Hasbullah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* atau pemberian kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2020). Berdasarkan perhitungan dengan rumus *Slovin* dengan jumlah populasi 70 guru, maka diperoleh sebanyak 60 guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Untuk menganalisis dan mengolah jawaban responden yang telah terkumpul, maka peneliti menggunakan aplikasi *software excel* dan SPSS versi 26.

Untuk menguji kelayakan data, maka dilakukan uji asumsi klasik yang dilakukan dengan berbagai uji, antara lain uji normalitas, linearitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian akan dilanjutkan kepada analisis regresi linier berganda, berupa pengujian hipotesis, yaitu Uji t dan Uji F guna memperoleh kesimpulan antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Unggulan Abd. Wahab Hasbullah adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58943877
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,057
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dalam metode kolmogorov-smirnov di atas dapat diketahui dengan melihat nilai asymp sig. sebesar $0,200 > 0,05$ (nilai signifikan), maka disimpulkan bahwa data residual terdistribusi atau menyebar normal.

Uji Linearitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan (X1)

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	473,528	15	31,569	2,626	,007

Kinerja Guru * Gaya Kepemimpinan	Between	Linearity	347,144	1	347,144	28,881	,000
	Groups	Deviation from	126,383	14	9,027	,751	,713
		Linearity					
	Within Groups		528,872	44	12,020		
	Total		1002,400	59			

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between	(Combined)	675,995	14	48,285	6,657	,000
	Groups	Linearity	558,029	1	558,029	76,933	,000
		Deviation from	117,966	13	9,074	1,251	,278
		Linearity					
	Within Groups		326,405	45	7,253		
	Total		1002,400	59			

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Motivasi (X3)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi	Between	(Combined)	635,642	15	42,376	5,084	,000
	Groups	Linearity	457,998	1	457,998	54,946	,000
		Deviation from	177,644	14	12,689	1,522	,143
		Linearity					
	Within Groups		366,758	44	8,335		
	Total		1002,400	59			

Berdasarkan data pada Tabel Anova, diketahui melalui nilai signifikan pada data *Deviation from Linearity* dan *Within Groups*. Berdasarkan tabel, maka dapat diketahui:

- Gaya kepemimpinan memiliki F hitung sebesar $(0,571) < F$ tabel $(2,77)$ dan nilai sig. sebesar $(0,71) > \alpha$ $(0,05)$, artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru.
- Lingkungan kerja memiliki F hitung sebesar $(1,251) < F$ tabel $(2,77)$ dan nilai sig. sebesar $(0,278) > \alpha$ $(0,05)$, artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru.
- Motivasi memiliki F hitung sebesar $(1,522) < F$ tabel $(2,77)$ dan nilai sig. sebesar $(0,143) > \alpha$ $(0,05)$, artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

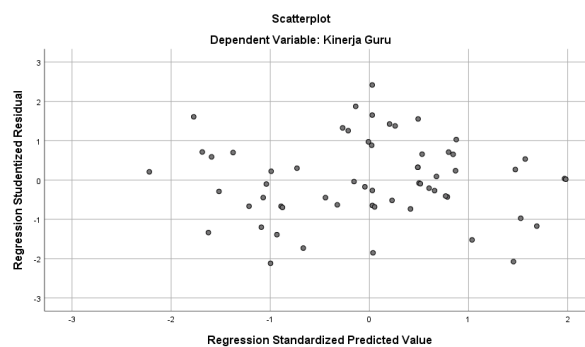
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	10,110	4,173		2,423	,019		
	Gaya Kepemimpinan	,039	,118	,043	,332	,741	,427	2,345
	Lingkungan Kerja	,578	,135	,523	4,283	,000	,473	2,114
	Motivasi	,280	,135	,281	2,073	,043	,382	2,615
a. Dependent Variable: Kinerja Guru								

Dapat diketahui dengan melihat tabel *coefficients* pada data Tolerance dan VIF, bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,427 dan VIF sebesar 2,345, lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,473 dan VIF sebesar 2,114, dan motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,382 dan VIF sebesar 2,615. Hal ini menunjukkan bahwa hasil nilai Tolerance dari semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik ScatterPlot diatas, ditunjukkan dengan adanya titik-titik dalam grafik yang menyebar secara acak baik di area atas maupun bawah, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,605	,584	2,658	2,280
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan data di atas melalui hasil nilai Durbin-Waston, yaitu dapat diketahui nilainya sebesar 2,280. Karena nilai Durbin-Waston terletak diantara < 1 dan > 3, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah autokolerasi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan Uji Asumsi Klasik, maka peneliti memperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,110	4,173		2,423	,019
Gaya Kepemimpinan	,039	,118	,043	,332	,741
Lingkungan Kerja	,578	,135	,523	4,283	,000
Motivasi	,280	,135	,281	2,073	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,110 + 0,039X_1 + 0,578X_2 + 0,280X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi, maka interpretasi dari persamaan model regresi di atas, adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,110, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) dianggap konstan atau nol, maka kinerja guru (Y) memiliki nilai sebesar 10,110.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,039, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,039 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi dianggap konstan atau tetap. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu-satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,039 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,578, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,578 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan atau tetap. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,578 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,280, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,280 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tetap. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu-satuan pada variabel motivasi akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,280 satuan.

Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Berikut merupakan kesimpulan dari uji t yang telah dilakukan berdasarkan table 7:

- Gaya kepemimpinan (X_1) memiliki T hitung $< T$ tabel, yaitu $0,332 < 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,741 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

- b. Lingkungan kerja (X2) memiliki T hitung > T tabel , yaitu $4,283 > 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- c. Motivasi (X3) memiliki T hitung > T tabel , yaitu $2,073 < 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji F

Uji F (uji simultan) digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau ber-sama-sama terhadap variabel terikat. Berikut merupakan data hasil dari uji F yang telah dilakukan:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,794	3	202,265	28,632	,000 ^b
	Residual	395,606	56	7,064		
	Total	1002,400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa F hitung sebesar $28,632 > F$ tabel $2,77$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh.

4. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh. Hal ini didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni memiliki T hitung < T tabel , yaitu $0,332 < 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,741 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh. Meskipun gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, bukan berarti gaya kepemimpinan tidak perlu, karena gaya kepemimpinan berguna untuk mengarahkan bawahannya dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh tidak berpengaruh karena guru terfokus pada variabel lainnya, yaitu dengan adanya variabel lingkungan kerja dan motivasi sebagai pendukung, sehingga kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh dapat terus berlangsung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Haryanto, 2018) dengan hasil bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, didukung dengan adanya variabel kompensasi dan komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh. Hal ini didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$, yaitu $4,283 > 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh. Hal ini dikarenakan Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat para guru menjadi nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin nyaman situasi dan kondisi yang tercipta di lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja yang diciptakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bachtar, 2012) dengan hasil bahwa secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh. Hal ini didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$, yaitu $2,073 < 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh. Motivasi yang tercipta dalam diri guru sangatlah besar, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini dibuktikan dengan pendidik yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, serta profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Motivasi yang tercipta akan berdampak baik, yakni akan membawa perkembangan bagi diri sendiri, peserta didik, dan Madrasah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gabriella & Tannady, 2019) dengan hasil bahwa secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Hasil uji F, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dan didukung besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,632 > 2,77$), dimana H_o ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd.Wahab Hasbulloh. Maka dapat diartikan, dengan digabungkannya ketiga variabel tersebut secara bersama akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Karena gaya kepemimpinan mempengaruhi dan mengarahkan kinerja guru untuk lebih baik ke depannya, lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan secara langsung pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para guru, sedangkan motivasi mendorong para guru untuk melakukan pekerjaan guna mengembangkan diri sendiri, peserta didik, dan nama baik Madrasah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hamdana, 2020) dengan hasil bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbullah. Dalam hal ini bukan berarti variabel gaya kepemimpinan tidak diperlukan, karena Gaya Kepemimpinan digunakan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan. Meskipun Variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh, tetapi dengan adanya variabel lingkungan kerja dan motivasi sebagai pendukung, sehingga kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbullah dapat terus berlangsung.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbullah. Hal ini dikarenakan Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbullah menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat para guru menjadi nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbullah. Hal ini dikarenakan motivasi yang tercipta dalam diri guru sangatlah besar, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi yang tercipta akan berdampak baik, yakni akan membawa perkembangan bagi diri sendiri, peserta didik, dan Madrasah.
- d. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbullah. Dengan digabungkannya ketiga variabel tersebut secara bersama akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Karena gaya kepemimpinan mempengaruhi dan mengarahkan kinerja guru untuk lebih baik ke depannya, lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan secara langsung pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para guru, sedangkan motivasi mendorong para guru untuk melakukan pekerjaan guna mengembangkan diri sendiri, peserta didik, dan nama baik Madrasah.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, N. M. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA*. 3.
- Bachtiar, D. (2012). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1(1).
- Darmajaya, J. B. (2016). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK DANAMON SIMPAN PINJAM UNIT METRO*. 02(02).
- Fadhli, K., & Nuha, Z. U. (2022). Analysis of Implementation of Minimum Wage Determination Policies in Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Sciene*, 02(04), 39–56. <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/148/66>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*. 2016, 121–124.
- Hamdana. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi*

Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. 1(2).

- Haryanto, D. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDYFERYTO GROUP YOGYAKARTA. 3.*
- Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, V. P. K. L. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . AMANAH FINANCE DI MANADO. 16(02), 459–470.*
- Prasasti, M. A., & Fadhli, K. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. *Economics And Business Management Journal(EBMJ)*, 1(4), 237–243. <https://www.ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/60/69>
- Priyono, B. H. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. 4(2), 144–160.*
- Putra, F. A. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) Febri. 40(2).*
- SAPUTRO, R. R. C. (2020). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI DOREMI HOME MUSIC COURSE PONOROGO.*
- Syafrina, S. M. N. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 009 KUALA TERUSAN KECAMATAN PANGKALAN KERINCI.*
- Tantowi, R. (2016). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK DANAMON SIMPAN PINJAM UNIT METRO. 02(02).*