

THE CONTRIBUTION OF LEADERSHIP HEAD OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT TO TEACHER PERFORMANCE IN MADRASAH ALIJAH NEGERI KAMPAR REGENCY

Arjuniwati¹⁾

Azhar²⁾

Suarman³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

This study aims to determine the contribution of variables (1) principal leadership on teacher performance, (2) work environment on teacher performance, (3) leadership of principal and work environment together to teacher performance. The respondents of the research are the teachers of State Madrasah Aliyah in Kampar District, which amounted to 84 people, obtained by proportionate probability sampling technique. Data collection was done through questionnaire as a research instrument. Data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. The reliability coefficient of the instrument is calculated using the cronbach alpha formula. Partially, the result of research shows that there is a significant contribution between principal leadership on teacher performance of 0.770, and there is a significant contribution between work environment on teacher performance of 0.768. While simultaneously there is contribution of headmaster leadership and work environment to teacher performance equal to 0.803.

Keywords: *Principal Leadership; Work environment; Teacher Performance*

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI SE-KABUPATEN KAMPAR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya kontribusi variabel (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Kampar yang berjumlah 84 orang diperoleh dengan teknik *proportionate probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,770, dan terdapat kontribusi secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,768. Sedangkan secara simultan terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,803.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa, penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru merupakan sosok manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru selalu terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (1996:65) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan

penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Surya (2004:10) mengemukakan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. "Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja dan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Sedangkan menurut pendapat Barnawi (2012:45) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal, faktor ini sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1).Gaji(2). Sarana dan prasarana (3).Lingkungan kerja fisik (4).Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan formal. Hal ini telah banyak dibuktikan oleh sejarah masa lalu, bahwa efektif tidaknya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup kumpulan manusia atau masyarakat. Di sisi lain bahwa kepemimpinan yang efektif sangat menopang keberhasilan suatu lembaga pendidikan formal, namun dipihak lain

untuk mencari kepemimpinan yang efektif ini bukan hal yang sederhana. Kelangkaan kepemimpinan yang efektif ini bukan hanya menjadi masalah bagi dunia usaha, akan tetapi juga merupakan masalah dalam dunia pendidikan.

Pada lembaga pendidikan formal, kepemimpinan diperankan oleh seorang kepala sekolah yang sekaligus bertindak sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap sekolah dan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu, sangatlah tergantung kepada *policy* atau kebijaksanaan dan kecakapan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan (Purwanto, dkk, 2009:112).

Dengan kepemimpinan yang efektif dan baik yang diterapkan kepala sekolah dan kemampuannya dalam memanjaemen sekolah tentu akan mendorong peningkatan kinerja guru. Dengan memiliki pemimpin yang bijak dan efektif dengan sendirinya akan memberikan kontribusi tertentu terhadap peningkatan kinerja setiap guru yang ada disekolah, apabila suatu sekolah tidak memiliki pemimpin atau kepala sekolah yang mampu memimpin dan memanjaemen sekolah dengan baik akan menjadi salah satu faktor penghambat peningkatan kinerja guru disekolah.

Keadaan lingkungan kerja sebagai tempat beraktivitas untuk menuntaskan pekerjaan dan tanggung jawab guru sebagai tenaga pengajar akan memberikan kontribusi bagi kelangsungan proses pembelajaran disekolah. Keadaan inipun akan turut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru disuatu sekolah, bagaimana

mungkin seorang guru bisa nyaman dalam mengajar jika keadaan atau lingkungan kerja tidak mendukung.

Dalam lingkungan kerja tentu guru akan menemui rekan kerja, kondisi kerja dan pimpinan dalam bekerja, jika semua aspek ini mampu memberikan dukungan terhadap aktivitas yang dilakukan seorang guru tentu akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pendidikan yang dilaksanakan.

Lingkungan sekolah merupakan bagian dari sekolah yang berpengaruh langsung dengan kegiatan belajar mengajar disekolah. Lingkungan yang asri jauh dan dari keributan akan membuat fokus proses belajar mengajar menjadi lebih baik. Lingkungan sekolah yang mendukung proses belajar mengajar merupakan keadaan lingkungan yang memberikan suasana belajar yang nyaman dan memenuhi segala kebutuhan proses belajar, baik yang ada didalam lingkungan sekolah maupun yang diluar sekolah.

Dari beberapa masalah yang peneliti temui saat melakukan observasi atau kunjungan kebeberapa Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Kampar dapat peneliti simpulkan:

Berdasarkan pra-survey melalui pengamatan dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Kampar diketahui bahwa kinerja guru masih rendah. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut :

1. Rendahnya prestasi siswa akibat dari kinerja guru dan motivasi guru yang rendah dalam mengajar.
2. Kurang tegasnya kepala sekolah dalam memberikan sanksi pada guru yang kurang disiplin.
3. Kepala sekolah jarang dalam memberikan supervisi

kepada guru dan tidak melakukan evaluasi atas hasil supervisi

4. Kepala sekolah kurang bisa memajemen sekolah dengan baik
5. Kondisi lingkungan kerja disekolah yang kurang mendukung proses belajar mengajar, seperti sarana prasarana yang kurang memadai, hubungan antar sesama guru yang kurang harmonis.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Kampar ?
2. Seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Kampar ?
3. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Kampar?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah kepemimpinan kepala sekolah, variabel X_2 (independen) adalah lingkungan kerja dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah Negeri

se-Kabupaten Kampar yang berjumlah 84 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Taro Yamane. Sampel dalam penelitian ini adalah 84 guru dari 106 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *proportionate probability sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru.

Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data kinerja guru diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 39 dan skor tertinggi adalah 56 dengan rentang sebesar 17. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 48,61; (2) simpangan baku = 3,862; (3) median = 48; dan (4) modus = 46. Untuk lebih jelasnya, deskripsi data penelitian tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Perhitungan Statistik Data Kinerja Guru (Y)
Statistics

Kinerja_Guru_Y		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		48.61
Median		48
Mode		46
Std. Deviation		3.862
Variance		14.91
Range		17
Minimum		39
Maximum		56
Sum		4083

Sebaran skor kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	54-56	11	13,1
Tinggi	51-53	15	17,86
Sedang	47-50	36	36,9
Rendah	43-46	26	26,19
Sangat Rendah	39-42	5	5,95
Jumlah		84	100

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui distribusi frekuensi skor kinerja guru terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi kinerja guru terdapat pada

interval 47-50 sebanyak 36 orang atau 36,9%. Dengan demikian skor kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar berada dalam kategori sedang.

4.1.2 Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data kepemimpinan kepala sekolah diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 70 dan skor tertinggi adalah 116 dengan rentang sebesar 46. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 87,76; (2) simpangan baku = 8,552; (3) median = 97; dan (4) modus = 96. Untuk lebih jelasnya, deskripsi data penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Perhitungan Statistik Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)
Statistics

Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_X1		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		97,76
Median		97
Mode		96
Std. Deviation		8,552
Variance		73,14
Range		46
Minimum		70
Maximum		116
Sum		8212

Sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, tidak baik, dan sangat tidak baik. Selanjutnya penyebaran distribusi

frekuensi data kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah seKabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini ;

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Baik	107-116	16	19,05
Baik	97-106	27	32,14
Sedang	88-96	32	38,1
Tidak Baik	79-87	8	9,52
Sangat Tidak Baik	70-78	1	1,19
Jumlah		84	100

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada interval 88-96 sebanyak 32 orang atau 38,1 %. Dengan demikian skor kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar berada dalam kategori sedang. Penyebaran distribusi frekuensi dari kepemimpinan kepala sekolah dapat ditunjukkan pada gambar berikut :

4.1.3 Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data lingkungan kerja diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 76 dan skor tertinggi adalah 113 dengan rentang sebesar 37. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 95,81; (2) simpangan baku = 8,158; (3) median = 95,5; (4) modus = 95. Untuk lebih jelasnya, deskripsi data penelitian tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Perhitungan Statistik Data Lingkungan Kerja (X2)
Statistics

Lingkungan_Kerja_X2

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		95,81
Median		95,5
Mode		95
Std. Deviation		8,158
Variance		66,56
Range		37
Minimum		76
Maximum		113
Sum		8048

Sebaran skor lingkungan kerja Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, tidak baik, dan sangat tidak baik. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data lingkungan kerja Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini ;

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X₂)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Baik	107-113	9	10,71
Baik	100-106	17	20,24
Sedang	92- 99	31	36,91
Tidak Baik	84-91	20	23,81
Sangat Tidak Baik	76-83	7	8,33
Jumlah		84	100

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui distribusi frekuensi skor lingkungan kerja terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi lingkungan kerja terdapat pada interval 92-99 sebanyak 31 orang atau 36,91%. Dengan demikian skor lingkungan kerja Madrasah Aliyah Negeri seKabupaten Kampar berada dalam kategori sedang.

4.1 Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana dan berganda. Sebelum melakukan uji statistika parametrik terlebih dahulu peneliti melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan di analisis. Data tersebut meliputi variabel kinerja guru (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan lingkungan kerja (X₂). Uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.

4.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan taraf signifikan yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variabel dengan $\alpha = 0,05$. Adapun kaidah keputusan, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$. Hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Pengujian Normalitas Pengujian Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Kinerja_Guru_Y	.074	84	.200*

Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_X1	.071	84	.200*
Lingkungan_Kerja_X2	.048	84	.200*

Kenormalan data dalam penelitian ini dapat diketahui dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian normalitas data penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut :

H_o : data berdistribusi normal

H_a : data tidak berdistribusi normal

Terlihat dari tabel 4.7 pada kolom sig, diperoleh hasil signifikansi variabel kinerja guru (Y) berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alpa (0,200 > 0,05), variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) berdistribusi normal karena sig lebih besar dari nilai alpha (0,200 > 0,05), dan variabel lingkungan kerja (X₂) juga berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alpa (0,200 > 0,05). Nilai signifikansi masing-masing variabel ini > 0,05 yang berarti bahwa H_o diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan analisis regresi terpenuhi.

4.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Dari hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan di bab sebelumnya. Berikut ini disajikan pengujian hipotesis penelitian.

4.3.1 Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang akan di uji adalah

H_o : $\rho_{y1} \leq 0$

H₁ : $\rho_{y1} > 0$

Di sini uji hipotesis 0 (H_o) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, melawan hipotesis (H_i) yang menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Tabel 4.10 Analysis of Variance (ANOVA) Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel} (0,05)
Regresi	734,800	1	119,732	3,11
Residual	503,235	82		
Total	1238,036	83		

Tabel 4.10 menunjukkan F_{hitung} sebesar 119,732 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,11. Maka F_{hitung} (119,732) > F_{tabel} 3,11 artinya terdapat hubungan yang linier antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Tabel 4.11 Uji Korelasi Person antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Variabel	N	Korelasi person	Sig (2-tailed)
X ₁ Y	84	0,770	0,000

Dari tabel 4.11 diperoleh korelasi person sebesar 0,770 hal ini kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hubungan korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah kuat, hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi mendekati +1. Dengan Pvalue/Sig sama dengan $0.00 < 0.05$. dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 4.12 Uji t Hitung Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	14,596	3,120	1,663
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,348	0,032	

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai $a=14,596$ dan $b=0,348$ sehingga persamaan regresinya menjadi $Y=14,596 + 0,348$ sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan linier, artinya setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,348.

Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 3,120 sedangkan nilai t_{tabel} 1,663 atau bisa dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru.

4.3.2 Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja sekolah dengan kinerja guru, melawan hipotesis (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Tabel 4.13 Analysis of Variance (ANOVA) Lingkungan kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel} (0,05)
Regresi	731,038	1	118,236	3,11
Residual	506,997	82		
Total	1238,036	83		

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan F_{hitung} sebesar 118,236 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,11. Maka F_{hitung} (118,236) $>$ F_{tabel} (3,11) artinya terdapat hubungan yang linier antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

Tabel 4.14 Uji Korelasi Person antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Variabel	N	Korelasi person	Sig (2-tailed)
X_2Y	84	0,768	0.000

Dari tabel 4.14 diperoleh korelasi person sebesar 0.768 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hubungan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah sangat kuat, hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi mendekati +1. Dengan Pvalue/Sig sama dengan $0.00 < 0.05$. dapat disimpulkan terdapat

hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 4.15 Uji t Hitung Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	13,756	3,217	1,663
Lingkungan Kerja	0,364	0,033	

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai a=13,756 dan b=0,364 sehingga persamaan regresinya menjadi $Y=13,756+0,364X_2$. Ini berarti setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X₂) akan diikuti peningkatan kinerja guru(Y) sebesar 0,364.

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 3,217 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,663 atau bisa dikatakan nilai t_{hitung} > t_{tabel}, ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru.

4.3.3 Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diujikan adalah :

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y12} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 (H₀) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kinerja guru, melawan hipotesis (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis korelasi.

Tabel 4.16 Analysis of Variance (ANOVA) Kepemimpinan Kepala

Sekolah (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel (0,05)}
Regresi	798,448	1	73,562	3,11
Residual	439,588	82		
Total	1238,036	83		

Tabel 4.16 menunjukkan F_{hitung} sebesar 73,562 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,11. Maka F_{hitung} (73,562) > F_{tabel} (3,11) artinya terdapat hubungan yang linier antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Dengan menggunakan program SPSS for windows versi 20, maka diperoleh tabel uji t sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji t Hitung Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	11,105	3,575	1,663
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,192	3,524	
Lingkungan Kerja	0,196	3,425	

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai a=11,105, b₁=0,192, b₂=0,196 sehingga persamaan regresinya menjadi $Y=11,105+0,192X_1+0,196X_2$. Ini berarti setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) akan diikuti peningkatan kinerja guru(Y) sebesar 11,105. Kemudian pada nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 3,575, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,663 atau bisa dikatakan nilai t_{hitung} > t_{tabel}, ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah

dan lingkungan kerja dengan kinerja guru.

4.3.4 Kontribusi Antar Variabel

Untuk mengetahui berapa kontribusi yang disumbangkan oleh masing-masing variabel silahkan baca tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Kontribusi Masing-masing Variabel Terhadap Variabel Y

Variabel	R	R Square	D f	Sig.F. Change
Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru	0,770	0,594	1	0.000
Lingkungan kerja dengan kinerja guru	0,768	0,590	1	0.000
Kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja dengan kinerja guru	0,803	0,645	2	0.000

Pada tabel 4.18 diketahui korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 0,770.. Koefisien Determinasi (r^2) = 0,594 atau 59,4% artinya besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 59,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.Selanjutnya diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah 0,768. Koefisien Determinasi (r^2) = 0,590 atau 59 % artinya besarnya kontribusi lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah 59% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah itu korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah 0,803. Koefisien Determinasi (r^2) = 0,645 atau 64,5% artinya besarnya

kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah 64,5 %, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah seKabupaten Kampar. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah seKabupaten Kampar, maka akan semakin tinggi pula derajat kinerja guru.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah seKabupaten Kampar. Artinya semakin baik lingkungan kerja di Madrasah Aliyah seKabupaten Kampar, maka akan semakin tinggi pula derajat kinerja guru.
3. Terdapat kontribusi secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah seKabupaten Kampar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan derajat kinerja guru di Madrasah Aliyah seKabupaten Kampar.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, maka saran yang akan diberikan adalah:

1. Dari dua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang lebih dominan jika dibandingkan dengan lingkungan kerja. Untuk itu, kepala sekolah diharapkan agar bisa memperbaiki kepemimpinannya sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan dan dapat sebagai bahan kajian kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki kepemimpinan kepala sekolah dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Bagi sekolah, diharapkan setelah mengetahui bahwa kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru maka kepala sekolah sebaiknya memperbaiki kepemimpinannya, sehingga kinerja guru dapat selalu meningkat dan sekolah juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerja untuk memperbaiki kinerja guru yang penting diketahui implikasinya terhadap pekerjaan guru sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam melakukan kajian terhadap masalah yang sama dan menambah wawasan pengetahuan bagi yang memanfaatkannya. Untuk kesempurnaan dan kelanjutan penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat dilakukan

dengan lebih memperdalam materi dari masing-masing variabel. Masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya : pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi antar pribadi, konflik, kecerdasan emosional, gaji, promosi, peningkatan kesejahteraan guru, pembagian tugas, kepribadian dan latarbelakang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi teori, aplikasi, dan kasus*. Bandung : Alfabeta
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson., 2011. *Organization Behavior and Management*, MCGraw-Hill International.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan; apakah pemimpin abnormal itu?* Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada
- Martinis Yamin dan Maisah, 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press
- Mulyasa E, 2014. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi Hadari, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Gadjah Mada University Press
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 35 Tahun 2010. *Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan jabatan Fungsional guru dan Angka Kreditnya*
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Veitzal Rivai, 2004. *Memimpin Dalam Abad ke-21*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo, 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Tiori, Psikologi, Perilaku, Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Ke- 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. 2002. *Leadership in Organizations*. (5th ed.). Upper Saddle River: PrenticeHall.