

Determinan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Nurul Qur'an: Kepimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi

Angga Susanto, Khotim Fadhli

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Correspondence: anggaalsanto7@gmail.com, khotim@unwaha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Qur'an Bendungrejo, Jogoroto, Jombang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarakan kepada 31 guru di Madrasah Aliyah Nurul Qur'an Bendungrejo. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan, variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun secara parsial hanya variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Qur'an Bendungrejo. Artinya sekolah perlu lebih fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pendidikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of principal leadership, work environment, and competence on teacher performance at Madrasah Aliyah Nurul Qur'an Bendungrejo, Jogoroto, Jombang. The approach used in this study is associative quantitative. Data were collected through questionnaires distributed to 31 teachers at Madrasah Aliyah Nurul Qur'an Bendungrejo. Sampling was carried out using saturated sampling techniques. The results of the study indicate that simultaneously, the variables of principal leadership, work environment, and competence have a significant effect on teacher performance, but partially only the variable of principal leadership does not show a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Nurul Qur'an Bendungrejo. This means that schools need to focus more on improving the quality of the work environment and developing teacher competencies to improve teacher performance in the educational process.

Keywords: work environment, leadership, competenc, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor penting di bidang Pendidikan. Menurut Rahardjo (2022) SDM merupakan bagian paling kompleks dan perilakunya tidak dapat diprediksi. Manajer dapat membeli kehadiran dan waktu karyawan mereka. Dia dapat membeli sejumlah gerakan otot yang terlatih setiap jam atau hari, tetapi dia tidak dapat membeli semangat karyawan, inisiatif, kesetiaan, dan pengabdian. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa karyawan tidak akan bekerja jika gaji atau kebutuhannya belum mencukupi. Oleh karena itu, manajer tidak akan bisa memotivasi karyawan jika kebutuhannya belum terpenuhi. Begitu juga dalam sebuah Lembaga Pendidikan yang karyawannya guru dan staf.

Secara khusus, masyarakat Indonesia berharap pendidikan dapat membantu meningkatkan standar hidup di seluruh negeri. Pendidikan merupakan salah satu bidang utama yang menjadi perhatian pemerintah. Pendidikan adalah sektor kunci pembangunan nasional, dengan tujuan menghasilkan warga negara yang lebih baik melalui peningkatan standar pendidikan (Rosmawati et al, 2020). Akibatnya, pemerintah terus berupaya melakukan reformasi di berbagai bidang

pendidikan dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidik. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memastikan bahwa para pendidik memiliki akses ke pelatihan berkualitas tinggi dan kesempatan untuk pengembangan profesional berkelanjutan.

Siswa berkualitas dihasilkan oleh guru. Penciptaan bangsa yang cerdas merupakan salah satu peran, tanggung jawab, dan kewajiban guru (Munawir et al., 2023). Untuk membangun bangsa yang warganya bijaksana, taat beragama, dan jujur, pendidikan profesional diyakini berperan dalam pembangunan nasional. Efektivitas guru di kelas merupakan ukuran kualitas mereka. Rohman (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja seorang guru merupakan hasil akhir dari upaya mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dalam lingkup wewenang dan kemampuan mereka. Diharapkan seorang guru akan memenuhi perannya sebagai pendidik dengan tepat. Melakukan hal tersebut menghasilkan hasil yang meningkatkan kepuasan diri dan motivasi untuk pengembangan lebih lanjut. Kesejahteraan secara keseluruhan, serta reputasi sekolah dan kemajuan akademik, akan dipengaruhi oleh kinerja ini.

Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan bakat masing-masing guru semuanya berperan dalam menentukan kemajuan siswa. Penelitian Rosdiana et al (2023) menemukan bahwa kepemimpinan administratif memiliki pengaruh yang besar terhadap seberapa baik kinerja guru di kelas. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan mengarahkan pengikutnya untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan organisasi merupakan komponen kunci dari kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang paling sesuai, seperti menjaga jalur komunikasi tetap terbuka, menginspirasi para pengikut, atau memberi mereka kebebasan untuk berkinerja maksimal, seorang pemimpin yang baik dapat menciptakan suasana yang mendorong produktivitas.

Penelitian Agustin & Purwanto (2023) menemukan bahwa untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas, kepala sekolah dapat memilih pola kepemimpinan sebagai salah satu pilihannya. Kepala sekolah diharapkan bisa menaikan standar kinerja guru dan keunggulan sekolah dengan menyoroti karakteristik-karakteristik tersebut. Beberapa faktor, termasuk kepemimpinan, dapat memengaruhi efektivitas guru di kelas, dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap kinerja guru (Hairudin et al., 2023). Selain itu, faktor-faktor yang terkait dengan tempat kerja yang baik dapat memengaruhi seberapa baik guru melakukan pekerjaannya. Guru lebih produktif ketika mereka dapat bersantai dan menikmati profesi mereka. Keahlian di bidangnya, yang mendorong seseorang untuk berprestasi, merupakan aspek lain yang dapat memengaruhi efektivitas guru.

Produktivitas guru dipengaruhi oleh lebih dari sekadar beban kerja mereka, menurut studi ini. Dengan demikian, suasana kerja yang lebih baik akan menghasilkan pelajaran yang lebih inovatif yang diajarkan oleh guru. Lebih lanjut, aspek-aspek tempat kerja ini dapat memengaruhi seberapa baik guru melakukan pekerjaannya, yang pada gilirannya menguntungkan siswa dan sekolah. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada lingkungan fisik tempat karyawan menjalankan tugas mereka (Lubis, 2020). Penelitian Fadhli et al (2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Penelitian Hidayat et al (2020) menunjukkan bahwa kompetensi sangat berdampak pada kinerja guru, tetapi unsur lain juga bisa mempengaruhinya. Penelitian ini memperlihatkan kemampuan guru bisa memengaruhi efektivitas mereka di kelas. Baik guru maupun siswa diharapkan memiliki tingkat kemahiran ini. Siswa lebih cenderung memahami pesan guru jika guru tersebut sangat kompeten. Rohman (2020) dalam penelitiannya

menemukan bahwa kompetensi paling baik ditunjukkan melalui pengembangan rutinitas berpikir dan bertindak yang menggabungkan pengetahuan, kemampuan, nilai, dan sikap seseorang. Kualitas secara personal sangat terkait dengan kompetensi. Merujuk pada pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada lingkup pendidikan, penting untuk mempunyai beberapa kompetensi diantaranya pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja.

Terkait kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Qur'an Bendungrejo, Jogoroto, Jombang menunjukkan ada beberapa prestasi yang telah dicapai siswa atas bimbingan guru seperti juara dalam kompetisi MHQ, MTQ, atletik, bulutangkis, voli, dan lain-lain yang menunjukkan keberhasilan dari pembimbingan guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah di MA Nurul Qur'an menunjukkan komitmen terhadap misi sekolah untuk memberikan pendidikan yang unggul. Pengawasan dan manajemen kinerja guru adalah dua bidang lain yang masih butuh perhatian, seperti dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan fisik berupa sarana prasarana ternyata masih bergantian penggunaannya dengan MTs Nurul Qur'an yang memang merupakan lembaga di bawah naungan yayasan yang sama, sehingga dalam pembelajaran di MA Nurul Qur'an melaksanakan pembelajarannya di siang hari. Hal ini dapat menghambat kinerja guru karena ada beberapa guru yang kadang terlambat atau tidak hadir.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh gabungan dari tiga variabel utama yang belum banyak diteliti secara komprehensif dalam konteks pendidikan di Indonesia, khususnya di lingkungan madrasah. Penelitian ini mengisi gap dalam literatur sebelumnya yang hanya membahas satu atau dua variabel secara terpisah, seperti kepemimpinan kepala sekolah atau kompetensi guru, tanpa mengintegrasikan faktor-faktor tersebut untuk menjelaskan secara lebih mendalam bagaimana ketiganya berinteraksi dan saling mempengaruhi kinerja guru dalam suatu institusi pendidikan berbasis agama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif (Sa'adah, 2021). Lokasi penelitian adalah MA Nurul Qur'an di dusun Bendungrejo, desa Jogoroto, kecamatan Jogoroto, Provinsi Jawa Timur. Madrasah tersebut merupakan madrasah berbasis pesantren, yang merupakan salah satu alasan mengapa dipilih sebagai lokasi penelitian, dan dapat melakukan investigasi yang menyeluruh dan efisien karena kondisi geografis sekitarnya.

Populasi penelitian ini berjumlah 31 instruktur di MA Nurul Qur'an dan juga merupakan sampel jenuh dari penelitian ini (Suriani et al. 2023). Pengujian instrumen variabel penelitian dengan validitas, reliabilitas dan pengujian asumsi klasik diantaranya melalui uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas

(Sugiyono, 2011). Untuk memprediksi bagaimana kriteria (variabel dependen) akan berubah sebagai respons terhadap perubahan pada dua atau lebih variabel independen (faktor prediktor), penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2011). Persamaan untuk regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dalam model tersebut, Kinerja Guru (Y) diprediksi melalui nilai konstanta (a) dan kontribusi dari tiga

variabel utama, yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3), yang masing-masing dikalikan dengan koefisien regresi (b_1 , b_2 , b_3). Selain itu, model ini juga menyertakan *error* (e) untuk mengakomodasi faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang mungkin ikut memberikan dampak pada kinerja guru tersebut.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

No.	Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	X1.1	0,626	0,355	Valid
		X1.2	0,652	0,355	Valid
		X1.3	0,641	0,355	Valid
		X1.4	0,666	0,355	Valid
		X1.5	0,734	0,355	Valid
		X1.6	0,613	0,355	Valid
		X1.7	0,634	0,355	Valid
		X1.8	0,614	0,355	Valid
		X2.1	0,654	0,355	Valid
		X2.2	0,734	0,355	Valid
		X2.3	0,712	0,355	Valid
		X2.4	0,604	0,355	Valid
		X2.5	0,595	0,355	Valid
		X2.6	0,672	0,355	Valid
		X2.7	0,689	0,355	Valid
		X2.8	0,512	0,355	Valid
2	Lingkungan Kerja	X2.9	0,546	0,355	Valid
		X2.10	0,576	0,355	Valid
		X2.11	0,796	0,355	Valid
		X2.12	0,632	0,355	Valid
		X2.13	0,703	0,355	Valid
		X2.14	0,561	0,355	Valid
		X2.15	0,423	0,355	Valid
		X2.16	0,679	0,355	Valid
		X3.1	0,349	0,355	Tidak valid
		X3.2	0,624	0,355	Valid
		X3.3	0,654	0,355	Valid
		X3.4	0,768	0,355	Valid
		X3.5	0,563	0,355	Valid
		X3.6	0,564	0,355	Valid
		X3.7	0,613	0,355	Valid
		X3.8	0,651	0,355	Valid
3	Validitas Kompetensi	Y1	0,332	0,355	Tidak valid
		Y2	0,505	0,355	Valid
		Y3	0,623	0,355	Valid
		Y4	0,627	0,355	Valid
		Y5	0,549	0,355	Valid
		Y6	0,792	0,355	Valid
		Y7	0,683	0,355	Valid
		Y8	0,464	0,355	Valid
		Y9	0,181	0,355	Tidak valid
		Y10	0,635	0,355	Valid
		Y11	0,536	0,355	Valid
		Y12	0,709	0,355	Valid
		Y13	0,480	0,355	Valid
		Y14	0,333	0,355	Tidak valid
		Y15	0,311	0,355	Tidak valid
		Y16	0,611	0,355	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 1 memperlihatkan bahwa pernyataan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,355) untuk setiap item; artinya semua pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sementara pada variabel Kompetensi (X3) dari hasil pengujian ditemukan item pertanyaan X3.2 hingga X3.8 mempunyai nilai r -hitung $>$ r -tabel, sementara item pertanyaan X3.1 tidak sah karena nilai r -hitung $<$ r -tabel

sehingga tidak memerlukan pengujian lebih lanjut. Kemudian variabel kinerja Guru hasil perhitungan, setiap item pertanyaan dari Y2 hingga Y16 memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel yang menunjukkan bahwa item tersebut sah. Namun demikian, item pertanyaan Y1, Y9, Y14, dan Y15 tidak valid karena nilai r -hitung $<$ r -tabel yang tidak memerlukan pengujian lebih lanjut, bisa ditarik kesimpulan sebagian besar item pertanyaan pada variabel ini bisa dipakai pada model penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah	0,798	8	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,897	16	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,747	8	0,6	Reliabel
Kinerja guru	0,827	16	0,6	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa semua variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru mempunyai nilai Alpha Cronbach $>$ 0,6; artinya variabel dapat diandalkan dan cocok untuk dipakai pada model penelitian ini.

Sedangkan Tabel 3 hasil uji normalitas untuk variabel “Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru menunjukkan data terdistribusi secara teratur, hal ini dibuktikan pada setiap variabel memiliki nilai Asymp. Sig. $>$ 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kompetensi	Kinerja Guru
N		31	31	31	31
Normal Parameters(a,b)	Mean	33,16	63,26	28,65	48,81
	Std. Deviation	3,417	7,407	2,727	4,445
Most Extreme Differences	Absolute	,196	,089	,174	,136
	Positive	,196	,089	,174	,136
	Negative	-,095	-,088	-,116	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		1,093	,497	,970	,758
Asymp. Sig. (2-tailed)		,184	,966	,304	,614

Sumber : data olahan

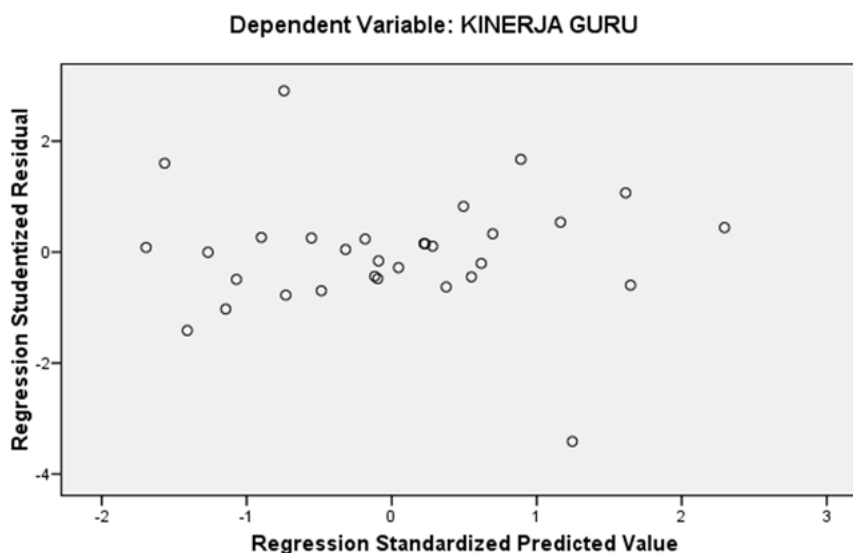
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kepada sekolah	0,564	1,773
Lingkungan kerja	0,622	1,607
kompetensi	0,815	1,226

Sumber : data olahan

Tabel 4 memperlihatkan pada variabel “Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) dalam penelitian tersebut, nilai VIF tidak $>$ 10 dan nilai Tolerance tidak $<$ 0,1; bisa dikatakan model regresi tersebut tidak ada gejala multikolinieritas. Sedangkan Gambar 1 menunjukkan plot residual terhadap nilai prediksi yang distandarisasi menampilkan

distribusi acak di sekitar garis nol, sesuai, hal ini memperlihatkan tidak ada tren reguler dalam model regresi yang mengarah pada masalah seperti autokorelasi atau heteroskedastisitas. Tidak ada tanda-tanda masalah serius dengan asumsi regresi atau kesesuaian model dalam situasi ini.



Sumber : data olahan

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,469	7,812			1,724	,096
	Kepemimpinan	-,022	,246	-,017		-,088	,930
	Lingkungan Kerja	,228	,108	,379		2,104	,045
	Kompetensi	,756	,257	,464		2,946	,007

Sumber : data olahan

Tabel 5 hasil analisis regresi, kinerja guru tetap berada pada level tersebut bahkan ketika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi diatur ke nol, dengan nilai konstan sebesar 13,469. Dengan korelasi 0,756, variabel kompetensi memberikan kontribusi positif paling signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, diikuti oleh lingkungan kerja sebesar 0,228. Di sisi lain, kinerja guru cenderung menurun dengan

setiap kenaikan satu unit pada kepemimpinan, yang memiliki efek negatif sangat kecil sebesar 0,022. Tabel 5 juga menjelaskan jumlah sampel (n) sebanyak 31 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 4 dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ sehingga diperoleh nilai $(df) = n - k = 31 - 4 = 27$. Maka T tabel yang digunakan adalah 1,703.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,147	3	89,716	7,483	,001(a)
	Residual	323,692	27	11,989		
	Total	592,839	30			

Sumber : data olahan

Tabel 6 menunjukkan bahwa, dengan batas signifikansi 0,05, nilai F-hitung $> F$ -tabel adalah $7,483 > 2,96$ dan menghasilkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$; hal ini menunjukkan hipotesis menyatakan bahwa kinerja guru di MA Nurul Qur'an dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kompetensi. Sedangkan Tabel 7

hasil uji koefisien determinasi (R^2) penelitian ini menghasilkan nilai 0,454; yang memperlihatkan kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan menyumbang 45,4% dari kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 54,6% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674	,454	,393	3,462

Sumber : data olahan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar $-0,088 < 1,703$ (t-tabel); artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak terpengaruh oleh kepemimpinan kepala sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MA Nurul Qur'an Bendungrejo tidak banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dimungkinkan karena tingkat kehadiran yang rendah atau komunikasi yang tidak memadai antara kepala sekolah dan guru. Temuan ini berbeda penelitian Rosdiana et al (2023) yang menemukan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan dalam menumbuhkan suasana yang mendorong produktivitas guru. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa unsur kepemimpinan kepala sekolah memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja guru dalam konteks MA Nurul Qur'an.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji-t lingkungan kerja menunjukkan t-hitung sebesar $2,104 > t$ -tabel sebesar $1,703$; artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja guru di MA Nurul Qur'an meningkat secara signifikan oleh lingkungan kerja. Guru dapat melakukan pekerjaannya dengan fokus dan motivasi yang lebih besar jika lingkungan kerja ditingkatkan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Hairudin et al (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, hubungan harmonis antar rekan kerja, dan fasilitas yang terawat dengan baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas guru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Nilai t-hitung variabel kompetensi sebesar $2,946 > t$ -tabel sebesar $1,703$; artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan sebagian besar bergantung pada kemampuan seperti kemampuan mengajar, pemahaman materi, dan keterampilan interpersonal. Keterampilan ini membantu guru merencanakan dan melaksanakan pelajaran yang sukses serta berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja secara produktif. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rohman (2020), yang menyatakan bahwa guru yang sangat mahir dalam manajemen kelas dan penyampaian materi

memiliki kinerja yang lebih baik, yang meningkatkan hasil belajar siswa.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi guru mempengaruhi kinerja guru MA Nurul Qur'an, bukan kepemimpinan kepala sekolah. Meskipun kepemimpinan kepala sekolah penting, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru dan kualitas tempat kerja lebih mempengaruhi kinerja guru. Meningkatkan kemampuan guru dan membangun tempat kerja yang sehat membutuhkan lebih banyak fokus. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Jaya (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para guru akan semakin baik. Kinerja guru dapat ditingkatkan ketika para guru mempunyai motivasi kerja yang lebih baik

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik kompetensi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di MA Nurul Qur'an, namun kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh. Sekalipun pendekatan kepemimpinan yang digunakan efektif, hal itu tidak cukup untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif serta penguasaan kompetensi yang mumpuni terbukti menjadi faktor kunci yang memungkinkan guru bekerja lebih efisien, produktif, dan mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Purwanto, M. B., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. *Limeemas: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 55–64.
- Fadhli, K., Aminah, N., Sa'adah, L., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh, *Jurnal Manajemen*, 2(2), 250–260.
- DOI: <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1811>
- Hairudin, Oktaria, E. T., Wenda. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(1), 57–65.

DOI: [10.33024/jur.jeram.v12i1.11522](https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i1.11522)

- Hidayat, T., Tanjung, H., Juliandi, A., 2020. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206. DOI: <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Jaya, W., 2021. Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 6(3). 1286-1294. DOI: [10.31004/obsesi.v6i3.1738](https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738)
- Lubis, S., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. DOI: <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Munawir,, Yasmin, A., Wadud, A. J., 2023. Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634. DOI: [10.29303/jipp.v8i1b.1237](https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237)
- Rahardjo, D. A. S., 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., Novitasari, D., 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 2829–6591. DOI: <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.319>
- Rohman, H., 2020. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92–102. DOI: <https://doi.org/10.31949/madinasika.v1i2.481>
- Rosmawati, R., Ahyani, N., Missriani, M., 2020. Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Sa'adah, L., 2021. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Suriani, N., Risnita, Jailani. M. S., 2023, Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan, *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 25-36