VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474

Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.710
Halaman : 104 - 113

# Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar

Muh Jufri, Surianto

*Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

jufrijupe.jj@gmail.com , antosuri576@gmail.com

**Artikel Masuk: 12 Oktober 2026 | Artikel di revisi: 21 Oktober 2026 | Artikel Di terbitkan : 31 Oktober 2026**

**Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja kepala sekolah, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru pada enam SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang, Kabupaten Takalar. Populasi penelitian berjumlah 87 orang dan seluruhnya dijadikan responden melalui metode sensus. Pengumpulan data dilaksanakan pada Maret hingga April 2026. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah. Adapun signifikansi pengaruh masing-masing variabel, pengaruh secara simultan, dan variabel yang paling dominan perlu dipastikan kembali berdasarkan output SPSS yang telah diverifikasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peningkatan kinerja kepala sekolah melalui penguatan kepemimpinan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengembangan kecerdasan emosional.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Kepala Sekolah

***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of leadership, work environment, and emotional intelligence on the performance of school principals both individually and simultaneously and to identify which variable exerts the most dominant influence. The study employs a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected by distributing questionnaires to all teachers across six public junior high schools (SMP Negeri) in Mangarabombang District, Takalar Regency. The research population consists of 87 individuals, all of whom served as respondents through a census method. Data collection was conducted from March to April 2026. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, and multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS version 21. The analysis indicates that leadership, work environment, and emotional intelligence have a positive influence on the performance of school principals. The specific significance of each variable, their simultaneous effect, and the identification of the most dominant variable are to be confirmed based on the reviewed SPSS output. This study is expected to provide insights for enhancing the performance of school principals by strengthening leadership, fostering a conducive work environment, and developing emotional intelligence..*

***Keywords:*** *Leadership, Work Environment, Emotional Intelligence, Principal Performance*

## I. PENDAHULUAN

Sektor pendidikan dituntut untuk senantiasa beradaptasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan secara berkelanjutan di tengah dinamika era globalisasi. Keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau sarana prasarana, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, terutama peran kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi satuan pendidikan. Kepala sekolah memegang fungsi strategis untuk mengelola program kerja, mengoordinasikan sumber daya manusia, melaksanakan supervisi akademik, dan memastikan standar

nasional pendidikan tercapai. Kinerja kepala sekolah yang maksimal berdampak langsung terhadap efektivitas pembelajaran, peningkatan profesionalisme guru, dan pencapaian target mutu sekolah.

Dalam praktiknya, kepala sekolah menghadapi beban sosial, administratif, dan manajerial yang kompleks, termasuk pelaporan digital, pengelolaan anggaran, dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan. Situasi ini mensyaratkan kepala sekolah untuk memiliki kepemimpinan yang tangguh, kecerdasan emosional yang mumpuni, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai. Kepemimpinan merupakan faktor krusial yang menentukan efektivitas koordinasi dan arah kebijakan di lingkungan sekolah. Menurut Robbins dan Judge (2018), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, Kartono (2014) menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus cakap mengambil peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator. Teori kepemimpinan transformasional dari Burns (1978) dan Bass (1985) relevan dalam konteks ini, di mana pemimpin yang efektif menginspirasi bawahan melalui visi yang jelas.

Faktor eksternal yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang melingkupi aktivitas di sekolah. Mangkunegara (2016) memaparkan bahwa lingkungan kerja yang memadai akan menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga produktivitas dapat meningkat. Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959) menegaskan bahwa lingkungan fisik dan hubungan interpersonal adalah faktor higienis yang vital untuk mencegah ketidakpuasan kerja. Kondisi sekolah menengah pertama negeri kerap dihadapkan pada keterbatasan fasilitas dan tingginya beban administrasi yang dapat memicu tekanan bagi kepala sekolah. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2019) sebagai keseluruhan alat, bahan, dan kondisi sekitar di mana seseorang bekerja.

Di samping itu, kecerdasan emosional berperan sentral dalam mengelola kompleksitas tuntutan sekolah. Goleman (2001) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan diri dan orang lain, memotivasi diri, dan mengelola emosi secara baik. Kemampuan ini selaras dengan model Salovey dan Mayer (1990) yang menekankan pengawasan terhadap emosi untuk membimbing tindakan. Kepala sekolah dengan kecerdasan emosional yang mapan cenderung bijaksana dalam mengambil keputusan dan efektif meredam konflik. Rendahnya kecerdasan emosional dapat berakibat pada tindakan impulsif dan penurunan kinerja.

Kinerja kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, terutama melalui pelaksanaan kepemimpinan, pengelolaan lingkungan kerja, dan kemampuan mengelola emosi. Ketiga faktor tersebut berpotensi mendukung efektivitas pengelolaan sekolah dan pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian terdahulu telah membahas kinerja kepala sekolah di Kabupaten Takalar. Penelitian Said, Halim, dan Jufri (2025), misalnya, mengkaji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja kepala sekolah di SMP Negeri 2 Mangarabombang. Sementara itu, Windura, Satriawan, dan Silalahi (2017) mengkaji kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan kinerja pada organisasi pemerintahan nonpendidikan. Temuan tersebut relevan, tetapi belum secara khusus menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah pada enam SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.710
Halaman : 104 - 113

Kesenjangan penelitian terletak pada kombinasi variabel dan cakupan objek penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja kepala sekolah, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian kinerja kepala sekolah sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mengembangkan kecerdasan emosional dalam pengelolaan sekolah.

Berdasarkan fenomena yang diobservasi di SMP Negeri Mangarabombang, ditemukan adanya keterlambatan penyusunan program kerja, supervisi akademik yang belum optimal, beban pelaporan digital yang tinggi, serta kurangnya partisipasi sebagian guru. Terdapat pula variasi dalam efektivitas gaya kepemimpinan, keterbatasan sarana lingkungan kerja fisik, dan tantangan dalam pengendalian emosi ketika menghadapi konflik antarwarga sekolah. Berbagai penelitian terdahulu seperti Jonilius dan Nurul Hidayat (2022) serta Bobbie Windura (2017) menunjukkan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pada instansi pemerintahan, namun penelitian khusus mengenai konteks kompleksitas manajerial kepala sekolah SMP di Takalar masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja kepala sekolah pada SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang, Kabupaten Takalar.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden penelitian adalah 87 guru dari enam SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang, Kabupaten Takalar, yang dipilih menggunakan metode sensus. Guru berperan sebagai responden sekaligus penilai, sedangkan objek yang dinilai adalah kinerja kepala sekolah berdasarkan persepsi guru terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Guru dari sekolah yang sama menilai kepala sekolah yang bertugas di sekolah tersebut. Oleh karena itu, potensi keterkaitan jawaban responden dalam sekolah yang sama perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan hasil analisis. Pengumpulan data dilaksanakan pada Maret hingga April 2026 melalui penyebaran kuesioner.

Instrumen penelitian mencakup empat variabel, yaitu kepemimpinan ((X_1)), lingkungan kerja ((X_2)), kecerdasan emosional ((X_3)), dan kinerja kepala sekolah ((Y)). Setiap variabel diukur berdasarkan indikator dan butir pernyataan dalam kuesioner penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert sesuai kategori jawaban yang tersedia pada instrumen. Skor variabel diperoleh dari penggabungan skor butir-butir yang mengukur variabel tersebut sesuai prosedur pengolahan data penelitian.

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen. Pengujian validitas menggunakan korelasi Pearson apabila sesuai dengan prosedur pengujian yang diterapkan, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach’s Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu lebih dari 0,70. Hasil uji validitas setiap butir dan nilai reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada bagian hasil penelitian.

Selanjutnya, kelayakan model regresi dievaluasi melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Normal P–P Plot dan One-Sample Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.710
Halaman : 104 - 113

berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot. Uji autokorelasi menggunakan statistik Durbin–Watson dilakukan apabila relevan dengan struktur data penelitian. Mengingat responden berasal dari enam sekolah dan menilai kepala sekolah di sekolah masing-masing, potensi ketergantungan jawaban dalam kelompok sekolah juga menjadi pertimbangan dalam menafsirkan hasil regresi.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan berikut:

[ Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e ]

Keterangan: (Y) adalah kinerja kepala sekolah; (a) adalah konstanta; (b_1), (b_2), dan (b_3) adalah koefisien regresi; (X_1) adalah kepemimpinan; (X_2) adalah lingkungan kerja; (X_3) adalah kecerdasan emosional; dan (e) adalah galat atau residual.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji-t untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji-F untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi ((R^2)) untuk mengetahui proporsi variasi kinerja kepala sekolah yang dapat dijelaskan oleh model. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 21.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data karakteristik responden dari penelitian Anda, berikut adalah penyajian data dalam bentuk satu tabel terintegrasi sesuai dengan format yang Anda lampirkan pada gambar, beserta deskripsi narasinya:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kategori | n | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| **Jenis Kelamin** | Laki-laki | 13 | 14,9 |
| | Perempuan | 74 | 85,1 |
| **Usia** | 21 – 30 Tahun | 15 | 17,2 |
| | 31 – 40 Tahun | 36 | 41,4 |
| | 41 – 50 Tahun | 22 | 25,3 |
| | > 50 Tahun | 14 | 16,1 |
| **Pendidikan** | Sarjana (S1) | 74 | 85,1 |
| | Magister (S2) | 13 | 14,9 |
| **Total** | | **87** | **100** |

Berdasarkan Tabel 1 di atas, profil dari 87 responden guru di enam SMP Negeri Kecamatan Mangarabombang, Kabupaten Takalar dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Kelamin: Responden didominasi oleh guru perempuan sebanyak 74 orang (85,1%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang (14,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di wilayah tersebut mayoritas adalah perempuan.

Berdasarkan Usia: Mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yakni sebanyak 36 orang (41,4%). Selanjutnya, responden berusia 41–50 tahun sebanyak 22 orang (25,3%), usia 21–30 tahun sebanyak 15 orang (17,2%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 14 orang (16,1%). Kondisi ini

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.710
Halaman : 104 - 113

mengindikasikan bahwa sebagian besar guru berada pada usia produktif dan memiliki tingkat kematangan yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan Pendidikan: Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan strata satu atau Sarjana (S1) dengan jumlah 74 orang (85,1%), dan sisanya telah menyelesaikan pendidikan strata dua atau Magister (S2) sebanyak 13 orang (14,9%). Profil pendidikan ini mencerminkan bahwa para tenaga pendidik di lingkungan tersebut telah memenuhi standar kualifikasi akademik yang disyaratkan untuk mendukung kinerja yang optimal di sekolah menengah pertama.

Uji relibilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas terhadap intrumen penelitian dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r-hitung > nilai kritis r-tabel produck moment. Berikut adalah tabel hasil uji realibilitas:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

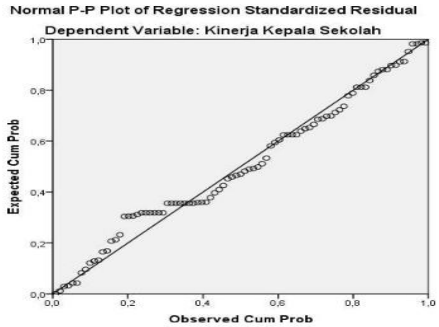
| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **1** | Kepemimpinan (X1) | 0,865 | Reliabel |
| **2** | Lingkungan Kerja (X2) | 0,962 | Reliabel |
| **3** | Kecerdasan Emosional (X3) | 0,891 | Reliabel |
| **4** | Kinerja Kepala Sekolah (Y) | 0,868 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi, yaitu sebesar 0,962. Selanjutnya, variabel Kecerdasan Emosional (X3) memperoleh nilai sebesar 0,891, diikuti oleh variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan nilai 0,868, dan variabel Kepemimpinan (X1) mencatatkan nilai sebesar 0,865.

Mengacu pada pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa suatu instrumen atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, maka seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut. Dengan status keterangan "Reliabel" pada keempat variabel, instrumen pengukuran terbukti handal, konsisten dari waktu ke waktu, dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik Normal PP Plot of Regression Standardized Residual melalui bantuan Software IBM SPSS.




**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.710
Halaman : 104 - 113

Berdasarkan gambar uji normalitas melalui Normal P–P Plot dijelaskan dalam Dengan melihat tampilan gambar normal P-Plot di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|---|---|---|
| **Kepemimpinan (X1)** | 0,833 | 1,201 |
| **Lingkungan Kerja (X2)** | 0,93 | 1,076 |
| **Kecerdasan Emosional (X3)** | 0,889 | 1,124 |

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari ambang batas 0,10. Variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,833, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,930, dan variabel Kecerdasan Emosional (X3) sebesar 0,889.

Sejalan dengan hal tersebut, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel juga berada jauh di bawah ambang batas 10,00. Nilai VIF pada variabel Kepemimpinan (X1) adalah 1,201, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,076, dan Kecerdasan Emosional (X3) sebesar 1,124. Berdasarkan perolehan nilai *Tolerance* dan VIF tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi yang kuat di antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

**Tabel 4.** Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients (B) | Std. Error | Standardized Coefficients (Beta) | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| **(Constant)** | 0,262 | 0,929 | | 0,281 | 0,779 |
| **Kepemimpinan (X1)** | 0,483 | 0,074 | 0,483 | 6,52 | 0 |
| **Lingkungan Kerja (X2)** | 0,185 | 0,044 | 0,287 | 4,181 | 0 |
| **Kecerdasan Emosional (X3)** | 0,44 | 0,087 | 0,362 | 5,103 | 0 |

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Kinerja Kepala Sekolah / Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh penjabaran sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan (X1): Variabel ini memiliki nilai *Unstandardized Coefficient* (B) sebesar 0,483 dengan nilai t-hitung 6,520 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y). Selain itu, berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), variabel X1 memiliki nilai terbesar yaitu 0,483, yang menjadikannya sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja kepala sekolah.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2): Variabel ini memiliki nilai *Unstandardized Coefficient* (B) sebesar 0,185 dengan nilai t-hitung 4,181 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari

0,05 (0,000 < 0,05), maka secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y).

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X3): Variabel ini memiliki nilai *Unstandardized Coefficient* (B) sebesar 0,440 dengan nilai t-hitung 5,103 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka secara parsial Kecerdasan Emosional (X3) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y).

**Tabel 5.** Hasil Uji F (Anova)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| **Regression** | 10,8330 | 3 | 3,443 | 46,778 | 0,000 |
| **Residual** | 6,6110 | 83 | 0,074 | | |
| **Total** | 16,440 | 86 | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F / ANOVA) dilakukan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil olah data SPSS pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung}$ sebesar 46,778 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Oleh karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Kepemimpinan ($X_1$), Lingkungan Kerja ($X_2$), dan Kecerdasan Emosional ($X_3$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah ($Y$).

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| **1** | 0,793 | 0,628 | 0,615 | 0,27131 |

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil olah data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ($R$) sebesar 0,788, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ($R^2$) yang diperoleh adalah sebesar 0,628.

Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan ($X_1$), Lingkungan Kerja ($X_2$), dan Kecerdasan Emosional ($X_3$) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel Kinerja Kepala Sekolah ($Y$) sebesar 62,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Kepala Sekolah ($Y$) dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

## Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil persamaan regresi, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,483, lingkungan kerja sebesar

0,185, dan kecerdasan emosional sebesar 0,440. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan positif, yang bermakna bahwa setiap peningkatan pada masing-masing variabel independen akan diikuti secara proporsional dengan peningkatan kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang, Kabupaten Takalar.

Secara parsial, pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan menjadi faktor krusial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung}$ sebesar 6,520 yang lebih besar dari $t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0{,}000 < 0{,}05$. Indikator yang paling dominan pada variabel ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi dan mengarahkan warga sekolah, mengambil keputusan secara objektif, serta memberikan keteladanan yang baik. Dalam konteks satuan pendidikan menengah pertama, kepemimpinan ini sangat esensial karena kepala sekolah dituntut untuk mampu mengoordinasikan sumber daya manusia secara efektif, menggerakkan kedisiplinan guru, dan memastikan program sekolah berjalan sesuai target mutu. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan kuat mampu menciptakan iklim kolaboratif dan meningkatkan akuntabilitas institusi, sehingga bermuara pada peningkatan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jonilius dan Nurul Hidayat (2022) serta Fajar Sari, Zainuddin Iba, dan Mai Simahatie (2022) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan prediktor kuat dalam mengoptimalkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah, dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 4,181 dan signifikansi $0{,}000 < 0{,}05$. Indikator dominan yang menonjol meliputi kondisi sarana dan prasarana sekolah yang memadai, kenyamanan fisik, serta keharmonisan hubungan kerja antarwarga sekolah. Persepsi responden yang relatif homogen menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas penunjang, keamanan lingkungan, dan dukungan iklim kerja yang kondusif dipandang sangat penting dalam memfasilitasi kelancaran tugas manajerial. Di lingkungan sekolah menengah pertama, lingkungan kerja yang tertata baik dan suportif mampu meredam tekanan administratif serta memotivasi kepala sekolah untuk fokus pada pencapaian tujuan institusional. Hasil ini didukung oleh temuan Sabaruddin dan Marissa (2018) serta Dea Paramitha dan Dewi Triana (2023), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif secara langsung mendorong semangat kerja, kenyamanan psikologis, dan efisiensi pelaksanaan tugas pimpinan.

Faktor ketiga, yakni kecerdasan emosional, turut menunjukkan pengaruh parsial yang positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,103 dan signifikansi $0{,}000 < 0{,}05$. Indikator paling menonjol pada variabel ini adalah kemampuan kesadaran diri (*self-awareness*), pengendalian emosi diri (*self-regulation*), empati terhadap guru dan tenaga kependidikan, serta keterampilan sosial dalam berinteraksi dengan pemangku kepentingan. Kecerdasan emosional yang tinggi mencerminkan kematangan mental kepala sekolah dalam merespons berbagai tekanan manajerial, mengelola konflik secara konstruktif, dan menjaga stabilitas hubungan interpersonal di sekolah. Kepala sekolah yang cerdas secara emosional akan mampu bersikap tenang dan bijaksana dalam mengambil keputusan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebagaimana dikemukakan oleh Goleman (2001) dan didukung oleh temuan Hasman Parigi, Rini Yayuk Priyati, dan Nurul Hidayat (2022) serta Putu Kristina Putri dkk. (2024), pengelolaan emosi yang baik berimplikasi langsung pada peningkatan kualitas hubungan kerja dan efektivitas kinerja pimpinan di lingkungan instansi pendidikan.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.710
Halaman : 104 - 113

Secara simultan, hasil pengujian (Uji F) menunjukkan nilai $F_{hitung}$ sebesar 46,778 yang jauh melampaui $F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0{,}000 < 0{,}05$. Hal ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kinerja kepala sekolah. Ketiga faktor ini saling terintegrasi; di mana kepemimpinan menjadi motor penggerak utama pencapaian arah organisasi, lingkungan kerja berfungsi sebagai wadah eksternal yang menunjang kenyamanan operasional, dan kecerdasan emosional menjadi fondasi internal dalam menjaga stabilitas kepemimpinan. Interaksi ketiga elemen ini menciptakan ekosistem sekolah yang produktif, selaras dengan temuan Bobbie Windura (2017) dan penelitian relevan lainnya.

Dari ketiga variabel penentu tersebut, analisis *standardized beta coefficients* menempatkan kepemimpinan sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja kepala sekolah, dengan nilai beta terbesar mencapai 0,483. Kontribusi kepemimpinan terbukti lebih kuat dibandingkan dua variabel lainnya, karena secara langsung menentukan arah kebijakan, efektivitas supervisi akademik, dan koordinasi seluruh sumber daya di sekolah. Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional, di sisi lain, memegang peranan vital sebagai faktor pendukung yang memperkokoh efektivitas pelaksanaan kepemimpinan tersebut. Pada akhirnya, strategi peningkatan kinerja kepala sekolah pada SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang, Kabupaten Takalar akan mencapai titik efektivitas tertingginya apabila dipusatkan pada penguatan kompetensi kepemimpinan, yang didukung secara selaras oleh perbaikan lingkungan kerja yang kondusif serta kematangan kecerdasan emosional yang berkelanjutan.

## IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Mangarabombang, Kabupaten Takalar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan juga teridentifikasi sebagai variabel yang paling dominan berdasarkan koefisien regresi. Temuan ini perlu dipastikan kembali melalui verifikasi Tabel 4–6 sebelum dinyatakan sebagai simpulan final.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya penguatan kemampuan kepemimpinan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan kecerdasan emosional kepala sekolah. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena penilaian kinerja kepala sekolah didasarkan pada persepsi guru di enam SMP Negeri. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak sekolah, menggunakan sumber penilaian yang beragam, dan mempertimbangkan kemungkinan keterkaitan penilaian guru dalam sekolah yang sama agar hasil penelitian lebih komprehensif.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.710
Halaman : 104 - 113

## DAFTAR RUJUKAN

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.

Dea Paramitha, & Dewi Triana. (2023). Pengaruh kecerdasan emosi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai selama penerapan work from home pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Peradaban Bangsa, 1(2), 45–58.

Fajar Sari, Zainuddin Iba, & Mai Simahatie. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 4(1), 112–125.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Memanfaatkan kecerdasan emosional untuk meraih sukses. Gramedia Pustaka Utama.

Hasman Parigi. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai kantor kecamatan se-Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara) [Tesis magister, Universitas Terbuka]. Repositori Universitas Terbuka. https://repository.ut.ac.id/id/eprint/11414/

Universitas Terbuka Repository

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

Jonilius, & Nurul Hidayat. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Selor dan Tanjung Palas. Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis, 5(3), 201–215.

Kartono, K. (2014). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu? Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Putri, S. W., Saraswati, N. P. A. S., & Andika, A. W. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur. Jurnal Pendidikan dan Manajemen Bisnis, 9(1), 33–45.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sabaruddin, & Marissa. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(2), 140–152.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, 9(3), 185–211.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.

Windura, B., Satriawan, R. A., & Silalahi, S. P. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan (studi pada SKPD Kota Dumai). Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi, 4(1), 1–13. https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12585