

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTSN
SE-KABUPATEN PIDIE JAYA PROVINSI ACEH**

Tesis

oleh
Shanti Auliana
Nim: 19710002



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPELA MADRASAH, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTSN
SE-KABUPATEN PIDIE JAYA PROVINSI ACEH**

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

oleh

Shanti Auliana

Nim: 19710002

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh”** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 5 Juli 2021
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M. Si
NIP. 197202122003121003

Pembimbing II



Dr. Hj. Sri Harini, M. Si
NIP. 197310142001122002

Malang, 5 Juli 2021
Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., Ak
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN Ulim Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh**” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 05 Agustus 2021.

Dewan Penguji



Dr. Muhammad Amin Nur, M.A
NIP. 197501232003121003

ketua



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., Ak
NIP. 196903032000031002

Penguji Utama



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197202122003121003

Anggota



Dr. Hj. Sri Harini, M. Si
NIP. 197310142001122002

Anggota

Mengetahui
Dekan Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : Shanti Auliana
Nim : 19710002
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penciplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihaklain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhmdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M. Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau.
Amin ya rabbal alamin

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *Jazakumullah ahsanul jaza'* khususnya kepada:

1. Ibunda dan Ayahanda tercinta semoga rahmat dan innayah-Nya selalu tercurah kepada mereka yang telah mendidik, mendo'akan dan merawat penulis sejak kecil sampai sekarang dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.

2. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., Ak selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd selaku ketua Program Studi dan bapak Dr. Muhammad Amin Nur, M. A selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
5. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama dan ibu Dr. Sri Harini, M. Si selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
6. Bapak Fikri S. Pd selaku Kepala MTsN 1 Pidie Jaya, ibu Erinawati selaku Kepala MTsN 2 Pidie Jaya, Bapak Mukhtaruddin selaku Kepala MTsN 3 Pidie Jaya, Bapak Sahlan S. Pd selaku Kepala MTsN 4 Pidie Jaya, Bapak Fauzi, S. Ag selaku Kepala MTsN 5 Pidie Jaya, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.

8. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat bagi adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan referensinya dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhmdulillahirabbil alamin....

Malang, 5 Juli 2021
Peneliti



Shanti Auliana
NIM. 19710002

DAFTAR ISI

halaman Sampul.....	
Halaman Judul	
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Surat Pernyataan Originalitas Penelitian.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Motto	xiii
Persembahan	xiv
Abstrak.....	xv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Hipotesis.....	14
F. Originalitas Penelitian	16
G. Definisi Istilah	26
BAB II: KAJIAN PUSTAKA.....	28
A. Kinerja Guru.....	28
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah	35
C. Lingkungan Kerja.....	51
D. Motivasi Kerja.....	62

E. Pengaruh Antar Variabel.....	69
BAB III: METODE PENELITIAN.....	81
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	81
B. Variabel Penelitian	84
C. Populasi dan Sampel Penelitian	92
D. Instrument Penelitian.....	95
E. Uji Validitas dan Reabilitas.....	97
F. Teknik Pengumpulan Data	98
G. Teknik Analisis Data.....	100
BAB IV: HASIL PENELITIAN	111
A. Deskripsi Responden Penelitian.....	111
B. Deskripsi variabel Penelitian.....	113
C. Analisis Data PLS (Partial Least Square)	122
D. Pengujian Hipotesis.....	144
BAB V: PEMBAHASAN.....	149
A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja	149
B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja	150
C. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja	151
D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	152
E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	154
F. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.....	157
G. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	157
BAB VI: PENUTUP.....	160
A. Kesimpulan.....	160
B. Saran.....	161
DAFTAR PUSTAKA	163
DAFTAR LAMPIRAN	179
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	211

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Perbedaan dan Persamaan antara Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasioanl Variable Dan Indikator Penelitian	86
Tabel 3. 2 Populasi Guru MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya.....	93
Tabel 3. 3 Sampel MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya.....	95
Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban	96
Tabel 3. 5 Distribusi Interpretasi.....	109
Tabel 3. 6 Kriteria Penilaian PLS	109
Tabel 4. 1 Distributor Jenis Kelamin Responden Guru	111
Tabel 4. 2 Distribusi Status Kepegawaian Responden Guru	112
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	114
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tentang Lingkungan Kerja.....	116
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tentang Motivasi Kerja.....	118
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tentang Kinerja.....	120
Tabel 4. 7 Hasil Outer VIF Value Secondary Order.....	127
Tabel 4. 8 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (I).....	128
Tabel 4. 9 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (II).....	132
Tabel 4. 10 Nilai Outer VIF Value Firts Order.....	137
Tabel 4. 11 Signifikansi Outer Weight pada First Order	138
Tabel 4. 12 Inner VIF Value	139
Tabel 4. 13 Koefisien Model Path Struktural.....	140
Tabel 4. 14 Koefesien Determinasi	142
Tabel 4. 15 Effect Size (F^2).....	143
Tabel 4. 16 Relevansi prediktif (Q^2).....	144
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Analisis Antara Variabel Independen, Intervening dan Dependen	86
Gambar 3. 2 Pengujian Relevansi Outer Loading.....	102
Gambar 3. 3 Menilai tingkat collinearity model pengukuran formatif	105
Gambar 3. 4 Significance And Relevance Of Outer Weight	106
Gambar 3. 5 Prosedur Model Pengukuran Struktur	107
Gambar 4. 1	112
Gambar 4. 2.....	113
Gambar 4. 3 Diagram frekuensi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	115
Gambar 4. 4 Diagram frekuensi variabel lingkungan kerja	117
Gambar 4. 5 Diagram frekuensi variabel Motivasi kerja.....	119
Gambar 4. 6 Diagram frekuensi variabel Kinerja	121
Gambar 4. 7 Kerangka Konseptual	126
Gambar 4. 8 Kerangka Setelah Penghapusan Item	136
Gambar 4. 9 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order	138

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	179
Lampiran 2 Data Mentah	187
Lampiran 3 Nilai Outer Dan Inner Model.....	198
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	201
Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian	206

MOTTO

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
التُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

PERSEMBAHAN

Teriring untaian rasa syukur kepada Allah SWT, Karya ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orang tua saya yang saya sayangi, saya cintai dan saya banggakan, Ayahanda Sahlan dan ibunda Nurhayati yang telah melahirkan dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, dan memberikan dukungan tiada henti untuk anakmu, tiada kata yang dapat mengungkapkan betapa bangganya saya menjadi buah hati kalian. Semoga Allah selalu memberikan limpahan kasih sayang-Nya kepada ayah dan ibu tersayang.

Adik saya satu-satunya Dara Maulida yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini.

Kepada para dosen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya

Sahabat seperjuangan saya Dilla safira, Asra Mijrajullaili dan kakak Nopa Seri Jaya yang saling mendukung dalam penyelesaian tesis ini.

Teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister MPI yang telah berjuang bersama-sama dan saling berbagi ilmu untuk masa depan.

Sahabat-sahabat saya yang ada di Malang, dan teman-teman asrama putri pocut baren Malang yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

ABSTRAK

Shanti Auliana, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh, Tesis Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (1) Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si., (2) Dr. Hj. Sri Harini, M.Si.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, kesempatan berorientasi. Dari beberapa faktor tersebut peneliti mengambil tiga faktor untuk penelitian ini yaitu, kepemimpinan, lingkungan serta motivasi kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin. Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi saat bekerja dan motivasi kerja dapat menjadi pendorong guru dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, (1) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, (3) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (6) pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan (7) pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Partial Least Square melalui program SmartPLS 3.0. Model pengukuran yang dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien dan P-Value sebesar 0,441 (0,000), (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,332 (0,002), (3) kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value 0,630 (0,000), (4) lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value -0,154 (0,171), (5) motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,245 (0,151), (6) tidak ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value 0,108 (0,227), (7) tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value 0,081 (0,161).

ABSTRACT

Shanti Auliana, 2021, The Influence of Madrasah Principal Leadership, Work Environment and Work Motivation on Teacher Performance at MTsN in Pidie Jaya Regency, Aceh Province. Master Thesis of Postgraduate Islamic Education Management Study Program, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: (1) Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si., (2) Dr. Hj. Sri Harini, M.Si.

Keywords: Leadership, Work environment, Work motivation, Teacher performance

Performance can be influenced by several factors including mental attitude (work motivation, work discipline and work ethic), education, skills, leadership management, income level, salary and health, social security, work environment, work climate, facilities and infrastructure, technology, opportunities. oriented. From these several factors, the researcher took three factors for this research, namely, leadership, environment and work motivation. Leadership is the ability of the principal in carrying out his role as a leader. The work environment is related to working conditions and work motivation can be a driving force for teachers to work.

This study aims to explain, (1) the influence of madrasa principal leadership on work motivation, (2) the influence of the work environment on work motivation, (3) the influence of madrasa principal leadership on teacher performance, (4) the influence of the work environment on teacher performance, (5) the effect of work motivation on teacher performance, (6) the indirect influence of madrasah leadership on teacher performance through work motivation and (7) indirect effect of work environment on performance through work motivation.

This research was conducted with a quantitative approach with the type of correlational research. Data collection techniques are carried out using a questionnaire. Data analysis using Partial Least Square through SmartPLS 3.0 program. The measurement model is carried out through the evaluation of the measurement model (outer model) and evaluation of the structural model (inner model).

The results showed that: (1) The principal's leadership has a significant positive effect on work motivation with a coefficient and P-Value of 0.441 (0.000), (2) the work environment has a significant positive effect on work motivation with a coefficient and P-Value of 0.332 (0.002), (3) Madrasah principal leadership has a significant positive effect on teacher performance with a coefficient and P-Value of 0.630 (0.000), (4) the work environment has a non-positive and insignificant effect on teacher performance with a coefficient value and P-Value -0.154 (0.171), (5) work motivation has a positive and insignificant effect on teacher performance with a coefficient and P-Value of 0.245 (0.151), (6) there is no indirect effect of madrasa principal leadership on teacher performance through work motivation with a coefficient and P-Value value of 0.108 (0.227), (7) There is no indirect effect of the work environment on performance through work motivation with a coefficient value and P-Value of 0.081 (0.161).

نبذة مختصرة

شانتى أوليانا، 2021 ، تأثير القيادة الرئيسية للمدرسة وبيئة العمل ودوافع العمل على أداء معلمي مدرسة ولاية تساناوية في بيدي جايا ريجنسي ، مقاطعة آتشيه ، رسالة ماجستير لبرنامج الدراسات العليا لإدارة التعليم الإسلامي ، مولانا مالك إبراهيم جامعة ولاية مالانج الإسلامية. مشرف: (1) أ.د. دكتور. احمد ساني سوبريانتو (2) د. هجرية. سري هاريني ، M.Si.

الكلمات الدالة: القيادة ، بيئة العمل ، الدافعية للعمل ، الأداء

يمكن أن يتأثر الأداء بعدة عوامل بما في ذلك الموقف العقلي(تحفيز العمل ، وانضباط العمل وأخلاقيات العمل) ، والتعليم ، والمهارات ، وإدارة القيادة ، ومستوى الدخل ، والراتب والصحة ، والضمان الاجتماعي ، وبيئة العمل ، ومناخ العمل ، والمرافق والبنية التحتية ، والتكنولوجيا ، فرصة المنحى. من هذه العوامل العديدة ، أخذ الباحث ثلاثة عوامل لهذه الدراسة وهي القيادة والبيئة ودافع العمل. القيادة هي قدرة المدير على القيام بدوره كقائد. ترتبط بيئة العمل بظروف العمل ويمكن أن يكون دافع العمل قوة دافعة للمعلمين للعمل.

تهدف هذه الدراسة إلى شرح ، (1) تأثير قيادة المدرسة على تحفيز العمل ، (2) تأثير بيئة العمل على تحفيز العمل ، (3) تأثير قيادة المدرسة على أداء المعلم ، (4) تأثير بيئة العمل على أداء المعلم ، (5) تأثير دافع العمل على أداء المعلم ، (6) التأثير غير المباشر لقيادة المدير على أداء المعلم من خلال تحفيز العمل و (7) التأثير غير المباشر لبيئة العمل على الأداء من خلال تحفيز العمل.

تم إجراء هذا البحث بمنهج كمي مع نوع البحث الارتباطي. تم تنفيذ تقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيان. تحليل البيانات باستخدامالمربع الصغرى الجزئي من خلال برنامج SmartPLS 3.0. يتم تنفيذ نموذج القياس من خلال تقييم نموذج القياس (النموذج الخارجي) وتقييم النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي).

تظهر نتائج الدراسة أن: (1) القيادة الرئيسية للمدرسة لها تأثير إيجابي كبير على تحفيز العمل بمعامل وقيمة $P = 0.441$ (0.000) ، (2) بيئة العمل لها تأثير إيجابي كبير على تحفيز العمل بمعامل وقيمة $P = 0.332$ (0.002) ، (3) لقيادة مدير المدرسة تأثير إيجابي كبير على أداء المعلم بقيمة معامل وقيمة $P = 0.630$ (0.000) ، (4) بيئة العمل غير إيجابية وغير معنوية. التأثير على أداء المعلم بقيمة معامل وقيمة $P = 0.154$ (0.171) ، (5) دافع العمل له تأثير إيجابي ضئيل على أداء المعلم بمعامل وقيمة $P = 0.245$ (0.151) ، (6) لا يوجد تأثير غير مباشر لقيادة مدير المدرسة على أداء المعلم من خلال تحفيز العمل بمعامل وقيمة $P = 0.108$ (0.227) ، (7) لا يوجد تأثير غير مباشر لبيئة العمل على الأداء من خلال تحفيز العمل بقيم المعامل. و $P = 0.081$ (0.161).

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya, kinerja guru di suatu sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian sekolah tersebut. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005¹ Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sehingga, guru yang semakin bermutu maka akan semakin memberikan sumbangan besar bagi perkembangan siswa dan masyarakatnya. Tugas keprofesionalannya guru merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah melakukan upaya pemerataan kompetensi guru melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, Uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 menguji kompetensi guru untuk dua bidang yaitu pedagogik dan profesional. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 untuk kedua bidang kompetensi itu adalah 53,05 angka ini masih dibawah standar

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

kompetensi minimal nasional yaitu 55². Ironisnya lagi menurut Yunus dalam Sri Utami³ berdasarkan data *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* dalam UNESCO Report 2016, Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menjadi cermin konkret akan kualitas pendidikan dan kuantitas guru di Indonesia.

Kinerja guru tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson⁴ bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *pertama* variabel individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin). *Kedua*, variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, srtuktur desain pekerjaan dan *ketiga* variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pengetahuan dan motivasi.

Penelitian yang terkait dengan kinerja guru serta faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti diantaranya seperti dalam

² Kementerian Pendidikan dan kebudayaan, *7 Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015*, diakses pada <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>

³ Sri Utami, *Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol. 2, No.1, 2019.

⁴ James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., *Organizations Behaviour Structure Processes*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2006), h. 8-11

penelitiannya, Syamsul Bahri⁵ berpendapat bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan mengajar, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sri Setiyati⁶ kemudian juga melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru yang menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar.

Secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh guru-guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari proses pembelajaran yang berlangsung namun walaupun kinerja yang ditunjukkan telah tergolong baik, masih terdapat beberapa guru yang tidak melakukan tugasnya secara optimal sehingga masih ada guru yang belum memiliki dorongan untuk menjadi seseorang yang kompetitif dalam bekerja, hal tersebut yang sekiranya menjadi pengaruh lemahnya kinerja yang ditunjukkan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata UKG dan IPM Provinsi Aceh yang tidak lebih baik dibandingkan dengan nilai rata-rata Nasional. Berdasarkan Neraca Pendidikan Daerah diperoleh bahwa nilai rata-rata UKG Provinsi Aceh adalah 48,33 pada tahun 2018 dan naik sedikit tahun 2019 menjadi 51,05. BPS juga melaporkan bahwa IPM Provinsi Aceh Tahun 2018

⁵ Syamsul Bahri, *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal MEDTEK, Vol 3 Nomor 2. 2011.

⁶ Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014

berada sedikit lebih rendah dibandingkan dengan IPM Nasional Tahun 2018 yaitu 71,19.⁷

Kinerja tidak lepas dari kepemimpinan dan kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain bagaimana cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut Mulyasa⁸ Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator. Peran atau indikatornya adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya.

Penelitian tentang kepemimpinan telah dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani⁹ dalam hasil penelitiannya menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dosen. Penelitian yang terkait dengan kepemimpinan kepala

⁷ Mahadi dan Win Konadi, *Pengaruh Anggaran Pendidikan, Kualitas Pendidik Dan Akreditasi Sekolah Terhadap Kualitas Lulusan (Studi Kasus SMA Di Provinsi Aceh Tahun 2017-2019)*, Indomera (jurnal magister manajemen Pendidikan, Vol. 1, No.2, September 2020

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 98

⁹ Achmad Sani, Vivin Maharani. *The impacts of transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the mediating effects of organizational citizenship behaviour*. International Journal of Academic Research, Vol. 4. No. 4. July, 2012

sekolah terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Irlan¹⁰, Yulia Rachmawati¹¹ dan Sulaiman¹² dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Happy Fitria, Mukhneri Mukhtar, Makruf Akbar¹³ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Ni Luh Kade Suartini, I Ketut Setia Sapta dan I Wayan Sujana dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *The Principal's leadership greatly colors working conditions. Policy, social influence with teachers and students as well as their actions in making policies, these conditions also have an impact on the performance of teachers.* “Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan guru dan siswa serta tindakan mereka dalam membuat kebijakan, kondisi tersebut juga berdampak pada kinerja guru.” Suharsaputra dalam Ni Luh Kade Suartini, I Ketut Setia Sapta dan I Wayan Sujana juga mengungkapkan bahwa dalam kehidupan sosial kepemimpinan

¹⁰ Irlan, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Singingi*, Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora Vol. 2 No. 3, Desember 2016

¹¹ Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, Juni 2013

¹² Sulaiman, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs-Asshobiriyah Purbasari Kecamatan Rantau Selatan Labuhanbatu*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik 2 (2) (2014): 115-121

¹³ Happy Fitria, Mukhneri Mukhtar, Makruf Akbar, *The Effect Of Organizational Structure And Leadership Style On Teacher Performance In Private Secondary School*, International Journal of Human Capital Management (IJHCM), Vol. 1, No.2 , Desember 2017.

seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerjasama antar manusia dalam suatu kelompok atau organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan.¹⁴

Kepemimpinan membuat organisasi dapat bergerak ke arah yang terarah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan berdampak positif terhadap kinerja guru.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, seorang guru juga menginginkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram. Menurut Alex S. Nitisemito¹⁵ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat membentuk perilaku pekerja dan berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: lingkungan kerja dari segi fisik dan kondisi lingkungan kerja dari segi psikis.

Kondisi lingkungan kerja dari segi fisik meliputi: kondisi bangunan, ketersediaan fasilitas dan letak strategis gedung atau tempat kerja. Kemudian, kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis meliputi: perasaan aman dalam menjalankan tugasnya, loyalitas yang bersifat dua dimensi

¹⁴ Ni Luh Kade Suartini, I Ketut Setia Sapta dan I Wayan Sujana, *Influence Of Leadership Principal And Communication On The Performance Of Teacher With Job Satisfaction As Variable Mediation In Sma Negeri 1 Abiansemal*, International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (IJSEGCE), Vol 3 No 2, 2020

¹⁵ Alex Soemadji Nitisemitro, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), h. 110

vertikal dan horizontal, serta perasaan puas dikalangan pegawai¹⁶. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan yang aman, nyaman dan tenang dapat membuat seseorang akan tetap bekerja di tempat tersebut, bukan hanya hal tersebut saja akan tetapi rekan kerja yang baik serta sarana dan prasarana yang ada di sekolah juga akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sekolah yang kondusif akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi¹⁷ yang memaparkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, akan menimbulkan semangat dari karyawan dalam bekerja serta akan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan karyawan yang baik. Akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Eliyanto¹⁸ dengan penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

¹⁶ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002), h. 287-289

¹⁷ Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi, *The Effect of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*, International Journal of Research Granthaalayah, Vol. 7, 2019.

¹⁸ Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794

kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Sri Rahardjo¹⁹ juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru SD di Surakarta dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan kerja.

Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto²⁰ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan luar biasa di kabupaten Demak. Dwi Sampurno²¹ dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Husaini Usman²² kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi dapat diklasifikasikan dalam dua aspek yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Keduanya sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi dapat dipahami sebagai proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang energi, terarah, dan bertahan lama. Dalam suatu kerja, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam

¹⁹ Sri Rahardjo, *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia*, International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, Vol. 3, No. 6, June 2014

²⁰ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013

²¹ Dwi Sampurno, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 3, No.2 oktober 2015.

²² Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2006), h. 223

diri pendidik yang menimbulkan kegiatan belajar menjadi efektif²³. Motivasi kerja tinggi menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan melahirkan kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa melaksanakan sesuatu harus ada motivasi, sama juga halnya dengan seorang pendidik pada saat akan menjalankan tugasnya harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari beberapa peneliti diantaranya Pratiwi Indah Sari²⁴, Heru Mei Giantoro²⁵, dan Titin Eka Ardiana²⁶ dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kartini, Bedjo Sujanto, Mukhneri Mukhtar²⁷ juga memperoleh hasil penelitian yang sama yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. kemudian Evie K. Sardjana, Sudarmo, Didik G. Suharto²⁸ dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa Variabel motivasi berpengaruh signifikan

²³ Sri Astuti S, *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru PAI Terhadap Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Siswa di SMAN 1 Cerme Gresik*. Proposal Tesis, UIN Malang, 2016, h. 32

²⁴ Pratiwi Indah Sari, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 1, No. 1, 2018

²⁵ Heru Mei Giantoro, *Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga*, Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 21, No. 2, Tahun 2019, ISSN: 2715-6044

²⁶ Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017

²⁷ Kartini, Bedjo Sujanto, Mukhneri Mukhtar, *The Influence Of Organizational Climate, Transformational Leadership, And Work Motivation On Teacher Job Performance*, International Journal of Human Capital Management, Vol. 1, No. 1, December 2017, p 192-205.

²⁸ Evie K. Sardjana, Sudarmo, Didik G. Suharto, *Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Volume 5, Issue 6 December, 2018

terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan lembaga kepada karyawannya maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Hartinaha, Putut Suharsob, Rofiqul Umam, Muhamad Syazalid, Bella Dwi Lestarid, Roslina Roslinae and Kittisak Jermsttiparsertf²⁹ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dwi Sampurno³⁰ juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa faktor, terutamanya dilihat dari faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja serta motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru di MTsN Negeri dengan harapan dapat membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja guru. Pentingnya penelitian tentang kinerja ini sama pentingnya masa depan bangsa yang dititipkan pada generasi selanjutnya yaitu para siswa. Dengan demikian penelitian ini

²⁹ Sitti Hartinaha, Putut Suharsob, Rofiqul Umam dkk, *Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia*, Management Science Letters 10 (2020) 235–246

³⁰ Dwi Sampurno, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandegelan*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis vol. 3, no. 2 Oktober 2015.

dimaksudkan untuk mengkaji tentang kinerja yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel independen (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_2), dan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z) dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen (Y).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya?
2. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya?
3. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya?
4. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya?
5. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empirik pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini ialah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat:

- a. Bahan pertimbangan dan upaya untuk meningkatkan keprofesionalan guru dalam upaya peningkatan pengetahuan
- b. Menambah nilai-nilai yang berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dalam kaitannya antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan.
- c. Dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan profesionalisme guru.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini berguna bagi:

a. Sekolah

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi bagi lembaga pendidikan

b. Kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan keprofesionalan dan dapat memotivasi seluruh guru agar dapat bekerja dengan baik.

c. Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar berupaya meningkatkan kemampuannya.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya lewat suatu penelitian³¹. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan permasalahan penelitian sampai data yang dikumpulkan terbukti³². Hipotesis penelitian pada kajian ini didasarkan pada kajian literatur membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori. Secara umum hipotesis dibagi menjadi dua bagian yakni hipotesis nol atau statistic (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

Berdasarkan pembagian di atas, pembagian hipotesis nol atau statistic (H_0) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
2. Tidak ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
3. Tidak ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 64

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta 1993), 62

4. Tidak ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
5. Tidak ada pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
6. Tidak Ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
7. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya

Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
2. Ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
3. Ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
4. Ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
5. Ada pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya
6. Ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya

7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya

F. Originalitas Penelitian

Penelitian yang baru sifatnya mendukung, menolak atau memiliki sudut pandang yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama dan untuk bahan pertimbangan, maka penulis memaparkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Ihda Zulfikar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 17,40%.³³

Penelitian yang dilakukan oleh Anita Anggreini Batubara, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh

³³ Mohamad Ihda Zulfikar, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri Di Kabupaten Brebes*, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015), Tesis.

positif dan signifikan secara stimulan lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru sebesar 64,1%.³⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Chusnul Maesaroh, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan persepsi guru mengenai iklim kerja terhadap kinerja guru, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan persepsi guru mengenai iklim kerja terhadap kinerja guru yang signifikan. Signifikansi ini ditunjukkan pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$).³⁵

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sutikno yang bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru baik secara terpisah atau bersama-sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, yang berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti apabila motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Kedua variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.³⁶

³⁴ Anita Anggreini Batubara, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan*, (Malang: Pascasarjana UIN Maliki, 2016), Tesis.

³⁵ Chusnul Maesaroh, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persepsi Guru Mengenai Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Kota Semarang*, (Semarang: UIN Walisongo, 2018), tesis

³⁶ Sutikno, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*, (Pemalang: Universitas Negeri Semarang, 2008), Tesis.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Khal Isnaya, Penelitian tersebut bertujuan untuk mengkaji: (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang, dan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.³⁷

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Achmad Badawi dengan tujuan penelitian untuk memperoleh bukti empiris dan untuk mengetahui fenomena secara transparan serta kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan jumlah sampel sebesar 248 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, (2) terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan guru, (3)

³⁷ Khal Isnaya, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang*, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019), Tesis.

terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru, (4) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.³⁸

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Happy Fitria, Mukhneri Mukhtar, Makruf Akbar, penelitian tersebut bertujuan menganalisis pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah swasta kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru.³⁹

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; dan (3) kepemimpinan

³⁸ Achmad Badawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru", *Jurnal Kontigensi*, Vol. 2, No. 1, Juni 2014.

³⁹ Fitria, Mukhneri Mukhtar, Makruf Akbar, *The Effect Of Organizational Structure And Leadership Style On Teacher Performance In Private Secondary School*, *International Journal Of Human Capital Management*, Vol. 1, No.2, Desember 2017,

transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang.⁴⁰

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mukhtar, Risnita, Istikomah, Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sistem Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Sekolah. Penelitian ini berlokasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Provinsi Jambi yang terdiri dari SMKN 2 Kota Jambi, SMKN 1 Sekolah Kejuruan Batanghari, dan SMKN 1 Sekolah Menengah Kejuruan Merangin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data survey. Teknik simple random sampling dipilih dalam penelitian ini dengan jumlah sampel 219 guru. Hipotesis yang diuji menggunakan analisis jalur dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sistem Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Efektivitas Sekolah.⁴¹

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muliati; Sudirman; Fahrudin, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktur

⁴⁰ Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan, *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July 2018

⁴¹ Mukhtar, Risnita, Istikomah, *The Influence Of Principals' Leadership Style, The Organizational System And Work Motivation On School Effectiveness*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 11, November 2019

memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SD di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan direktur sebesar 59% dalam meningkatkan kinerja guru SD di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Penerapan gaya kepemimpinan direktur yang lebih baik juga akan meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Narmada.⁴²

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Siswoyo Haryono, Nurul Iman Hima Amrullah, Suhaimi Surah, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁴³

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suryati, Edi Harapan, Houtman, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat

⁴² Muliati; Sudirman; Fahrudin, *The Effect of Principal Leadership Style to Teacher Job Performance*, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Volume 7, Issue 6 July, 2020.

⁴³ Siswoyo Haryono, Nurul Iman Hima Amrullah, Suhaimi Surah, *The Effect of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation*, International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM), Volume 5 Issue 4 April 2020.

pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan serentak.⁴⁴

Table 1.1 Perbedaan dan Persamaan antara Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Sumber, Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1	Mohamad Ihda Zulfikar, Tesis (2015)	motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru	Sama-sama meneliti kinerja guru sebagai variabel dependen	Fokus pada peningkatan kinerja pembelajaran dengan motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah	Penelitian ini memiliki fokus untuk melihat kinerja guru yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variable intervening
2	Anitia Anggreini Batubara, Tesis (2016)	secara stimulan lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Sama-sama meneliti lingkungan kerja sebagai variable independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen	Fokus pada peningkatan kinerja pembelajaran dengan lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen	
3	Chusnul Maesaroh, Tesis (2018)	Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan persepsi guru mengenai iklim kerja terhadap kinerja	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru	Fokus pada peningkatan kinerja pembelajaran dengan motivasi kerja dan	

⁴⁴ Suryati, Edi Harapan, Houtman, *Effect of Work Motivation and Work Climate on Teacher' Performance*, International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT), Vol. 20 No. 2 May 2020

		guru yang signifikan		persepsi guru mengenai iklim kerja	
4	Sutikno Tesis (2008)	Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Sama-sama meneliti kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen serta kinerja guru sebagai variabel dependen.	Fokus pada kinerja yang dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.	
5	Khal Isnaya Tesis (2019)	1)kepemimpinan transformasional memiliki Pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 2)lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Sama-sama meneliti kepemimpinan , lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen	Meneliti kepuasan kerja sebagai variable dependen serta tidak ada variable intervening	
6	Achmad Badawi,	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan	Sama-sama meneliti lingkungan kerja sebagai	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai	

	<i>International Journal</i> (2014)	kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.	variabel independen	variabel bebas	
7	Fitria, Mukhneri Mukhtar, Makruf Akbar <i>International Journal</i> (2017)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan struktur organisasi terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru	Sama-sama meneliti kinerja guru sebagai variabel dependen	Meneliti struktur organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen	
8	Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan <i>International Journal</i> (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang	Sama-sama meneliti kepemimpinan sebagai variabel independent serta kinerja guru sebagai variabel dependen	Fokus peningkatan kinerja dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja	
9	Mukhtar, Risnita, Istikomah <i>International Journal</i> (2019)	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sistem Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial	Sama-sama meneliti motivasi kerja sebagai variabel intervening	Fokus pada peningkatan Efektivitas Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan	

		maupun simultan terhadap Efektivitas Sekolah		Sistem Organisasi	
10	Muliati; Sudirman; Fahrudin <i>International Journal (2020)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktur memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SD di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat	Sama-sama meneliti kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen serta kinerja guru sebagai variabel dependen.	Hanya terdapat satu variabel independen dan tidak ada variabel intervening	
11	Siswoyo Haryono, Nurul Iman Hima Amrullah, Suhaimi Surah <i>International Journal (2020)</i>	(1) terdapat pengaruh positif dan signifikan semua variabel: kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (2) variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.	Sama-sama meneliti kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen serta kinerja guru sebagai variabel dependen	Meneliti kompetensi guru sebagai variabel independent serta tidak ada variabel intervening	

12	Suryati, Edi Harapan, Houtman <i>International Journal</i> (2020)	Terdapat pengaruh secara parsial dan serentak antara motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru.	Sama-sama meneliti kinerja guru sebagai variabel dependen	Meneliti motivasi kerja dan iklim kerja sebagai variabel independen	
----	--	--	---	---	--

G. Definisi Istilah

Guna mempermudah dalam pemahaman dan memberikan bahan penelitian, maka diperlukan definisi istilah sehingga penelitian tidak meluas pembahasannya dan sesuai dengan fokus penelitian. Adapun istilah-istilah yang perlu didefinisikan antara lain:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan serta mengarahkan tindakannyapadaseseorang atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mulyasa Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai antara lain kepala sekolah sebagai: (1) Edukator; (2) Manajer; (3) Administrator; (4) Supervisor; (5), Leader, (6) Inovator, dan (7) Motivator.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja. Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, indikator lingkungan kerja terbagi

menjadi 2 (dua) bagian yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3. Motivasi kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai hal-hal tertentu berdasarkan tujuan pribadinya. Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Saleh motivasi kerja dalam Islam dipengaruhi oleh beberapa indikator, yakni: 1) niat baik dan benar, 2) Takwa dalam bekerja, dan 3) Ikhlas dalam bekerja.

4. Kinerja guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Kinerja guru dapat diukur melalui: a) perencanaan guru dalam pembelajaran, b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, c) evaluasi pembelajaran, yang mengacu pada permeneg PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan angka kreditnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kata kinerja juga merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Menurut Abd. Madjid kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak madrasah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan madrasah yang secara legal, sesuai dengan moral, etika dan tidak melanggar hukum.⁴⁵

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi kongkrit yang merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan.⁴⁶

⁴⁵ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), h. 11

⁴⁶ Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2

Jainal B. Togatorop dan Heryanto dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja guru terlihat dalam proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, seorang guru harus terlebih dahulu dapat merencanakan suatu program pembelajaran. Kemudian lakukan Mengajar program dengan baik dan mengevaluasi hasil belajar sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, guru yang berprestasi akan menghasilkan siswa yang mampu menguasai pengetahuan baik kognitif, afektif maupun psikomotor. Dengan demikian seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan membawa hasil belajar yang baik.⁴⁷

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka diketahui bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar yang meliputi: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal sejalan dengan pendapat Barnawi & Arifin yang menyatakan bahwa faktor internal maupun faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang datang dari dalam diri guru dan dapat

⁴⁷ Jainal B. Togatorop dan Heryanto, *The Effect Of Teacher Performance On Student Learning Outcomes Public Elementary School 060934 Medan Johor Academic Year 2017/2018*, International Journal of Education, Learning and Development Vol.7, No.5, pp.97-107, May 2019

mempengaruhi kinerjanya seperti: kemampuan, ketrampilan, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman di lapangan dan latar belakang keluarga merupakan definisi dari faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan faktor yang datang dari luar diri guru dan dapat mempengaruhi kinerja seperti: gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan merupakan definisi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru.⁴⁸ Menurut Sedarmayanti dalam Supardi yang secara khusus mengungkapkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu meliputi, sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berorientasi.⁴⁹

Berdasarkan kajian diatas dapat kita ketahui bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal.

3. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada

⁴⁸ Barnawi & Arifin, M. *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 43

⁴⁹ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 19

akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Invancevich, patokan tersebut meliputi:⁵⁰

- a. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi sekolah
- b. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
- c. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- d. Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi. Sehubungan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Rusman menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:⁵¹
 - (1) bekerja dengan siswa secara individual;
 - (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran;
 - (3) pendayagunaan media pembelajaran;
 - (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan
 - (5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

⁵⁰ Invan cevich, JM, *Management Quality and Competitiveness*. (Chicago: Richard D. Irwin, 2006), h. 346

⁵¹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 51

4. Penilaian Kinerja

Saleemi dalam Josphat Kagema dan Cecilia Irungu mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja seorang karyawan dari suatu pekerjaan dalam hal persyaratannya. Ini adalah peringkat sistematis, periodik dan tidak memihak pada keunggulan karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini dan potensi untuk pekerjaan yang lebih baik. Aguinis dalam Josphat Kagema dan Cecilia Irungu melihat penilaian kinerja sebagai proses mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu sesuai dengan tujuan organisasi.⁵²

Penilaian kinerja merupakan suatu proses formal dan sistematis di mana kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu⁵³ Jadi penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai proses membandingkan kinerja yang sebenarnya terjadi dengan kinerja yang dikehendaki.

Berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Department of Education* juga telah mengembangkan *teacher performance assessment* yang kemudian telah

⁵² Josphat Kagema dan Cecilia Irungu, "An Analysis Of Teacher Performance Appraisals And Their Influence On Teacher Performance In Secondary Schools In Kenya," *International Journal of Education* Vol. 11 No. 1, August 2018.

⁵³ Barnawi & Arifin, M. *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 25

dimodifikasi APKG (Alat Penilaian Kemampuan Guru) oleh Kemendiknas. Alat APKG tersebut menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: “1) Rencana Pelaksanaan Program (RPP), 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) dan 3) Penilaian pembelajaran”.⁵⁴

Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, serta penilaian pembelajaran yang mengacu pada permeneg PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan angka kreditnya. Penilaian kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menilai setiap butir tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan yang diuraikan sebagai berikut.⁵⁵

- a. Perencanaan pembelajaran yaitu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan melakukan beberapa hal seperti: 1) memperhatikan karakter peserta didik, 2) menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, 3) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan 5) memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategis.

⁵⁴ Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 75

⁵⁵ Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1, hlm 5

- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, yaitu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif seperti: memanfaatkan sumber/media belajar, menggunakan bahasa yang tepat dan benar serta mengakhiri pembelajaran dengan merancang alat evaluasi.
- c. Penilaian pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, kemudian memberikan umpan balik bagi peserta didik untuk kemajuan belajarnya dengan memanfaatkan hasil penilaian.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa dengan adanya penilaian kinerja guru ini keprofesian dan kompetensi guru akan bisa berkembang ke level yang lebih baik, sebab guru merupakan pelaksana kegiatan pendidikan yang membuat siswa pintar dan berkualitas.

5. Kinerja Guru dalam Perspektif Al-Qur'an

Ditinjau dari sudut pandang islam, maka kinerja memiliki makna kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah ayat 105 dijelaskan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS, Taubah: 105).⁵⁶

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan. (QS. Al-Maidah: 35).⁵⁷

Berdasarkan ayat-ayat di atas dapat kita ketahui bahwa Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, yaitu bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik maka dituntut untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan tersebut dinilai sebagai sebuah jihad. Bukan hanya manusia yang akan melihat orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja akan tetapi Allah juga akan memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

⁵⁶ Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS, Taubah: 105

⁵⁷ Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS. Al-Maidah: 35

Kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata leadership yang berasal dari kata “leader”. Pemimpin (leader) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin, yang berarti membimbing atau tuntun dari kata dasar pimpin lahirilah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.⁵⁸

Kartini Kartono berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kelebihan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.⁵⁹

Ara Hidayat & Imam Machali berpendapat; “*Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities.*” Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah anggota tim yang mampu mengarahkan dan mengkoordinasi tindakan untuk mencapai tujuan. Fedler dalam hal ini lebih menekankan pada “*directing and coordinating*”.⁶⁰ Pendapat tersebut memandang semua anggota organisasi adalah suatu kesatuan.

⁵⁸ Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), h. 75

⁵⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 38

⁶⁰ Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), h. 75

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang khas dan berbeda satu dengan lainnya.

Menurut Hersey gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai tingkah laku baik berupa kata-kata maupun tindakan dari seorang pemimpin yang dapat dirasakan oleh orang lain. kepemimpinan bukan hanya sekedar penampilan lahiriah saja, tetapi juga bagaimana cara mereka mendekati orang yang ingin dipengaruhi.⁶¹ Kemudian Ralph White & Ronald Lipiit dalam Handoko mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Ketika kepemimpinan terlaksana pada suatu organisasi maka seorang pemimpin harus mengembangkan anggota organisasi serta membangun iklim motivasi yang dapat menghasilkan gaya kepemimpinannya.⁶²

Berdasarkan beberapa definisi di atas mengenai gaya kepemimpinan maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku khas yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi.

⁶¹ Paul Hersey, *Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Terjemahan Dwi Astuty*, (Jakarta: Delaratase, 1994), h. 29

⁶² Sukanto Reksohadiprodjo, T. Hani Handoko, *Organisasi perusahaan : teori, struktur dan perilaku* (Yogyakarta: BPPE, 2000), h.293

Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, dan kepribadian sendiri yang khas. Ini akan mempengaruhi gaya atau *style* perilaku memimpinya. Hines menggolongkan gaya kepemimpinan ke dalam tiga golongan yaitu otokratis, demokratis dan kembali bebas.⁶³ Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Karwati dan Priansa⁶⁴ yang mengemukakan gaya kepemimpinan paling luas dikenal gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *Laissez faire*.

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis ini meletakkan seorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah memandang guru, staf, dan pegawai lain sebagai hanya menerima instruksi dari kepala sekolah dan tidak diperkenankan untuk membantah. Keberhasilan sekolah tergantung pada kepala sekolah, karena gaya kepemimpinan diktator percaya bahwa segala sesuatu ditentukan oleh kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan pendidikan Otokratis sepenuhnya meniadakan peran dan keterampilan guru, siswa, dan staf administrasi dalam semua kebijakan yang ditempuhnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dengan gaya Otokratis memiliki berbagai sikap, diantaranya:⁶⁵

⁶³ Gary K. Hines, *Kepemimpinan. Terjemahan Susanto Budidharmo*. (Jakarta: PT. Gramedia, 1993), h. 122

⁶⁴ Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 178-179

⁶⁵ Rohmat, *kepemimpinan pendidikan konsep dan aplikasi*, purwokerto; STAIN press, 2010, hal. 62

- 1) Memperlakukan para pengikut sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, sehingga kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
- 2) Mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas tersebut dengan kepentingan dan kebutuhan para pengikut.
- 3) Mengabaikan peranan para pengikut dalam proses pengambilan keputusan.

Dari beberapa uraian di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang selalu mengandalkan diri sendiri tanpa mementingkan opini orang lain.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Soekarto Indrafachrudi dan Tahalele menyebutkan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan salah satu kepemimpinan yang baik dan sesuai, karena dalam kepemimpinan demokratis semua guru akan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.⁶⁶ Dalam kepemimpinan demokratis musyawarah merupakan salah satu media pengambilan keputusan, semua keputusan akan diambil melalui musyawarah dan mufakat oleh guru-guru maupun pihak terkait lainnya. Pemimpin akan mendorong guru-guru dalam mengembangkan ketrampilannya.

⁶⁶ Soekarto Indrafachrudi dan Tahalele, *Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif*. (Malang: Ghalia Indonesia, 2006), h.21

Gaya kepemimpinan demokratis menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat. Guru, staf, dan pegawai memiliki hak untuk berkontribusi dalam tanggungjawab yang diembannya dan merupakan bagian dari keseluruhan sekolah sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabat. Kepemimpinan demokratis menempatkan kepala sekolah sebagai seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasikan berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pegawai lainnya.

Pemimpin tipe ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) kebijakan dan keputusan didapat dari hasil musyawarah,
- 2) anggota kelompok bebas bekerjasama dengan anggota lain dan berbagai tugas diserahkan kepada kelompok,
- 3) kritik dan pujian bersifat objektif dan berdasarkan fakta-fakta,
- 4) pemimpin ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan.

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwa pemimpin demokratis merupakan pemimpin yang selalu mengutamakan sikap bermusyawarah, sehingga dalam mengambil keputusan selalu bersama-sama.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Fairre*

Gaya kepemimpinan *Laissez fairre* adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai

lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya serta bersifat pasif.

Dalam teori kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kematangan. Tingkat kematangan merupakan kemauan dan kemampuan bawahan dalam bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan.

Karakteristik utama dari gaya kepemimpinan *Lezess Faire* meliputi: kesadaran peran, nilai-nilai yang dipertahankan, sikap dan hubungannya dengan para pengikutnya, perilaku organisasi dan gaya kepemimpinan yang khas. Pemimpin pendidikan yang menggunakan *gaya lezess faire* memberikan kebebasan yang lebih besar terhadap guru, staf administrasi untuk menyelesaikan tugas dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.⁶⁷

Adapun sifat kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

⁶⁷ Rohmat, *kepemimpinan pendidikan konsep dan aplikasi*, (purwokerto; STAIN press,2010), h. 66

Kartini Kartono menyebutkan bahwa Pemimpin *laissez-faire* bukanlah seorang pemimpin dalam arti sebenarnya, dikarenakan dalam situasi kerja bawahannya sama sekali tidak terpimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin dan masing-masing berkerja semaunya sendiri.⁶⁸ Setiap pertanggung jawaban didistribusikan kepada setiap anggota sebagai individu yang terpisah-pisah dan tidak ada kontrol sosial. Pemimpin tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya, dengan demikian mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Pemimpin tipe ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Dalam mengambil keputusan, kebebasan diberikan sepenuhnya kepada kelompok atau perseorangan,
- 2) pemimpin tidak terlibat dalam musyawarah kerja,
- 3) kerjasama antar anggota dilakukan tanpa campur tangan pemimpin,
- 4) tidak ada kritik, pujian atau usaha mengatur kegiatan pemimpin.

3. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah\Madrasah

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM).⁶⁹

- a. Sebagai Edukator (Pendidik)

⁶⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rajawali Pers, 1992), h. 84

⁶⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007),h.

Seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah untuk melakukan fungsinya sebagai edukator. Kemudian menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, mendorong tenaga pendidik dan membantu dalam melakukan pembelajaran yang menarik.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus selalu berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran bagi gurunya. Dalam hal ini faktor pengalaman memiliki pengaruh terhadap keahlian kepala sekolah akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, khususnya dalam membantu tenaga kependidikan untuk memahami pelaksanaan tugasnya. Pengalaman sesama guru, wakil kepala sekolah atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan memiliki pengaruh terhadap kemampuan kepala sekolah untuk melaksanakan tugasnya.

b. Sebagai Manajer

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kemitraan atau aliansi dan memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme dan mendorong ketertiban seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang mendukung program sekolah.

Pertama yang dimaksud dengan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui kerja sama atau kemitraan berarti kepala sekolah harus mengutamakan kerjasama dengan pihak lain yang terlibat dalam pelaksanaan setiap kegiatan. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu menggunakan semua sumber daya sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya) dan berusaha bertanggung jawab atas semua tindakannya juga merupakan hal yang harus dapat dilakukan kepala sekolah sebagai manajer. Kepala sekolah juga harus mampu menangani banyak permasalahan di sekolah, berfikir secara analitik dan konseptial, mengatasi tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan, dan selalu berusaha menjadi penengah dalam mengambil keputusan yang tepat untuk semua orang.

Kedua, kepala sekolah harus mampu memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikannya untuk melakukan peningkatan profesionalisme. sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus meyakinkan dan dengan tulus meningkatkan standar. Dalam hal memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikannya untuk mengembangkan potensi secara optimal maka seorang kepala sekolah harus demokrasi. Misalnya, memberikan kesempatan untuk mengikuti penataran dan lokakarya sesuai dengan bidang masing-masing guna meningkatkan potensinya.

ketiga, pendidik atau tenaga kependidikan akan dapat berpartisipasi dalam semua kegiatan sekolah jika mendapat dorongan dari kepala sekolah oleh karena itu kepala sekolah harus dapat mendorong semua tenaga pendidik dan kependidikannya. Pada permasalahan tersebut kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban dan asas integritas.

c. Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator terlibat erat dalam berbagai kegiatan pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut harus dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mendukung produktivitas sekolah.

d. Sebagai Supervisor

kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermula pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah

sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan

Kepala sekolah sebagai supervisor harus menunjukkan kemampuannya untuk menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta pemanfaatan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kurikuler. Di sisi lain, kemampuan pemanfaatan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

e. Sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan kerja tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugasnya. Wahjosumijo, mengungkapkan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar,

pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Sebagai leader kepala sekolah harus mewujudkan beberapa kemampuan dan hal tersebut dapat dianalisis dari pengetahuan, kepribadian, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan serta kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam beberapa sifat seperti: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil dan teladan.

f. Sebagai Inovator

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah serta mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kemudian melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adabtabel dan fleksibel merupakan cerminan dari seorang kepala sekolah sebagai innovator. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan disekolah.

g. Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui beberapa pengaturan seperti, pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.⁷⁰

4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berkaitan langsung dengan gejala sosial dalam kehidupan organisasi, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial suatu organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: dimensi yang berkaitan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dan dimensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan.

Dalam pengembangan pendidikan, menurut Kurniadin dan Machali kepemimpinan pendidikan mempunyai dua fungsi yaitu:⁷¹ (1) usaha untuk mengefektifkan lembaga pendidikan yang meliputi adanya etos kerja yang baik, mengusahakan tenaga kependidikan memiliki ekspektasi yang tertinggi, mengembangkan tenaga pendidik sebagai model peran yang positif,

⁷⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 98-120

⁷¹ Kurniadin, Didin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 294

memberikan timbal balik positif kepada peserta didik, menyediakan kondisi kerja yang baik bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan tanggung jawab pada siswa, dan saling berbagi aktivitas antara pendidik dan anak didik; (2) mengusahakan lembaga pendidikan/ sekolah untuk berhasil (*successful school*) yang meliputi pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai tujuan utama, menekankan pada kualitas pengajaran dan pembelajaran, memiliki tujuan yang jelas dan ekspektasi yang tinggi pada tenaga pendidik, mampu mengembangkan iklim organisasi dengan baik, melakukan monitoring dan evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi, mengelola pengembangan staf, dan melibatkan dukungan masyarakat dalam pengembangannya

Kemudian Karwati dan Priansa mengemukakan ada dua fungsi pokok dari seorang pemimpin yang dapat menciptakan sekolah efektif, antara lain:⁷²

a. Task Related/ Problem Solving Function

Kepala sekolah harus memberikan saran dan mampu memecahkan berbagai masalah yang muncul, serta memberikan sumbagan informasi dan pendapat bagi segala permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah.

b. Group Maintenance Function/ Sosial Function

⁷² Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.164

Kepala sekolah membantu sumber daya yang ada di sekolah agar mampu beroperasi dengan lebih optimal. Kepala sekolah memberikan persetujuan atau menjadi kepentingan guru, staf, dan pegawai lain yang ada di sekolah.

5. Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur'an

Sebagaimana dalam Alquran ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah Swt. dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.⁷³

⁷³ Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS. Al Baqarah: 30

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Swt. untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalfahan manusia dimuka bumi.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti definisi lingkungan kerja adalah seperangkat alat perkakas dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.⁷⁴

Pendapat lain tentang lingkungan kerja dikemukakan oleh Nitisemito dalam Asma Lutfah¹, Nunuk Hariyati¹, Warih Handayani⁷⁵ yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar guru saat bekerja sedangkan

⁷⁴ Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*”. Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 8, No 2. Tahun 2014.

⁷⁵ Lutfah, A., Hariyati, N., Handayani, W., “*Improved Teacher Performance Through Work Culture And Environment,*” International Journal for Educational and Vocational Studies, Vol. 1, No. 8, December 2019.

lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang terjadi dari hubungan manusiawi antara guru dengan atasan, rekan kerja maupun dengan siswa. Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.⁷⁶

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja dan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kerja guru.⁷⁷

Nitisemito dalam Nuryasin⁷⁸ mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut. menurut Nitisemito beberapa faktor

⁷⁶ Sedarmayanti, *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Ilham Jaya, 2001), h.54.

⁷⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 22

⁷⁸ Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1. Tahun 2016.

yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.⁷⁹

Dari berbagai uraian di atas yang telah menjelaskan mengenai lingkungan kerja fisik maka dapat diketahui unsur-unsurnya sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti: ruangan kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udarah, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Faktor-faktor lingkungan kerja dari segi fisik yang menjadi objek penelitian ini adalah kebersihan, pencahayaan, udara, keamanan dan suara.

Berikut merupakan uraian faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Kebersihan

Kebersihan erat hubungannya dengan kesehatan manusia. Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang para guru/karyawan. Dari rasa senang tersebut akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat. Sebaliknya lingkungan kerja yang kotor akan mengakibatkan para karyawan tidak kerasan untuk

⁷⁹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2000), h. 184

bekerja, bahkan bisa menimbulkan penyakit yang akan mengganggu kesehatan guru/karyawan. Jika keadaan ini terjadi secara terus-menerus maka para guru/karyawan akan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

2) Pencahayaan

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif (Keputusan Kementerian Kesehatan RI Nomor 1405 Tahun 2002).⁸⁰ Pencahayaan merupakan faktor yang sangat penting karena hampir setiap pekerjaan baik itu di ruangan maupun di luar ruangan merupakan pekerjaan melihat. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan setiap orang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi untuk kegiatan belajar mengajar.

Cahaya penerangan yang cukup dan memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak cepat lelah. Tujuan pencahayaan yang baik adalah memberikan suatu lingkungan menyenangkan dan nyaman yang memudahkan pelaksanaan tugas-tugas secara efisien tanpa tegangan atau regangan.

⁸⁰ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), h. 54

3) Udara

Barnawi dan Arifin (2014: 57) menyatakan bahwa “penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemar, dan mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan”.⁸¹ Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Kondisi udara yang sehat, guru dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang. Pertukaran udara yang cukup baik, terutama dalam ruangan kelas sangat diperlukan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik. Oleh karena di dalam kelas diperlukan pertukaran udara yang baik sehingga guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik.

4) Keamanan

Keamanan kerja ini sangat erat hubungannya dengan peningkatan semangat dan disiplin kerja dari pada karyawan/guru. Dengan keamanan kerja yang baik maka para karyawan/guru akan menjadi lebih senang dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Akan tetapi apabila keamanan kerja dalam suatu sekolah tidak terjamin maka semangat bekerja guru/karyawan akan

⁸¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 57

turun serta dalam bekerja tidak ada faktor-faktor lain yang mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja guru/karyawan dalam bekerja sehingga efektivitas kerja guru/karyawan akan meningkat.

5) Suara

Suara yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari suara dari dalam ruangan atau dari kawasan lingkungan kantor itu sendiri, ataupun dari luar ruangan atau lingkungan sekitar di luar kantor tersebut. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh suara yang ada disekitar ruang kelas. Kebisingan juga akan mengganggu kegiatan belajar mengajar di dalam kelas.

b. Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.⁸² Menurut Ahyari faktor lain yang tidak bisa diabaikan dalam lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan di dalam suatu organisasi atau sekolah.⁸³

⁸² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), h. 26

⁸³ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik di uraikan sebagai berikut:

1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Terjadinya hubungan antara atasan dengan bawahan adalah ketika atasan memberikan tugas kepada bawahannya untuk dikerjakan. Menurut Hariandja penyampaian informasi dari seorang pemimpin kepada bawahan dapat berupa banyak hal, misalnya: menyampaikan tugas-tugas yang harus dikerjakan bawahan, menyampaikan kebijakan organisasi, menyampaikan tujuan-tujuan yang ingin di capai serta menyampaikan perubahan kebijakan.⁸⁴ Hubungan dan interaksi antara atasan dengan bawahan harus dapat menjaga keharmonisan, menghargai etika dan saling menghormati agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu atasan dan bawahan bekerja lebih efisien.

2) Hubungan antar guru

Hubungan antar guru dalam lingkungan kerja suatu organisasi karena mengarah pada kepuasan kinerja guru. Hariandja

⁸⁴ Marihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 298

mengungkapkan bahwa hubungan antar guru adalah hubungan kesmping dengan tingkat yang sama di sekolah, akan tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.⁸⁵ Menjaga hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama guru merupakan salah satu cara untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/ interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga guru akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Banyak manfaat yang dapat diberikan oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya maupun bagi lembaga karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawainya. Sehingga tujuan, visi dan misi lembaga tersebut dapat tercapai dengan baik.

Menciptakan gairah kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan efesiensi dalam bekerja merupakan salah satu manfaat dari lingkungan kerja. Di sisi lain, keuntungan bekerja dengan orang yang memiliki motivasi tinggi dalam

⁸⁵ Marihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 299

bekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat, yang berarti bahwa pekerjaan akan dilakukan dengan standar dan skala yang ditetapkan.⁸⁶

Dalam lingkungan sekolah lingkungan kerja yang mendukung bagi seorang guru akan dirasakan manfaatnya baik itu bagi diri guru itu sendiri, lembaga, peserta didik, maupun masyarakat yang mempercayakan dirinya terhadap lembaga pendidikan terkait. Dengan lingkungan kerja yang baik guru akan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugas profesinya sebagai seorang guru dan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuan lembaga.

4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Al-Qur'an

Lingkungan kerja menurut islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi yang semuanya itudi ciptakan oleh Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah, manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al-qur'an surah al-Qasas: 77

⁸⁶ Ishak dan Tnjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Tri Sakti, 2003), h. 30.

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁸⁷

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang lingkungan kerja yaitu dalam surat al-A'raaf ayat 58 yang berbunyi:

وَالْبَلَدُ الطَّيِّبُ يَخْرُجُ نَبَاتُهُ بِإِذْنِ رَبِّهِ ۗ وَالَّذِي خَبثَ لَا يَخْرُجُ إِلَّا نَكِدًا
 كَذَلِكَ نُصَرِّفُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَشْكُرُونَ ﴿٥٨﴾

Artinya: Dan tanah yang baik, tanaman-tanamannya tumbuh subur dengan seizin Allah; dan tanah yang tidak subur, tanaman-tanamannya hanya tumbuh merana. Demikianlah Kami mengulangi tanda-tanda kebesaran (Kami) bagi orang-orang yang bersyukur.⁸⁸

⁸⁷ Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS. al-Qasas: 77

⁸⁸ Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS. al-A'raaf: 58

Ayat tersebut melarang pengrusakan dimuka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelampauan batas.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin juga sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.⁸⁹ Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Al 'Imran: 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertakwallah kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang yang bertawakal.”⁹⁰

⁸⁹ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 61.

⁹⁰ Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS. Al 'Imran: 159

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin “movere” yang berarti bergerak, istilah ini bermakna mendorong, mengarahkan tingkah laku manusia.⁹¹ Hamzah B. Uno menerangkan bahwa “Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat”.⁹²

Motivasi merupakan dorongan yang timbul akibat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi⁹³ pendapat serupa juga di kemukakan oleh George dan Jones dalam Fatwa Tentama dan Dessy Pranungsari bahwasannya motivasi kerja mengacu pada kekuatan psikologis individu tertentu, yang menentukan perilakunya dalam suatu organisasi, tingkat upaya dan ketekunan dalam mengatasi masalah, serta penentuan nasib sendiri terhadap dimensi pekerjaan mereka.⁹⁴ Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa besarnya motivasi tergantung dari seberapa mendesak kebutuhan tersebut harus dipenuhi dalam diri seseorang. Pendapat lain dikemukakan oleh Robert E. Slavin menurutnya “Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan Anda melangkah,

⁹¹ Iskandar, *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), h. 180

⁹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.3

⁹³ Martinis Yamin, *Kiat Membelajarkan Siswa*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), h. 219

⁹⁴ Fatwa Tentama dan Dessy Pranungsari, *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools*, *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* Vol.5, No.1, March 2016.

membuat Anda tetap melangkah dan menentukan keamanan Anda akan melangkah”.⁹⁵ Pengertian tersebut mengindikasikan bahwa motivasi merupakan unsur yang menuntun seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Dari berbagai macam pengertian motivasi yang diuraikan oleh para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian motivasi yaitu merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan serta menimbulkan reaksi untuk mencapainya.

2. Motivasi dalam Pandangan Islam

Dalam islam sendiri motivasi adalah dorongan untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah mengejar hidup hedonis atau mengejar status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.⁹⁶ Dengan demikian, motivasi bekerja dalam islam tidak hanya untuk mencari nafkah semata melainkan juga sebagai bentuk kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.

Menurut Miftah Farid Motivasi bisa diartikan sebagai niat. Niat memiliki dua makna, salah satunya adalah getaran batin yang menentukan jenis perbuatan ibadah seperti shalat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah niat untuk bertindak (motivasi). Motivasi kerja

⁹⁵ Robert E. Slavin, *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*, (Jakarta: Indeks. 2011)

⁹⁶ Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*, Jurnal Motivasi Kerja dalam Islam, Agustus 2011.

Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).⁹⁷

3. Ciri-Ciri Motivasi Kerja Islami

Menurut Akh. Muwafik Saleh⁹⁸ menyatakan bahwa banyak orang bekerja untuk mengajal materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tidak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, ia harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Bekerja mestilah berniat karena Allah SWT sebagai kewajiban dari Allah

⁹⁷ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h.70

⁹⁸ Akh Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 65

yang harus dilakukan oleh setiap hamba untuk diri, keluarganya dan orang yang menjadi tanggungannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap ridha Allah SWT adalah sebagai berikut:

- a. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja.
- c. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.
- d. Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

2. Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini memiliki dua pengertian. Pertama, menjahui segala bentuk larangan-Nya dan taat melaksanakan perintah-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan
 - b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dan sebagainya
 - c. Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerjanya.
 - d. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.
3. Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

- a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT
- b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan
- d. Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup. Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas

akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

4. Fungsi motivasi

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, "motivasi memiliki dua fungsi, yaitu:⁹⁹ pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*". Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

M. Ngalim Purwanto juga menjelaskan fungsi motivasi yaitu:¹⁰⁰

- a. Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- b. Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.

⁹⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.70

¹⁰⁰ M Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 62

- c. Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru memberikan fungsi untuk mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan.

5. Motivasi kerja dalam perspektif Al-Qur'an

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Jumu'ah :10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.¹⁰¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta 19 rizkinya

¹⁰¹ Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS. Al-Jumu'ah :10

kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Kemudian QS Az-Zumar ayat 39 juga berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡ عَلِيْمٌۭ۟۟۟ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.¹⁰²

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.

E. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat di tentukan oleh kepala sekolah maka dari itu kepemimpinan kepala sekolah sangat penting. Menurut

¹⁰² Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya, QS. Az-Zumar: 39

Mulyasa¹⁰³ salah satu peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai motivator. Seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga pendidik dalam menjalankan perannya sebagai motivator. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kartini Kartono¹⁰⁴ yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Turmiyati menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648.¹⁰⁵ Artinya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, karena kepemimpinan memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut Mulyasa¹⁰⁶ kepala sekolah mempunyai peran dan fungsi sebagai, edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivato. Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala

¹⁰³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 98

¹⁰⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)

¹⁰⁵ Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.

¹⁰⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 98

sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru. dengan demikian dapat diberi kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dalam melakukan kerjanya.

H₁ = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.¹⁰⁷ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito¹⁰⁸ yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi semangat kerja baik secara internal maupun eksternal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa motivasi kerja para karyawan juga dapat dipicu oleh kenyamanan lingkungan kerja, sehingga dengan lingkungan yang nyaman karyawan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sampurno dan Agus Wibowo menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.¹⁰⁹ Pernyataan

¹⁰⁷ Schultz, D., & Schultz, S. E. 2010. *Psychology and Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, h. 405

¹⁰⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2000), h. 159

¹⁰⁹ Dwi Sampurno dan Agus Wibowo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Gurudi SMK Negeri 4 Pandeglang*, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 2 Oktober 2015, E-ISSN: 2302 – 2663

tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula motivasi kerja.

Dalam konteks lingkungan kerja guru, Moekijat dalam Imroatun dan Sukirman menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.¹¹⁰ Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

H₂ = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Antara lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh beberapa komponen pendukung diantaranya adalah guru. Guru merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan dan kualitas pendidikan disekolah. Hal ini menuntut guru untuk senantiasa meningkatkan kinerja sebagai tenaga Pendidikan dan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Mulyasa¹¹¹ menyebutkan bahwa yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi

¹¹⁰ Imroatun, Siti dan Sukirman, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo*. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)* Vol. 5 No. 1, Februari 2016.

¹¹¹, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 25

sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana adalah kepala sekolah.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Firmawati, Yusrizal dan Nasir Usman yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%.¹¹² Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru.

H₃ = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Khoiriyah dalam Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana¹¹³ mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan

¹¹² Firmawati, Yusrizal dan nasir Usman, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 5, No. 3, Agustus 2017, ISSN 2302-0156

¹¹³ Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 14 No. 2 September 2014.

kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan juga akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Kemudian berkaitan dengan kinerja guru, menurut Laporan produktivitas *International Labour Office* (ILO) dalam Barnawi dan Arifin, untuk menjamin guru guru dapat melaksanakan tugasnya dengan keadaan memenuhi syarat, hal pertama yang harus dilakukan adalah memperbaiki kinerjanya.¹¹⁴ Dengan demikian, menurut Pramudyo dalam Barnawi dan Arifin agar guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan maka pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik.¹¹⁵ Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontras ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t

¹¹⁴ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), h. 54

¹¹⁵ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), h. 54

sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,014 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,248.¹¹⁶

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Sari Andamdewi bahwa, “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.”¹¹⁷

H₄ = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang sangat penting yang dapat menghasilkan kerja yang maksimal adalah motivasi kerja. Manullang¹¹⁸ mengungkapkan “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti dan Guke Yolana Safer yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

¹¹⁶ Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018, E-ISSN: 2527-6794

¹¹⁷ Sari Andamdewi, *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal Administrasi Pendidikan, 1, 1, 211. 2013.

¹¹⁸ M Manullang, *Manajemen Personalialia*, (Bandung: Ghalia Indonesia, 2006), h. 44

Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji signifikan $t_{hitung} = 10.421 > t_{tabel} = 1.684$ dengan nilai signifikansi = $0\% < 5\%$ bila dilihat pada *standar coefficient* (beta) sebesar $0.861 = 86.10\%$ yang artinya motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja.¹¹⁹

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa guru akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi untuk mencapai hasil yang lebih baik jika mempunyai motivasi dalam bekerja.

H₅ = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Pidarta¹²⁰ mengungkapkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tanggungjawabnya seperti: kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan dan kepercayaan personalia sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut dalam menentukan baik buruknya kinerja guru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik, Kamal Bustomi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

¹¹⁹ Sedarmayanti dan Guke Yolana Safer, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung*, Jurnal Ilmu Administrasi : Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, Vol 13, No 3 (2016)

¹²⁰ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h.2

Pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 12,50 %.¹²¹ Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kartini Kartono yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi, pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan.¹²² Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru

H₆ = Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

kualitas kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Pendapat lain tentang lingkungan kerja

¹²¹ Ester Manik, Kamal Bustomi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107 ISSN 2443-0633

¹²² Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali pers, 2005), h. 81

dikemukakan oleh Nitisemito dalam Asma Lutfah¹, Nunuk Hariyati¹, Warih Handayani¹ ¹²³ yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu sekolah penting untuk diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hal tersebut dikarenakan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi peserta didik, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.¹²⁴

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Naga Pandu Eka Caksana menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0,495 dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 0,236 dan tidak langsung sebesar 0,259 hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan Kerja secara tidak langsung

¹²³ Lutfah, A., Hariyati, N., Handayani, W., "Improved Teacher Performance Through Work Culture And Environment," International Journal for Educational and Vocational Studies, Vol. 1, No. 8, December 2019.

¹²⁴ Pratiwi Indah Sari, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 1, No 1 Tahun 2018

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.¹²⁵

Berdasarkan temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan guru semakin termotivasi dalam bekerja.

H₇ = Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru melalui Motivasi Kerja

Kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya merupakan perwujudan dari kinerja guru. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.¹²⁶

Menurut Gibson, seperti dikutip Supardi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibagi menjadi tiga kategori.¹²⁷ 1) Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin). 2) Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, srtuktur desain pekerjaan. 3) Variabel psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Pandangan tersebut sangat

¹²⁵ Naga Pandu Eka Caksana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung*, Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 4 No. 1 (2019).

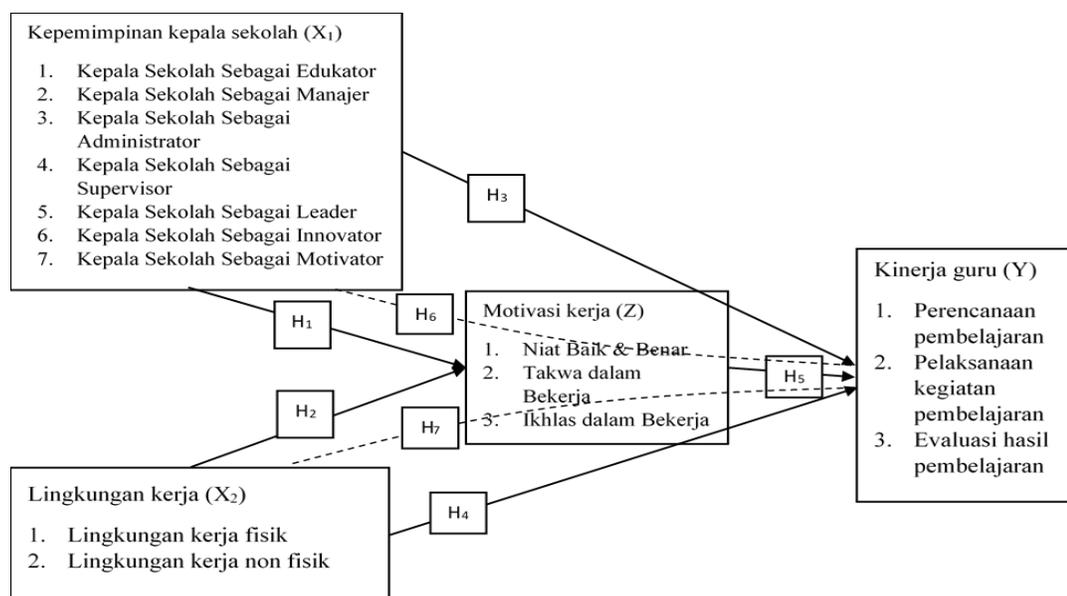
¹²⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), h. 47

¹²⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), h. 19

membantu kajian ini dalam mengenali hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang. Ketiga variabel tersebut saling terkait dan berinteraksi dalam satu proses hingga mewujudkan suatu kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait di atas, dikemukakan bahwa yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dilihat seberapa jauh pengaruh antara faktor-faktor pendukung untuk Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) guru dalam menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah. Keterkaitan hubungan antara faktor-faktor tersebut diperkirakan akan menghasilkan pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lainnya.

Adapun hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, yaitu ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MtsN se-Kabupaten Pidie Jaya. Creswell dalam Wahidmurni menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini pada dasarnya dapat di ukur menggunakan instrument, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.¹²⁸

Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Menurut Cooper dan Schindler¹²⁹ *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan diantara dua variable di mana satu variable memberi pengaruh kepada variable lain. Kemudian Menurut (Singarimbun

¹²⁸ Wahidmurni, Pemaparan metode penelitian kuantitatif, universitas islam negeri maulana malik Ibrahim malang, juli 2017 di <http://repository.uin-malang.ac.id/1985/2/1985.pdf>, h.4

¹²⁹ Cooper and Schindler, *Business research methods*. 11th edition, (New York: McGraw Hill Companies, 2011), h. 703

dan Effendi¹³⁰, *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sani dan Vivin¹³¹ juga mengungkapkan bahwa *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya menurut Faisal dalam Sani dan Vivin¹³²

Sifat penelitian ini adalah bersifat korelasi yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa adanya tambahan atau manipulasi terhadap data yang telah ada.¹³³ Tujuan teknik korelasi ialah: 1) mencari bukti sesuai hasil pengumpulan data, 2) menjawab pertanyaan apakah pengaruh antar variabel kuaat, sedang atau kuat dan 3) untuk memperoleh kepastian secara matematis apakah pengaruh antar variael signifikan atau tidak.¹³⁴

¹³⁰ Singarimbun, Masri dan Shofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES, 1995), h. 5

¹³¹ Ahmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang: Uin Press, 2013), h. 180

¹³² Ahmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang: Uin Press, 2013), h. 181

¹³³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendakatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), H.11

¹³⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raga Grafindo Persada, 2004), h.188

Dalam penelitian ini, menganalisis empat variabel penelitian yakni kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel intervening dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Indikator-indikator variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui program smart PLS.

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji model kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model* (memprediksi). Menurut Ghazali dalam Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati, PLS merupakan metode yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi yang mendasari penggunaannya, seperti: tidak harus berdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.¹³⁵

Kemudian hasil data akan diuji dengan menggunakan formula *product moment* untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang

¹³⁵ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati, *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*, (Malang: intelegensia Media, 2019), h. 43

bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi.¹³⁶

Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah a) penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket, angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah dibuat, b) penentuan sampel sesuai dengan populasi yang telah ditentukan, c) data dikumpulkan bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait masalah yang diteliti, d) data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik, d) kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

B. Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.¹³⁷ Menurut I^{''}anatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang dimiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.¹³⁸

¹³⁶ Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), h. 11.

¹³⁷ Darmawan dan Dani, *Metode Penelitian Kualitatif*, (bandung: rosdakarya, 2016), h. 108.

¹³⁸ I^{''}anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, (Malang: Madani, 2015), h. 164-165

Dalam penelitian akan ada empat variabel, dengan rincian dua variabel independen (X), satu variabel intervening (Z), dan satu variabel dependen (Y). berikut merupakan uraian mengenai variabel tersebut: 1) Variabel independen (Variabel Bebas) sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut kamus besar bahasa Indonesia biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat),¹³⁹ 2) Variabel Intervening, Tuckman dalam Sugiono menyatakan “*An intervening variable is that factor that theoretically affect the observed phenomenon but cannot be seen, measure, or manipulate*”. Variabel intervening atau variabel mediasi yaitu merupakan “variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur”,¹⁴⁰ 3) Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen.¹⁴¹ Pendapat lain menyatakan variabel terikat atau disebut variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian.¹⁴²

¹³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*, (Bandung: ALFABETA, 2013). h. 63

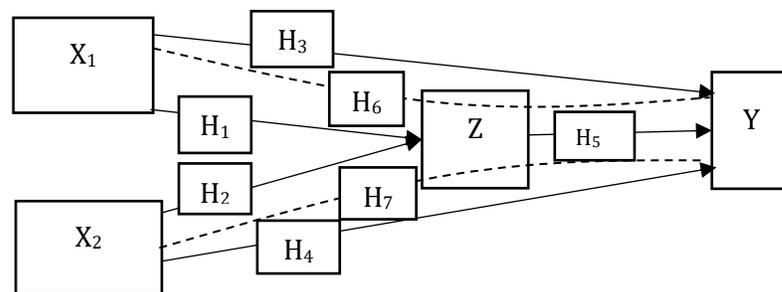
¹⁴⁰ Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 5

¹⁴¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 64

¹⁴² Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Fisiologis dan praktis*, (Jakarta: Indeks, 2009), h. 37

Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli. Dalam penelitian ini Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Guru (Y).

Adapun rancangannya dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Analisis Antara Variabel Independen, Intervening dan Dependen

Keterangan:

- ▶ = pengaruh secara langsung
 - - - - -▶ = pengaruh secara tidak langsung

Adapun pengembangan untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasioanl Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item	No item
1	Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) Mulyasa, 2007	a. Kepala Sekolah Sebagai Edukator	• Memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan	1,2,3,4, 5,6,7

			<p>profesionalisme tenaga kependidikan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan iklim sekolah yang kondusif • Memberikan nasehat kepada warga sekolah • Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan • Membantu menjalankan model pembelajaran yang menarik 	
		a. Kepala Sekolah Sebagai Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memberdayakan seluruh sumber daya Sekolah • Berkerja sama dengan baik • Memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya • Pengambil keputusan • Memberi dorongan • Administrasi kurikulum 	8,9,10,11, 12,13

		<p>b. Kepala Sekolah Sebagai Administrator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administrasi program pengajaran • Administrasi kesiswaan. • Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan. • Administasi arsip • Administrasi Saprass • administrasi keuangan. • administrasi perlengkapan, seperti menyusun buku pemeriksaan perlengkapan/barang. 	14,15,16,17,18,19,20,21
		<p>c. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyusun program supervisi • Melaksanakan supervisi • Memanfaatkan hasil supervisi 	22,23,24
		<p>d. Kepala Sekolah Sebagai Leader</p> <ul style="list-style-type: none"> • Merumuskan, dan menjabarkan visi, misi dan tujuan sekolah • Melakukan dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan • Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga • Menjalin komunikasi dan kerja sama dengan masyarakat sekolah 	25,26,27,28

		e. Kepala Sekolah Sebagai Innovator	<ul style="list-style-type: none"> • menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan • mencari gagasan baru • mengintegrasikan setiap kegiatan • memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah • mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. 	29,30,31,32,33
		f. Kepala Sekolah Sebagai Motivator	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan penghargaan atas prestasi guru, staf, maupun siswa • Memberikan sanksi/hukuman atas pelanggaran peraturan dan kode etik bagi guru, staf, maupun siswa • Menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif 	34,35,36
2	Lingkungan kerja (X2) Sedarmayanti, 2001.	a. Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana prasarana • Kondisi lingkungan (kebersihan, pencahayaan, udara, keamanan dan suara). 	37,38,39,40
		b. Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Atasan dengan Bawahan • Hubungan antar guru • Hubungan dengan karyawan 	41,42,43,44

3	Motivasi kerja (Z) Akh. Muwafik Saleh, 2009	b. Niat baik dan benar	<ul style="list-style-type: none"> • Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan • Dorongan bekerja adalah memperoleh rizeki yang halal • Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. • Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. 	45,46,47,48
		b. Takwa dalam Bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan • Menjahui segala hal-hal yang merugikan dirinya dan orang lain • Taat aturan • Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. 	49,50,51,52,53
		c. Ikhlas dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT • Bersih dari segala maksud pamrih dan ria • Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan • Tidak merasa rendah karena makian atau 	54,55,56,57

			cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja	
4	Kinerja guru (Y) (Pedoman pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (TIM Badan PSDMP dan PMP, Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012)	a. Perencanaan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Memformulasikan tujuan pembelajaran dengan memperhatikan peserta didik dalam RPP • Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir • Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, • Memilih sumber belajar/media belajar yang sesuai dengan materi dan strategi 	58,59,60,61,62
		b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Memulai pembelajaran dengan aktif, • menguasai materi pelajaran • Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif • Memanfaatkan sumber belajar/media • Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran • Menggunakan bahasa yang benar dan tepat • Mengakhiri pembelajaran dengan merancang alat evaluasi 	63,64,65,66,67,68,69

		c. Evaluasi hasil pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Merancang alat evaluasi • Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian • Merencanakan dan memanfaatkan hasil penilaian untuk dapat memberikan umpan feedback bagi peserta didik. 	70,71,72
--	--	--------------------------------	--	----------

Dalam variabel kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru terbagi atas beberapa indikator, maka skor total masing-masing indikator setiap variabel akan berbeda-beda tergantung dari jumlah pernyataan atau pertanyaan yang dirumuskan untuk menjaring data dari indikator variabel yang bersangkutan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi berasal dari kata bahasa *population*, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Burhan Bungin “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia,

hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.¹⁴³

Sugiyono mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴⁴ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah guru di MTsN se-kabupaten Pidie Jaya dengan karakteristik: a) terdaftar sebagai guru di Kabupaten Pidie Jaya, b) guru yang masih aktif bekerja di MTsN di Kabupaten Pidie Jaya. Selanjutnya untuk lebih jelasnya penjabaran populasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. 2 Populasi Guru MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya

No	MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya	Jumlah Guru
1	MTsN 1 Pidie Jaya	53
2	MTsN 2 Pidie Jaya	57
3	MTsN 3 Pidie Jaya	55
4	MTsN 4 Pidie Jaya	38
5	MTsN 5 Pidie Jaya	37
Jumlah Total		240

¹⁴³ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), 99.

¹⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016) h.80

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.¹⁴⁵ Sampel yang terbaik adalah sampel tersebut mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.¹⁴⁶ Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati¹⁴⁷ *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini peneliti mengambil seluruh guru berstatus PNS yang tersertifikasi di lingkungan MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya dengan tujuan untuk melihat bagaimana kinerja semua guru berstatus PNS yang tersertifikasi.

Dengan demikian jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

¹⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016) h. 81

¹⁴⁶ Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), h.228

¹⁴⁷ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati, *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*, (Malang: intelegensia Media, 2019), h. 43

Tabel 3. 3 Sampel MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya

No	MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya	Jumlah Guru
1	MTsN 1 Pidie Jaya	29
2	MTsN 2 Pidie Jaya	20
3	MTsN 3 Pidie Jaya	18
4	MTsN 4 Pidie Jaya	21
5	MTsN 5 Pidie Jaya	11
Jumlah Total		99

Dengan demikian, yang akan diambil sebagai sampel adalah sebanyak 99 responden atau guru MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya yang berstatus PNS dan tersertifikasi. Penelitian ini akan mengumpulkan data melalui kuesioner yang telah diisi oleh reponden terpilih dan dengan masing-masing lokasi mempunyai jumlah sampel yang tertera di atas. Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum disebarkan akan terlebih dahulu di uji cobakan dengan mengkonsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai upaya mencapai *construct validity* untuk mendapatkan penilaian penyesuaian dengan teori yang digunakan.

D. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam menentukan mutu suatu penelitian. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “Instrumen penelitian

adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati".¹⁴⁸

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah non tes, yakni berupa angket atau kuesioner. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁴⁹ Jawaban dari setiap butir-butir pernyataan atau pertanyaan memiliki jawaban dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Secara kontinu dapat digambarkan sebagai berikut:¹⁵⁰

Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

¹⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 92

¹⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 93

¹⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 94

Oleh karena itu, dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuesioner atau angket untuk mendiagnosis tingkat intensitas kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur.

E. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Pengujian validitas

Menurut Arikunto “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”.¹⁵¹ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

¹⁵¹ Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, (Jakarta: RinekaCipta, 2002), 144

Setelah indeks korelasi (r_{xy}) diketahui maka perlu diuji dengan membandingkan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan ($n-2$). Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ berarti instrumen tersebut valid, namun jika hasil $r_{xy} < r_{tabel}$ menunjukkan instrumen tersebut tidak valid. Pada penelitian ini diuji validitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan *software smart PLS*

2. Uji Realibilitas

Menurut Syaifuddin Azwar “Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama”.¹⁵² Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program PLS. Untuk mengukur realibilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliable, dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak reliable.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian diperlukan metode pengumpulan data yang berupa teknik atau cara dan langkah yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan

¹⁵² Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. (Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000), h.3

data. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi, angket dan observasi peneliti di lokasi penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Data ini akan diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan peneliti teliti yakni persepsi guru MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya terhadap kinerja guru.

b. Sumber data sekunder

Data ini akan diperoleh secara tidak langsung dari informan atau data tambahan yang bilamana akan diperlukan. Data ini dapat diperoleh melalui penelusuran data dokumen dan laporan sekolah, serta data tentang profil MTsN di Kabupaten Pidie Jaya. Hal-hal yang semuanya itu dapat memberikan informasi atau data bagi proses penelitian.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, langkah-langkah yang digunakan secara keseluruhan adalah sebagai berikut: “untuk semua data faktor Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru data akan diperoleh dari pendapat para guru MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya yang akan saring dengan menggunakan angket.

Dengan demikian, semua data penelitian diperoleh dengan menggunakan angket dan bersumber dari pendapat para guru MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat sepenuhnya dalam pengumpulan data. Peneliti akan melibatkan beberapa orang dalam proses pengumpulan data, dan sebelum dilibatkan dalam proses pengumpulan data, orang-orang tersebut telah diberikan penjelasan tentang maksud dan isi dari penyebaran angket. Seluruh orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut, sepenuhnya masih dalam pengawasan peneliti. Adapun waktu pengumpulan data akan dilaksanakan setelah pengajuan proposal ini disetujui.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *Software SmartPLS 3.0* untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS juga merupakan analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan indikator

reflektif dan formatif.¹⁵³ Pada model pengukuran PLS terdiri dari *outer model* yang terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dan pengukuran *inner model* yang terdiri dari model struktural.

1. Pengukuran Outer Model

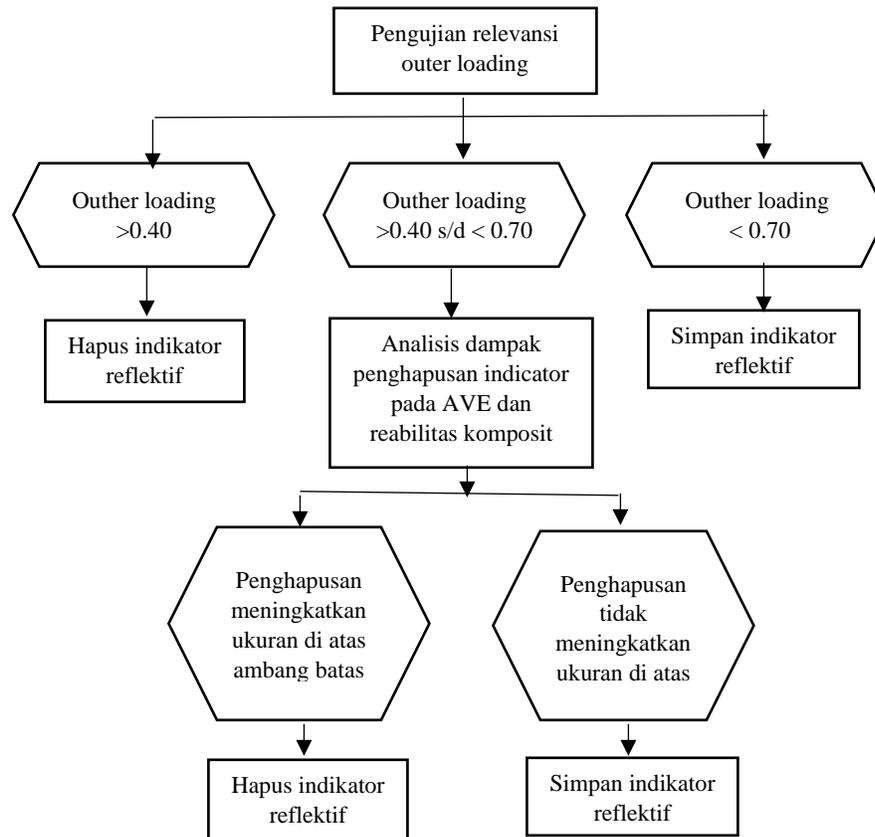
Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran PLS.

a. Model pengukuran Reflektif

Dalam model reflektif, indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamatai secara empirik. Model pengukuran reflektif mengukur *internal consistency (Composite reliability)*, *indicator*

¹⁵³ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 76

reliability, convergent validity (average variance extracted), Discriminant validity.



Gambar 3. 2 Pengujian Relevansi Outer Loading¹⁵⁴

- 1) *Internal Consistency (Composite reliability)* yaitu Nilai ini menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruksya. *Internal consistency reliability*, pada penelitian yang lebih maju yaitu > 0.70 dianggap reliabel.

¹⁵⁴ Joseph F. Hair, et. Al, *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, (California: Sage Publication, 2014), h. 104

- 2) *Indicator Reliability* yaitu nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.
- 3) *Convergent validity (average variance extracted (AVE))* yaitu Konvergen validity adalah ukuran yang menunjukkan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstraknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Untuk menetapkan *Convergent validity*, harus mempertimbangkan outer loading, serta AVE (*average variance extracted*). Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50.
- 4) *Discriminant Validity* adalah ukuran untuk menentukan apakah konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing-masing merupakan sebuah konstruk yang berbeda. Salah satu metode untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan memeriksa cross loading of the indicators (pembebanan lintas indikator).

Secara khusus, indicator's outer loadings pada konstruks terkait harus lebih besar dari pada semua pembebanannya pada konstruksi lainnya. Indicator's outer loadings pada konstruksi harus lebih tinggi dari

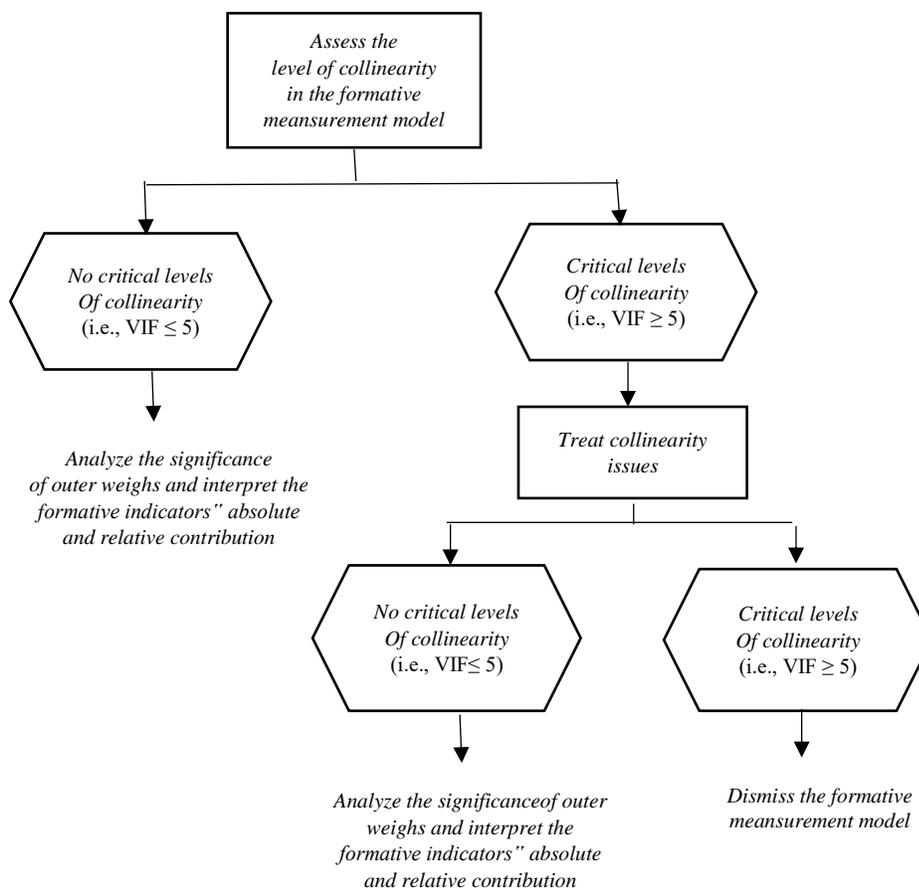
pada semua beban silangnya dengan konstruksi lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya (kriteria fornell larcker).

b. Model pengukuran formatif

Indikator formatif menyebabkan konstruk. Dapat pula diberi makna lain apabila indikator tersebut cenderung bersifat penyusun, maka akan bersifat formatif. Model pengukuran formatif mengukur *collinearity among indicators* dan *significance and relevance of outer weights*.

- 1) *Collinearity among indicators* yaitu indikator bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan indicators lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau indicator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif, karena berdampak pada: (a) perkiraan bobot dan signifikasnsi statistiknya, (b) mempengaruhi hasil analisis. Pertama, *collinearity* meningkatkan kesalahan standar dan dengan demikian mengurangi kemampuan untuk menunjukkan bahwa bobot yang diperkirakan berbeda secara signifikan, kedua, *collinearity* yang tinggi dapat menyebabkan bobot tidak tepat diperkirakan. Kolinearitas indikator yaitu nilai toleransi masing-masing indikator (VIF) harus dibawah 5.

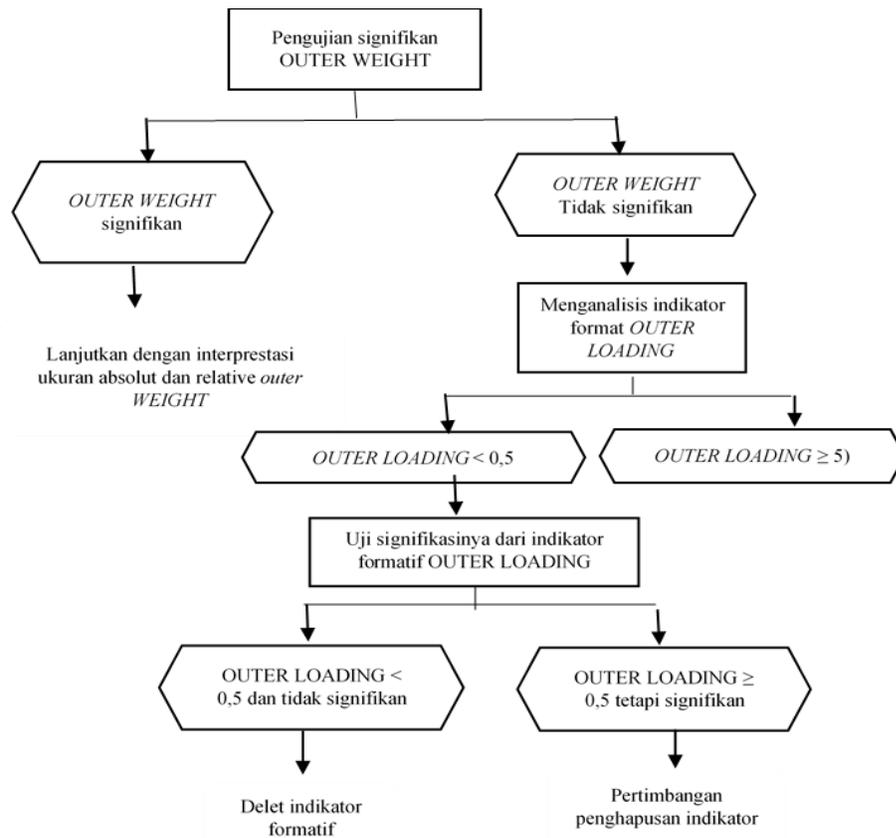
Jika tidak dipertimbangkan untuk menghilangkan indikator, menggabungkan indikator menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah collinearity. Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. 3 Menilai tingkat collinearity model pengukuran formatif¹⁵⁵

¹⁵⁵ Joseph F. Hair, et. Al, *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, (California: Sage Publication, 2014), h. 126

2) *Significance and Relevance of Outer Weight* yaitu sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah *outer weight* signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:

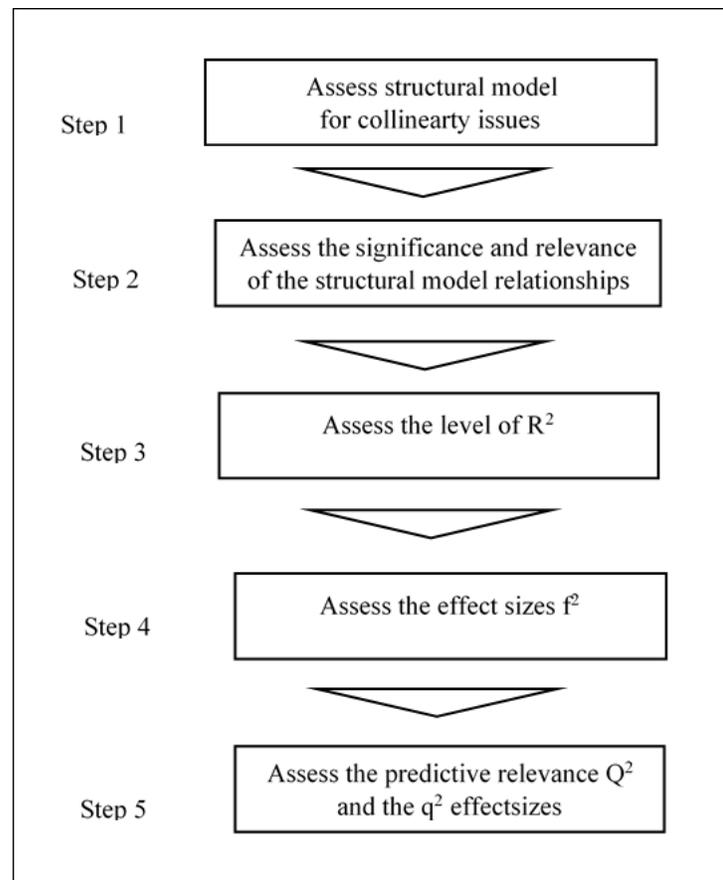


Gambar 3. 4 Significance and Relevance of Outer Weight¹⁵⁶

¹⁵⁶ Joseph F. Hair, et. Al, *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, (California: Sage Publication, 2014), h. 131

2. Metode Pengukuran Struktural (Inner Model)

Berikut adalah prosedur pengukuran struktural sebagaimana yang ditampilkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. 5 Prosedur Model Pengukuran Struktur

- a. *Assess structural model for collinearity issue* yaitu pada setiap preditor atau variabel eksogen harus saling bebas. Variabel eksogen sendiri adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Untuk menilai collinearity, dengan VIF. VIF dari inner

model harus lebih tinggi dari 0,20 dan dibawah 5, jika diatas 5 maka terjadi collinearity, sehingga harus dipertimbangkan untuk menghilangkan konstruk, menggabungkan prediktor ke dalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.

- b. *Coefisien Path Model Struktural* yaitu model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Jika $P \text{ value} \leq 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan, demikian sebaliknya. Sedangkan pada koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.
- c. *Coefisien Determinasi (R^2)* yaitu seberapa besar variabel prediktornya berpengaruh terhadap variabel konsekuen. Dalam *coefisien determinansi (R^2)* tidak ada patokan yang pasti. Beberapa reserchers ada yang mengatakan nilai di atas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.
- d. *Effect Size (f^2)* yaitu digunakan untuk mengevaluasi f^2 dari semua variabel endogen perubahan didalam nilai f^2 dari masing-masing konstruk eksogen. Nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah; dan 0,35 dianggap besar.
- e. *Predictive Relevance (Q^2)* yaitu untuk mengukur akurasi prediksi. Standarnya nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah dan 0,35 dianggap besar.

Selanjutnya untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto¹⁵⁷, sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Distribusi Interpretasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40- 0,599	Sedang/Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat/Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat/Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari sangat rendah hingga sangat kuat. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang diajukan oleh Chin dalam Imam Ghazali,¹⁵⁸ sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R ² untuk variabel endogen	Hasil R ² sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten indogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik” dan “lemah”.
Estimasi Koefisien Jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalm model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleg dengan prosedur bootstrapping.
F ² untuk effect size	Nilai F ² sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktoe variabel laten mempunyai pengaruh yang

¹⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005). H. 103

¹⁵⁸ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square.*(Semarang: Universitas Di Ponegoro), h. 80

	lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflective	
Loading Factor	Nilai loading faktor harus diatas 0.70
Composite Reliability	Composite reability mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas 0.60
Average Variance Extracted	Nilai average variance extracted (AVE) harus diatas 0.50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten
Cros Loading	Merupakan ukuran dari nilai validitas deskriminan. Diusahakan setiap indikator memiliki loading lebih tinggi dari setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan oindikator untuk laten variabel lainnya.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Siginifikan Nilai Weigh	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikan ini dinilai dengan prosedur Bootstrapping
Multikolonieritas	Variabel manifes dalam blok harus diuji apakah terdapat multi kol. Nilai variance inflation apakah (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Responden Penelitian

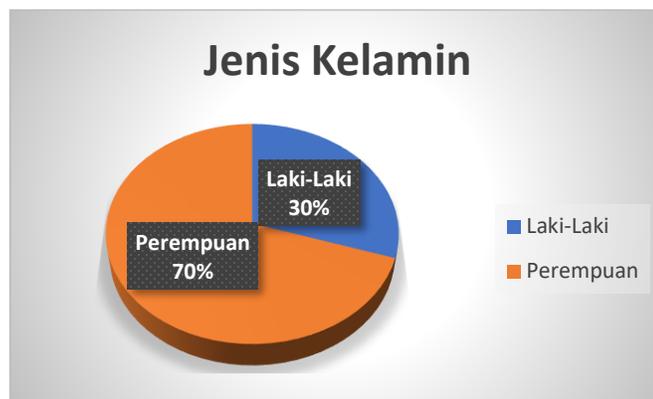
Hasil penelitian ini akan menguraikan tentang tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir. Pada tahap awal menjelaskan metode pengumpulan data kemudian dilanjutkan pada tahap akhir memaparkan pengujian hipotesis. Responden dalam penelitian ini merupakan guru yang berstatus PNS dan tersertifikasi di MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya yaitu MTsN 1 Pidie Jaya, MTsN 2 Pidie Jaya, MTsN 3 Pidie Jaya, MTsN 4 Pidie Jaya dan MTsN 5 Pidie Jaya.

Distribusi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Distributor Jenis Kelamin Responden Guru

No	Jenis kelamin	N	Presentase (%)
1	Laki-laki	74	30%
2	Perempuan	166	70%
jumlah		240	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket di MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya



Gambar 4. 1

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2016

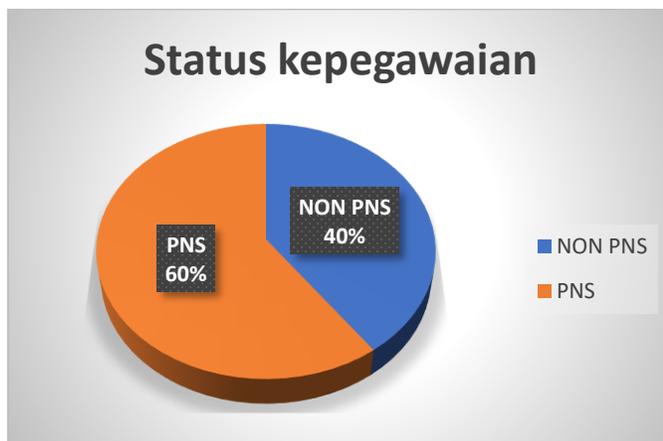
Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 mengenai jumlah responden terkait jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah guru yang berjenis kelamin guru laki-laki 74 orang dengan persentase 30% sedangkan jumlah guru yang berjenis kelamin guru perempuan berjumlah 172 orang dengan persentase 70%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah guru yang berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dari jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan.

Kemudian distribusi responden berdasarkan status kepegawaian yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Distribusi Status Kepegawaian Responden Guru

No	Status Kepegawaian	N	Presentase (%)
1	PNS	145	60%
2	NON PNS	95	40%
jumlah		240	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket di MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya



Gambar 4. 2

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2016

B. Deskripsi variabel Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan mengenai distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja (Y), satu variabel intervening yaitu (Z) dan dua variabel independent yang terdiri dari kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2)

1. Variabel kepemimpinan Kepala Madrasah

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan kepala madrasah diukur melalui 7 indikator yang diuraikan kedalam 36 pernyataan. Pengukuran ini diajukan untuk mengetahui besarnya tingkat kepemimpinan kepala

madrasah. Dari setiap 36 satu butir pernyataan diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut Panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

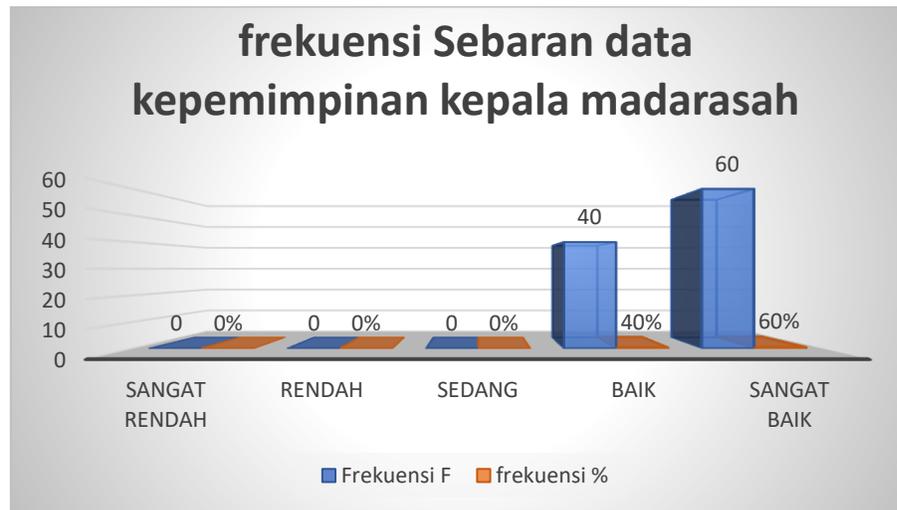
$$p = \frac{(36 \times 5) - (36 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(180) - (41) + 1}{5} = 29$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala madrasah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	36-64	Sangat Rendah	0	0%
2	65-93	Rendah	0	0%
3	94-122	Sedang	0	0%
4	123-151	Baik	40	40%
5	152-180	Sangat Baik	59	60%
Jumlah			99	100%



Gambar 4. 3 Diagram frekuensi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah
Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Berdasarkan tabel serta diagram diatas diketahui bahwa responden atau guru MTsN se-kabupaten Pidie Jaya menyebutkan bahwa kepala madrasah memiliki kepemimpinan yang sangat baik yaitu sebanyak 60 responden dari 99 atau sebesar 60% dan hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam kategori baik yaitu sebanyak 40 responden dari 99 atau sebesar 40% serta untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah pada saat ini sudah menjalankan kepemimpinannya.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja diukur melalui 2 indikator dan diuraikan kedalam 8 butir pertanyaan dan diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat

setuju) dan skor 1 memiliki skor sangat rendah (sangat tidak setuju). Dengan demikian Panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor rendah dan hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

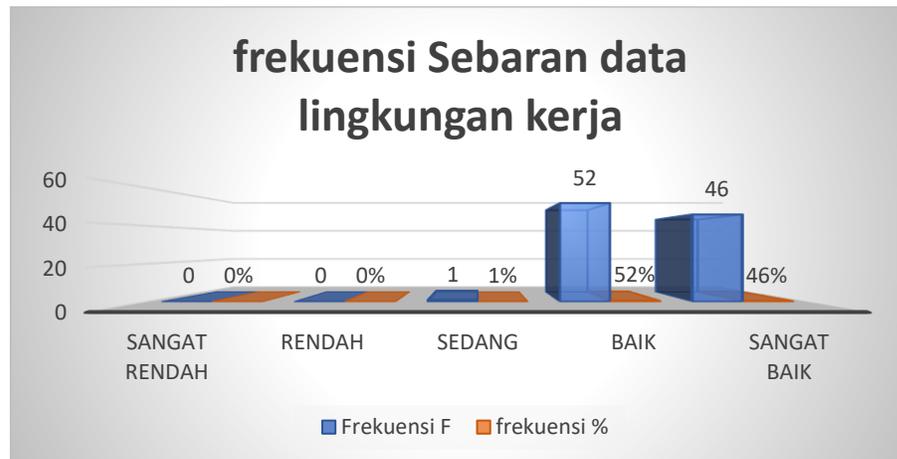
$$p = \frac{(8 \times 5) - (8 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(40) - (8) + 1}{5} = 7 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.3 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tentang Lingkungan Kerja

NO	Interval variabel	Kriteria	frekuensi	
			F	%
1	6-12	Sangat Rendah	0	0%
2	13-19	Rendah	0	0%
3	20-26	Sedang	1	1%
4	27-33	Baik	52	52%
5	34-40	Sangat Baik	46	46%
jumlah			99	100%



Gambar 4. 4 Diagram frekuensi variabel lingkungan kerja

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Sebagaimana table dan diagram diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 52 atau 52% dari 99 responden menilai bahwa lingkungan kerja di sekolah mereka tergolong baik. Selain itu data juga menunjukkan sebanyak 46 atau 46% responden menilai lingkungan kerja mereka berada dalam kategori sangat baik. Tetapi terdapat 1 atau 1% responden memilih kategori sedang terkait variabel lingkungan kerja dan tidak ada responden yang memilih rendah dan sangat rendah.

Berdasarkan hasil data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya tergolong baik, hal ini dibuktikan dari jawaban para responden. Pada dasarnya dengan baiknya kondisi lingkungan kerja seseorang maka akan mampu memberikan kenyamanan dan rasa senang dalam bekerja.

3. Variabel Motivasi Kerja

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 13 pertanyaan. Dari 13 pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki skor sangat rendah (sangat tidak setuju). Dengan demikian Panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor rendah dan hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

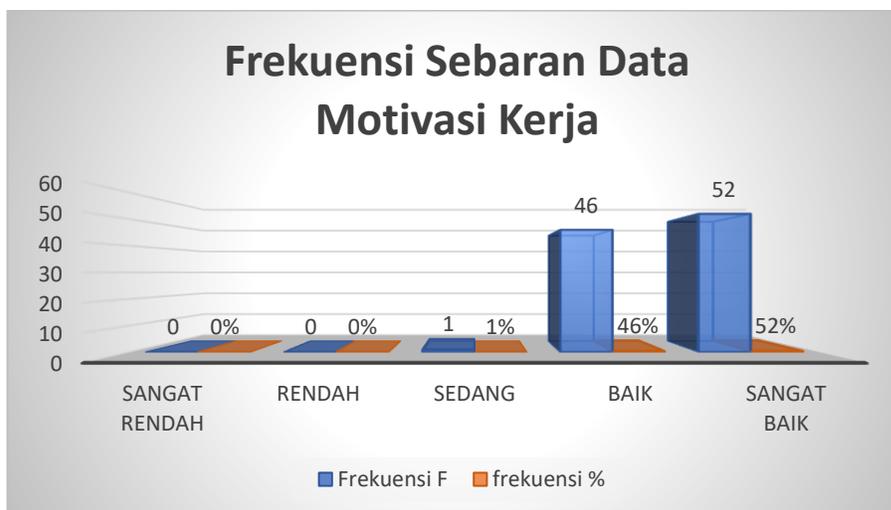
$$p = \frac{(13 \times 5) - (13 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(65) - (13) + 1}{5} = 11(\text{pembulatan})$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tentang Motivasi Kerja

No	Interval variabel	Kriteria	frekuensi	
			F	%
1	11-21	Sangat Rendah	0	0%
2	22-32	Rendah	0	0%
3	33-43	Sedang	1	1%
4	44-54	Baik	46	46%
5	55-65	Sangat Baik	52	52%
jumlah			99	100%



Gambar 4. 5 Diagram frekuensi variabel Motivasi kerja
Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Berdasarkan tabel dan diagram diatas diketahui bahwa responden atau guru di MTsN se-Kabupaten Pidie jaya sebagian besar memiliki motivasi kerja dalam katerori sangat baik. Hal ini terlihat dari jawapan responden yang memilih kategori sangat baik sebanyak 52 atau 52% dari 99 responden. Selain itu terdapat 46 atau 46% dari 99 responden yang memiliki motivasi kerja dalam kategori baik. Akan tetapi terdapat 1 atau 1% dari 99 responden yang memiliki motivasi pada kategori sedang dan tidak ada satupun responden yang memiliki motivasi pada kategori rendah maupun sangat rendah.

Berdasarkan hasil data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Pada dasarnya motivasi merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk bekerja lebih baik.

4. Variabel kinerja Guru

Pada penelitian ini variabel kinerja guru diukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 15 pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui tingkatan kinerja guru dari 15 pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki skor sangat rendah (sangat tidak setuju). Dengan demikian Panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor rendah dan hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$p = \frac{(15 \times 5) - (15 \times 1) + 1}{5}$$

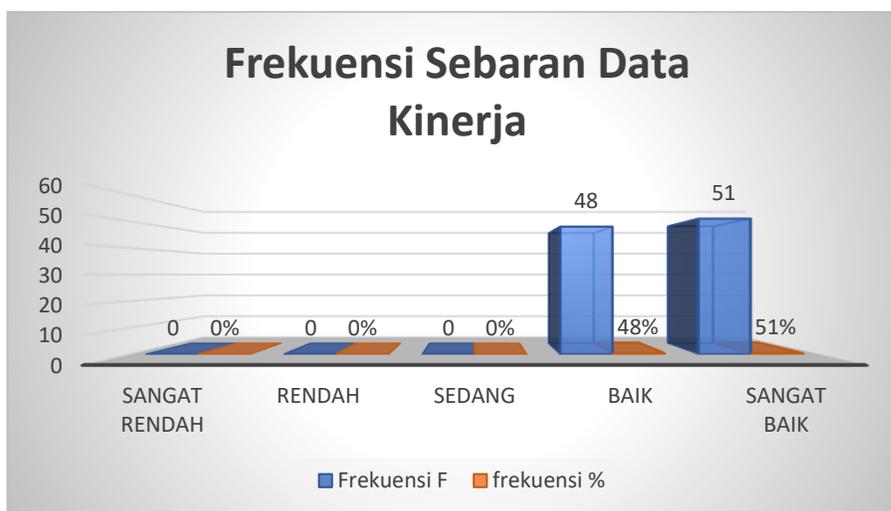
$$p = \frac{(75) - (15) + 1}{5} = 12(\text{pembulatan})$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi variabel kinerja berikut ini:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tentang Kinerja

NO	Interval variabel	Kriteria	frekuensi	
			F	%
1	16-27	Sangat Rendah	0	0%
2	28-39	Rendah	0	0%
3	40-51	Sedang	0	0%
4	52-63	Baik	48	48%

5	64-75	Sangat Baik	51	51%
jumlah			99	100%



Gambar 4. 6 Diagram frekuensi variabel Kinerja

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Berdasarkan tabel dan diagram diatas maka dapat diketahui bahwa responden atau guru di MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya sebagian besar memiliki kinerja yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 51 atau 51% dari 99 responden berada pada kategori sangat baik. Kemudian kinerja guru pada kategori baik sebanyak 48 atau 48% dari 99 responden, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada sama sekali atau 0%

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru yang berada di MTsN se-Kabupaten Pidie Jaya yang dalam status PNS dan tersertifikasi pada umumnya memiliki kinerja yang sangat baik.

C. Analisis Data PLS (Partial Least Square)

Analisis data kuantitatif menggunakan analisis statistik terdiri atas dua tahap. Tahap pertama adalah menguji suatu karakteristik data yang diperoleh. Misalnya menguji bahwa data mengikuti distribusi normal. Apabila data yang diperoleh tidak memenuhi distribusi normal, analisis berikutnya tidak bisa dilakukan.

PLS (*Partial Least Square*) juga memperlakukan langkah yang sama yakni terdiri dari dua langkah. Langkah pertama melihat validitas dan reabilitas alat yang diukur yang di manifestasikan oleh data yang dikumpulkan. Setelah data ini dipenuhi tahap berikutnya adalah menganalisis data sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Terminologi yang digunakan PLS adalah bahwa pada tahap pertama disebut dengan pengujian model pengukuran (*measurement model*) atau model luar (*outer model*) dan tahap kedua disebut dengan pengujian model struktural (*structural model*) atau model dalam (*inner model*).

Tujuan menganalisis menggunakan PLS (*Partial least square*) adalah untuk memaksimalkan *explained variance* atau nilai R^2 dari semua variabel laten endogen yang dilibatkan dalam diagram jalur. Dengan demikian, hal yang terpenting dari evaluasi model pengukuran dan model struktural adalah ukuran nilai yang menunjukkan kemampuan prediktif dari model yang diajukan. Untuk model pengukuran ukuran yang terpenting yaitu reabilitas atau konsistensi internal. Validitas konvergen dan validitas determinan. Untuk model struktural ukuran yang terpenting adalah koefisien jalur tingkat signifikansinya nilai *explained variance*

R^2 , nilai ukuran pengaruh (*Effect size*) F^2 dan relevansi prediktif (*prediktif relevansi*) Q^2 . Evaluasi model pengukuran perlu memperhatikan jenis variabel laten yang digunakan yakni jenis variabel indikator formatif atau reflektif. Dalam penelitian ini variabel dengan indikator formatif.

1. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian outer model yang terbagi menjadi dua pengukuran, yakni pengaruh reflektif dan formatif. Sedangkan pengujian *inner model* dilakukan melalui evaluasi *model structural*. Evaluasi model pengukuran ini akan dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) melalui aplikasi Smart PLS versi 3 sebelum melakukan pengukuran, sangat perlu diperhatikan jenis variabel laten yang digunakan apakah termasuk dalam jenis formatif atau reflektif.

Penelitian ini melakukan pengujian *Outer Model* dengan memakai pengukuran formatif yang dilakukan pada setiap item ke indikator, dan indikator ke variabel, yang terdiri dari empat variabel yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X1), variabel lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja (Y). Sedangkan pengukuran *Inner Model* akan dilakukan melalui *evaluasi model structural* yang akan dianalisis dengan nilai-nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansinya nilai *assess structural model for collinearity (VIF)*, *coefesien path model structural*, *coefesien determinasi (R^2)*, *effect size (f^2)* dan *predictive relevance (Q^2)*.

2. Model Pengukuran Formatif (outer Model)

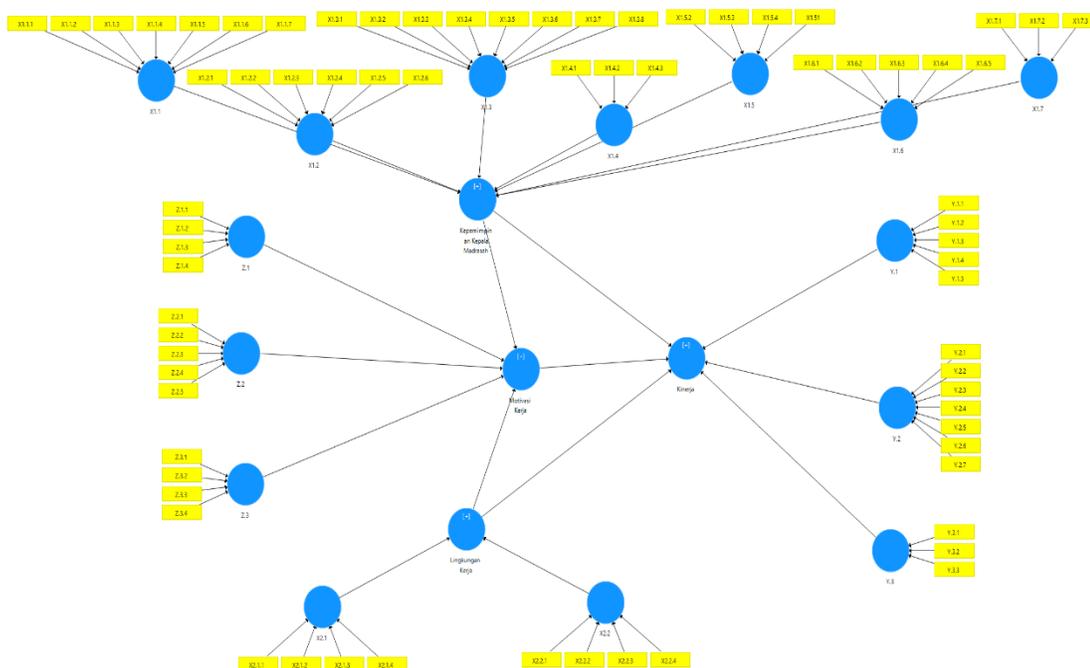
Model Model pengukuran formatif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reabilitas indikator formatif. Bahwa pengujian model formatif dilakukan dengan dua kriteria yaitu *collinearity statistic* dengan melihat nilai outer VIF (*Variance inflator factor*) dan signifikan dan relevansi outer weight. Pada pengukuran ini terdapat dua langkah atau biasanya disebut secondary order langkah pertama adalah mengecek second order pada indikator kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, motivasi kerja pada kinerja guru.

Second order mengukur setiap item yang ada pada indikator seperti yang telah ditetapkan yaitu variabel kepemimpinan kepala madrasah yang terdiri dari 7 indikator dimana setiap indikator memiliki item, antara lain kepala sekolah sebagai edukator terdiri dari 7 item, kepala sekolah sebagai manajer terdiri dari 6 item, kepala sekolah sebagai administrator terdiri dari 8 item, kepala sekolah sebagai supervisor terdiri dari 3 item, kepala sekolah sebagai leader terdiri dari 4 item, kepala sekolah sebagai innovator terdiri dari 5 item dan kepala sekolah sebagai motivator terdiri dari 3 item. Untuk variabel lingkungan kerja terdapat 2 indikator yang diantaranya lingkungan kerja fisik terdiri dari 4 item, lingkungan kerja non fisik terdiri dari 4 item. Untuk variabel motivasi kerja terdapat 3 indikator yang diantaranya niat baik dan benar terdiri dari 4 indikator, takwa dalam bekerja terdiri dari 5 item, ikhlas dalam bekerja terdiri dari 5 item. Selanjutnya variabel kinerja terdapat 3 indikator yaitu perencanaan pembelajaran

terdiri dari 5 indikator, pelaksanaan kegiatan pembelajaran terdiri dari 7 indikator dan evaluasi hasil pembelajaran terdapat 3 indikator.

Setelah tahap second order dilakukan maka masuk ketahap first order. First order yang diukur adalah diagram jalur antara indikator dan variabel. Variabel kepemimpinan kepala madrasah terdapat 7 indikator, variabel lingkungan kerja terdapat 2 indikator, variabel motivasi kerja terdapat 3 indikator dan variabel kinerja terdapat 3 indikator. Proses dilakukannya secondary order dikarenakan variabel-variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung sehingga memerlukan indikator dan item untuk pengukurannya. Dalam *smart* PLS yang dilakukan terlebih dahulu adalah second order kemudian pengolahan first order.

Sebelum melakukan penghitungan kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Kerangka Konseptual

a. Indikator Formatif *Second Order*

1) Mengukur *Collinearity Among Indicators*

Indikator dapat berlebihan bila menunjukkan korelasi yang tinggi terhadap indikator lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antara item atau indikator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif. *Collinearity Among Indicators* memiliki nilai toleransi masing-masing indikator pengukuran VIF kurang dari <5 . Jika jumlah tidak <5 maka harus menghilangkan dimensi pengukuran, menggabungkan dimensi pengukuran menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk

mengatasi masalah *collinearity*. Nilai VIF pada setiap indikator pengukuran formatif dalam dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Hasil Outer VIF Value Secondary Order

ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF
X1.1.1	3,039	X1.3.8	1,894	X2.1.4	1,779	Y.2.6	2,623	Z.3.2	3,721
X1.1.2	1,765	X1.4.1	2,009	X2.1.4	1,548	Y.2.6	2,193	Z.3.2	2,548
X1.1.2	1,287	X1.4.1	1,416	X2.2.1	1,391	Y.2.7	2,245	Z.3.3	1,465
X1.1.3	2,574	X1.4.2	2,315	X2.2.1	1,271	Y.2.7	1,221	Z.3.3	1,211
X1.1.4	1,859	X1.4.3	1,937	X2.2.2	2,433	Y.3.1	2,549	Z.3.4	2,748
X1.1.5	2,169	X1.5.2	2,626	X2.2.2	1,738	Y.3.1	1,923	Z.3.4	1,452
X1.1.5	2,368	X1.5.2	1,349	X2.2.3	4,154	Y.3.2	4,315		
X1.1.6	2,758	X1.5.3	2,546	X2.2.3	3,109	Y.3.2	1,645		
X1.1.7	2,608	X1.5.3	1,453	X2.2.4	2,806	Y.3.3	2,357		
X1.2.1	1,677	X1.5.4	2,206	X2.2.4	2,558	Y.3.3	1,584		
X1.2.1	1,449	X1.5.4	1,427	Y.1.1	2,951	Z.1.1	2,562		
X1.2.2	1,604	X1.5.1	1,784	Y.1.1	2,325	Z.1.1	1,855		
X1.2.2	1,150	X1.5.1	1,420	Y.1.2	3,049	Z.1.2	3,361		
X1.2.3	1,956	X1.6.1	1,713	Y.1.2	2,503	Z.1.2	2,626		
X1.2.4	1,610	X1.6.2	2,296	Y.1.3	3,280	Z.1.3	3,993		
X1.2.4	1,297	X1.6.3	2,403	Y.1.3	1,848	Z.1.3	2,607		
X1.2.5	1,951	X1.6.4	3,607	Y.1.4	3,169	Z.1.4	2,535		
X1.2.5	1,610	X1.6.5	3,767	Y.1.4	2,206	Z.1.4	2,117		
X1.2.6	1,819	X1.7.1	2,409	Y.1.5	2,957	Z.2.1	2,418		
X1.2.6	1,175	X1.7.1	1,284	Y.1.5	2,071	Z.2.1	1,905		
X1.3.1	2,221	X1.7.2	1,496	Y.2.1	1,365	Z.2.2	3,507		
X1.3.1	1,969	X1.7.2	1,058	Y.2.1	1,058	Z.2.2	2,646		
X1.3.2	2,764	X1.7.3	1,981	Y.2.2	4,507	Z.2.3	2,522		
X1.3.3	3,752	X1.7.3	1,220	Y.2.2	3,498	Z.2.3	1,477		
X1.3.4	1,850	X2.1.1	2,095	Y.2.3	4,170	Z.2.4	2,738		
X1.3.4	1,649	X2.1.1	1,894	Y.2.3	3,974	Z.2.4	2,301		
X1.3.5	2,139	X2.1.2	3,859	Y.2.4	4,061	Z.2.5	3,008		
X1.3.6	1,930	X2.1.2	2,785	Y.2.4	2,576	Z.2.5	1,660		
X1.3.7	2,684	X2.1.3	3,300	Y.2.5	3,188	Z.3.1	3,895		
X1.3.8	2,087	X2.1.3	2,297	Y.2.5	1,886	Z.3.1	2,721		

Dari tabel 4.7 di atas tidak ada nilai $VIF \geq 5$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara indikaor dari konstruk yang sama.

2) Mengukur Signifikansi and Relevansi Outer Weight

Nilai *outer weight* adalah nilai terstandarisasi sehingga bisa dibandingkan satu dengan yang lain. Nilai *outer weight* menunjukkan kontribusi atau relevansi relatif sebuah indikator terhadap konstruk yang tersusun olehnya. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi *outer weight*. Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada *second order* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (I)

INDIKATOR KE VARIABEL	OUTER WEIGHT	Sampel Asli (O)	OUTER LOADING
X1.1.1 -> X1.1	0,597	0,714	0,000
X1.1.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,001	0,317	0,003
X1.1.2 -> X1.1	0,676	0,418	0,002
X1.1.3 -> X1.1	0,007	0,904	0,000
X1.1.4 -> X1.1	0,212	0,740	0,000
X1.1.5 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,651	0,000
X1.1.5 -> X1.1	0,029	0,859	0,000
X1.1.6 -> X1.1	0,896	0,759	0,000
X1.1.7 -> X1.1	0,941	0,691	0,000
X1.2.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,461	0,000
X1.2.1 -> X1.2	0,189	0,541	0,000
X1.2.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,413	0,000
X1.2.2 -> X1.2	0,001	0,485	0,000
X1.2.3 -> X1.2	0,000	0,832	0,000
X1.2.4 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,406	0,000
X1.2.4 -> X1.2	0,307	0,476	0,000
X1.2.5 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,605	0,000
X1.2.5 -> X1.2	0,005	0,710	0,000
X1.2.6 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,502	0,000

X1.2.6 -> X1.2	0,003	0,589	0,000
X1.3.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,638	0,000
X1.3.1 -> X1.3	0,000	0,737	0,000
X1.3.2 -> X1.3	0,048	0,685	0,000
X1.3.3 -> X1.3	0,660	0,777	0,000
X1.3.4 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,527	0,000
X1.3.4 -> X1.3	0,089	0,608	0,000
X1.3.5 -> X1.3	0,058	0,684	0,000
X1.3.6 -> X1.3	0,185	0,651	0,000
X1.3.7 -> X1.3	0,522	0,672	0,000
X1.3.8 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,518	0,000
X1.3.8 -> X1.3	0,052	0,598	0,000
X1.4.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,489	0,000
X1.4.1 -> X1.4	0,000	0,874	0,000
X1.4.2 -> X1.4	0,370	0,809	0,000
X1.4.3 -> X1.4	0,088	0,772	0,000
X1.5.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,629	0,000
X1.5.2 -> X1.5	0,000	0,709	0,000
X1.5.3 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,728	0,000
X1.5.3 -> X1.5	0,000	0,821	0,000
X1.5.4 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,677	0,000
X1.5.4 -> X1.5	0,000	0,763	0,000
X1.51 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,604	0,000
X1.51 -> X1.5	0,014	0,681	0,000
X1.6.1 -> X1.6	0,000	0,918	0,000
X1.6.2 -> X1.6	0,047	0,804	0,000
X1.6.3 -> X1.6	0,480	0,757	0,000
X1.6.4 -> X1.6	0,297	0,255	0,086
X1.6.5 -> X1.6	0,549	0,363	0,008
X1.7.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,686	0,000
X1.7.1 -> X1.7	0,000	0,901	0,000
X1.7.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,010	0,359	0,003
X1.7.2 -> X1.7	0,000	0,472	0,001
X1.7.3 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,506	0,000

X1.7.3 -> X1.7	0,001	0,665	0,000
X2.1.1 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,665	0,000
X2.1.1 -> X2.1	0,000	0,745	0,000
X2.1.2 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,759	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,011	0,850	0,000
X2.1.3 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,739	0,000
X2.1.3 -> X2.1	0,000	0,827	0,000
X2.1.4 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,639	0,000
X2.1.4 -> X2.1	0,000	0,715	0,000
X2.2.1 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,522	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,014	0,578	0,000
X2.2.2 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,756	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,000	0,837	0,000
X2.2.3 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,808	0,000
X2.2.3 -> X2.2	0,000	0,894	0,000
X2.2.4 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,748	0,000
X2.2.4 -> X2.2	0,000	0,828	0,000
Y.1.1 <- Kinerja	0,000	0,626	0,000
Y.1.1 -> Y.1	0,002	0,803	0,000
Y.1.2 <- Kinerja	0,000	0,542	0,000
Y.1.2 -> Y.1	0,830	0,695	0,000
Y.1.3 <- Kinerja	0,000	0,566	0,000
Y.1.3 -> Y.1	0,290	0,726	0,000
Y.1.4 <- Kinerja	0,000	0,622	0,000
Y.1.4 -> Y.1	0,007	0,797	0,000
Y.1.5 <- Kinerja	0,000	0,620	0,000
Y.1.5 -> Y.1	0,030	0,795	0,000
Y.2.1 <- Kinerja	0,000	0,386	0,000
Y.2.1 -> Y.2	0,000	0,410	0,000
Y.2.2 <- Kinerja	0,000	0,705	0,000
Y.2.2 -> Y.2	0,090	0,749	0,000
Y.2.3 <- Kinerja	0,000	0,717	0,000
Y.2.3 -> Y.2	0,053	0,762	0,000
Y.2.4 <- Kinerja	0,000	0,741	0,000
Y.2.4 -> Y.2	0,001	0,788	0,000
Y.2.5 <- Kinerja	0,000	0,711	0,000
Y.2.5 -> Y.2	0,000	0,755	0,000
Y.2.6 <- Kinerja	0,000	0,719	0,000
Y.2.6 -> Y.2	0,004	0,764	0,000
Y.2.7 <- Kinerja	0,000	0,563	0,000
Y.2.7 -> Y.2	0,000	0,598	0,000

Y.3.1 <- Kinerja	0,000	0,608	0,000
Y.3.1 -> Y.3	0,047	0,797	0,000
Y.3.2 <- Kinerja	0,000	0,684	0,000
Y.3.2 -> Y.3	0,000	0,897	0,000
Y.3.3 <- Kinerja	0,000	0,605	0,000
Y.3.3 -> Y.3	0,000	0,794	0,000
Z.1.1 <- Motivasi Kerja	0,000	0,696	0,000
Z.1.1 -> Z.1	0,001	0,802	0,000
Z.1.2 <- Motivasi Kerja	0,000	0,766	0,000
Z.1.2 -> Z.1	0,003	0,883	0,000
Z.1.3 <- Motivasi Kerja	0,000	0,779	0,000
Z.1.3 -> Z.1	0,000	0,898	0,000
Z.1.4 <- Motivasi Kerja	0,000	0,713	0,000
Z.1.4 -> Z.1	0,004	0,822	0,000
Z.2.1 <- Motivasi Kerja	0,000	0,446	0,000
Z.2.1 -> Z.2	0,016	0,514	0,000
Z.2.2 <- Motivasi Kerja	0,000	0,544	0,000
Z.2.2 -> Z.2	0,760	0,625	0,000
Z.2.3 <- Motivasi Kerja	0,000	0,680	0,000
Z.2.3 -> Z.2	0,000	0,783	0,000
Z.2.4 <- Motivasi Kerja	0,000	0,570	0,000
Z.2.4 -> Z.2	0,367	0,656	0,000
Z.2.5 <- Motivasi Kerja	0,000	0,753	0,000
Z.2.5 -> Z.2	0,000	0,866	0,000
Z.3.1 <- Motivasi Kerja	0,000	0,737	0,000
Z.3.1 -> Z.3	0,000	0,818	0,000
Z.3.2 <- Motivasi Kerja	0,000	0,677	0,000
Z.3.2 -> Z.3	0,036	0,753	0,000
Z.3.3 <- Motivasi Kerja	0,000	0,527	0,000
Z.3.3 -> Z.3	0,000	0,586	0,000
Z.3.4 <- Motivasi Kerja	0,000	0,759	0,000
Z.3.4 -> Z.3	0,000	0,843	0,000

Uji signifikansi *outer weight* pada *second order* pengecekan pertama yang dilakukan dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value digunakan untuk mengecek signifikansi *outer weight*, besarnya P-Value harus $< 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $> 0,05$ maka dilakukan pengecekan *outer loading*. Dari

data hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai P-Value yang memiliki nilai $> 0,05$ yaitu pada item variabel kepemimpinan kepala madrasah $X_{1.1.1}$, $X_{1.1.2}$, $X_{1.1.4}$, $X_{1.1.6}$, $X_{1.1.7}$, $X_{1.2.1}$, $X_{1.2.4}$, $X_{2.3.3}$, $X_{1.3.4}$, $X_{1.3.5}$, $X_{1.3.5}$, $X_{1.3.6}$, $X_{1.3.7}$, $X_{1.3.8}$, $X_{1.4.2}$, $X_{1.4.3}$, $X_{1.6.3}$, $X_{1.6.4}$, $X_{1.6.5}$, variabel kinerja $Y_{.1.2}$, $Y_{.1.3}$, $Y_{.2.2}$, $Y_{.2.3}$, dan variabel motivasi kerja $Z_{.2.4}$. Langkah selanjutnya adalah pengecekan pada *Outer Loading*. Hasil pengecekan outer loading harus dengan nilai P-Value $\leq 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $\geq 0,05$ maka dilakukan penghapusan. Berdasarkan tabel 4.8 item yang dihapus adalah $X_{1.6.4}$. Setelah melakukan penghapusan item yang memiliki nilai order weight dan outer loading dengan nilai Value $\geq 0,05$. Maka, selanjutnya akan dilakukan kembali perhitungan. Dibawah ini adalah tabel dan gambar dari hasil hitungan ulang tahap kedua.

Tabel 4. 9 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (II)

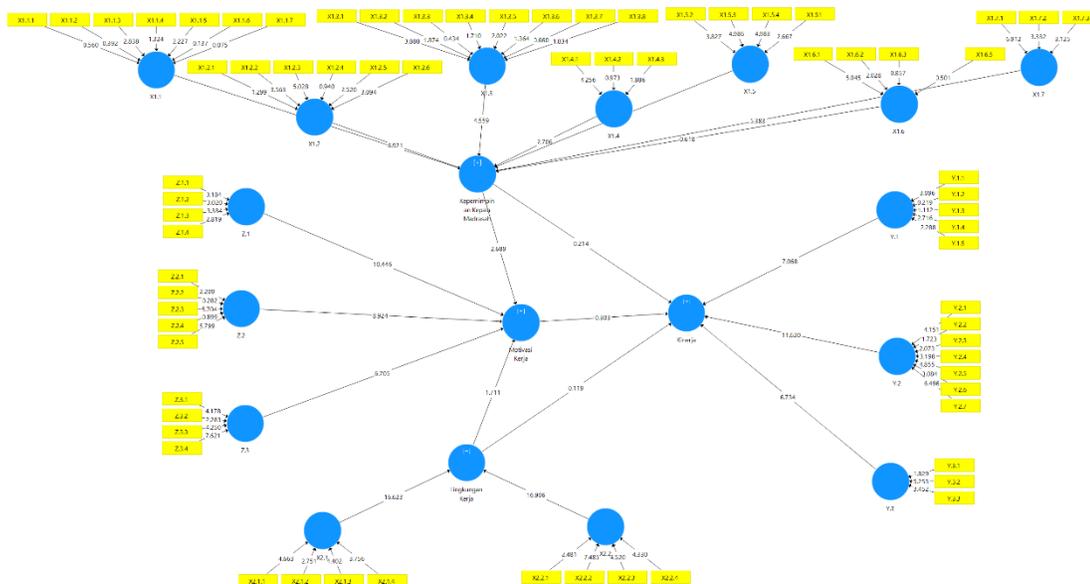
INDIKATOR KE VARIABEL	OUTER WEIGHT	Sampel Asli (O)	OUTER LOADING
X1.1.1 -> X1.1	0,576	0,714	0,000
X1.1.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,001	0,317	0,005
X1.1.2 -> X1.1	0,695	0,418	0,003
X1.1.3 -> X1.1	0,005	0,904	0,000
X1.1.4 -> X1.1	0,186	0,740	0,000
X1.1.5 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,651	0,000
X1.1.5 -> X1.1	0,026	0,859	0,000
X1.1.6 -> X1.1	0,891	0,759	0,000
X1.1.7 -> X1.1	0,940	0,691	0,000
X1.2.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,461	0,000
X1.2.1 -> X1.2	0,195	0,541	0,000

X1.2.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,413	0,000
X1.2.2 -> X1.2	0,000	0,485	0,000
X1.2.3 -> X1.2	0,000	0,832	0,000
X1.2.4 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,406	0,000
X1.2.4 -> X1.2	0,348	0,476	0,000
X1.2.5 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,605	0,000
X1.2.5 -> X1.2	0,012	0,710	0,000
X1.2.6 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,502	0,000
X1.2.6 -> X1.2	0,002	0,589	0,000
X1.3.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,638	0,000
X1.3.1 -> X1.3	0,000	0,737	0,000
X1.3.2 -> X1.3	0,061	0,685	0,000
X1.3.3 -> X1.3	0,664	0,777	0,000
X1.3.4 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,527	0,000
X1.3.4 -> X1.3	0,088	0,608	0,000
X1.3.5 -> X1.3	0,044	0,684	0,000
X1.3.6 -> X1.3	0,173	0,651	0,000
X1.3.7 -> X1.3	0,509	0,672	0,000
X1.3.8 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,518	0,000
X1.3.8 -> X1.3	0,067	0,598	0,000
X1.4.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,489	0,000
X1.4.1 -> X1.4	0,000	0,874	0,000
X1.4.2 -> X1.4	0,331	0,809	0,000
X1.4.3 -> X1.4	0,060	0,772	0,000
X1.5.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,629	0,000
X1.5.2 -> X1.5	0,000	0,709	0,000
X1.5.3 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,728	0,000
X1.5.3 -> X1.5	0,000	0,821	0,000
X1.5.4 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,677	0,000
X1.5.4 -> X1.5	0,000	0,763	0,000
X1.5.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,604	0,000
X1.5.1 -> X1.5	0,008	0,681	0,000

X1.6.1 -> X1.6	0,000	0,925	0,000
X1.6.2 -> X1.6	0,043	0,810	0,000
X1.6.3 -> X1.6	0,392	0,763	0,000
X1.6.5 -> X1.6	0,617	0,365	0,010
X1.7.1 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,686	0,000
X1.7.1 -> X1.7	0,000	0,901	0,000
X1.7.2 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,007	0,359	0,002
X1.7.2 -> X1.7	0,001	0,472	0,001
X1.7.3 <- Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,000	0,506	0,000
X1.7.3 -> X1.7	0,002	0,665	0,000
X2.1.1 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,665	0,000
X2.1.1 -> X2.1	0,000	0,745	0,000
X2.1.2 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,759	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,006	0,850	0,000
X2.1.3 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,739	0,000
X2.1.3 -> X2.1	0,000	0,827	0,000
X2.1.4 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,639	0,000
X2.1.4 -> X2.1	0,000	0,715	0,000
X2.2.1 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,522	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,013	0,578	0,000
X2.2.2 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,756	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,000	0,837	0,000
X2.2.3 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,808	0,000
X2.2.3 -> X2.2	0,000	0,894	0,000
X2.2.4 <- Lingkungan Kerja	0,000	0,748	0,000
X2.2.4 -> X2.2	0,000	0,828	0,000
Y.1.1 <- Kinerja	0,000	0,626	0,000
Y.1.1 -> Y.1	0,002	0,803	0,000
Y.1.2 <- Kinerja	0,000	0,542	0,000
Y.1.2 -> Y.1	0,827	0,695	0,000
Y.1.3 <- Kinerja	0,000	0,566	0,000
Y.1.3 -> Y.1	0,266	0,726	0,000
Y.1.4 <- Kinerja	0,000	0,622	0,000
Y.1.4 -> Y.1	0,007	0,797	0,000
Y.1.5 <- Kinerja	0,000	0,620	0,000
Y.1.5 -> Y.1	0,023	0,795	0,000
Y.2.1 <- Kinerja	0,000	0,386	0,000

Y.2.1 -> Y.2	0,000	0,410	0,000
Y.2.2 <- Kinerja	0,000	0,705	0,000
Y.2.2 -> Y.2	0,086	0,749	0,000
Y.2.3 <- Kinerja	0,000	0,717	0,000
Y.2.3 -> Y.2	0,039	0,762	0,000
Y.2.4 <- Kinerja	0,000	0,741	0,000
Y.2.4 -> Y.2	0,001	0,788	0,000
Y.2.5 <- Kinerja	0,000	0,711	0,000
Y.2.5 -> Y.2	0,000	0,755	0,000
Y.2.6 <- Kinerja	0,000	0,719	0,000
Y.2.6 -> Y.2	0,002	0,764	0,000
Y.2.7 <- Kinerja	0,000	0,563	0,000
Y.2.7 -> Y.2	0,000	0,598	0,000
Y.3.1 <- Kinerja	0,000	0,608	0,000
Y.3.1 -> Y.3	0,068	0,797	0,000
Y.3.2 <- Kinerja	0,000	0,684	0,000
Y.3.2 -> Y.3	0,000	0,897	0,000
Y.3.3 <- Kinerja	0,000	0,605	0,000
Y.3.3 -> Y.3	0,001	0,794	0,000
Z.1.1 <- Motivasi Kerja	0,000	0,696	0,000
Z.1.1 -> Z.1	0,002	0,802	0,000
Z.1.2 <- Motivasi Kerja	0,000	0,766	0,000
Z.1.2 -> Z.1	0,003	0,883	0,000
Z.1.3 <- Motivasi Kerja	0,000	0,779	0,000
Z.1.3 -> Z.1	0,001	0,898	0,000
Z.1.4 <- Motivasi Kerja	0,000	0,713	0,000
Z.1.4 -> Z.1	0,005	0,822	0,000
Z.2.1 <- Motivasi Kerja	0,000	0,446	0,000
Z.2.1 -> Z.2	0,028	0,514	0,000
Z.2.2 <- Motivasi Kerja	0,000	0,544	0,000
Z.2.2 -> Z.2	0,778	0,625	0,000
Z.2.3 <- Motivasi Kerja	0,000	0,680	0,000
Z.2.3 -> Z.2	0,000	0,783	0,000
Z.2.4 <- Motivasi Kerja	0,000	0,570	0,000
Z.2.4 -> Z.2	0,369	0,656	0,000
Z.2.5 <- Motivasi Kerja	0,000	0,753	0,000
Z.2.5 -> Z.2	0,000	0,866	0,000
Z.3.1 <- Motivasi Kerja	0,000	0,737	0,000
Z.3.1 -> Z.3	0,000	0,818	0,000

Z.3.2 <- Motivasi Kerja	0,000	0,677	0,000
Z.3.2 -> Z.3	0,023	0,753	0,000
Z.3.3 <- Motivasi Kerja	0,000	0,527	0,000
Z.3.3 -> Z.3	0,000	0,586	0,000
Z.3.4 <- Motivasi Kerja	0,000	0,759	0,000
Z.3.4 -> Z.3	0,000	0,843	0,000



Gambar 4. 8 Kerangka Setelah Penghapusan Item

b. Indikator Formatif *First Order*

1) Mengukur *Collinearity Among Indicators*

Nilai outer VIF Value pada tahap *first order* adalah untuk mengukur setiap indikator formatif. Pada pengukuran VIF Value nilai yang ada sudah sesuai yaitu <5 . Adapun dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4. 10 Nilai Outer VIF Value Firts Order

INDIKATOR	VIF
X1.1	2,474
X1.2	2,629
X1.3	3,313
X1.4	1,724
X1.5	3,461
X1.6	2,625
X1.7	2,101
X2.1	1,620
X2.2	1,620
Y.1	1,579
Y.2	2,682
Y.3	1,990
Z.1	2,373
Z.2	2,111
Z.3	3,344

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, nilai outer VIF Value telah memenuhi kriteria yaitu <5 . Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara indikator dari konstruk yang sama khususnya pada variabel kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

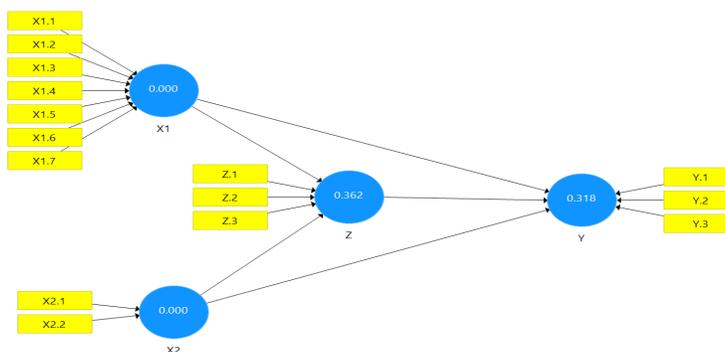
2) Mengukur Signifikansi and Relevansi *Outer Weight*

Pada uji signifikansi outer weight pada first order pengecekan pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value yang digunakan untuk mengecek signifikansi adalah ≤ 0.05 . jika P-Value memiliki nilai >0.05 maka dilakukannya pengecekan pada order

loading. Adapun tabel signifikansi *outer weight* dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4. 11 Signifikansi Outer Weight pada First Order

INDIKATOR KE VARIABEL	P Values (OW)	Sampel Asli (O)	P Values (OL)
X1.1 -> X1	0,963	0,663	0,000
X1.2 -> X1	0,394	0,803	0,000
X1.3 -> X1	0,033	0,939	0,000
X1.4 -> X1	0,507	0,652	0,000
X1.5 -> X1	0,268	0,861	0,000
X1.6 -> X1	0,473	0,778	0,000
X1.7 -> X1	0,453	0,746	0,000
X2.1 -> X2	0,027	0,857	0,000
X2.2 -> X2	0,001	0,935	0,000
Y.1 -> Y	0,307	0,701	0,000
Y.2 -> Y	0,001	0,985	0,000
Y.3 -> Y	0,640	0,762	0,001
Z.1 -> Z	0,388	0,797	0,000
Z.2 -> Z	0,131	0,903	0,000
Z.3 -> Z	0,119	0,941	0,000



Gambar 4. 9 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order

Dari data hasil uji signifikansi *Outer Weight* pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai P-Value yang bernilai lebih dari 0,05 yaitu pada variabel kepemimpinan kepala madrasah yaitu X_{1.1} X_{1.2} X_{1.4} X_{1.5} X_{1.6} X_{1.7} dan pada variabel motivasi kerja yaitu Z_{.1} Z_{.2} Z_{.3} dan pada variabel kinerja Y_{.1} Y_{.3}. Langkah selanjutnya adalah pengecekan *outer loading* yang tertera pada tabel 4.11. Berdasarkan tabel tersebut P-Value *outer loading* pada indikator tidak ada yang lebih dari 0,05. Dengan demikian semua indikator digunakan dan tidak ada penghapusan.

3. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan mengetahui keterkaitan antar variabel. Adapun tahap pengujiannya sebagai berikut:

a. *Assess Structural Model for Collinearty Issues*

Pengujian kolinieritas pada inner model ditampilkan pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Inner VIF Value

VARIABEL	Z	Y
X1	1,733	2,118
X2	1,733	1,951
Z		1,979

Berdasarkan hasil inner VIF Value yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF ≤ 5 yang berarti tidak terdapat kolinieritas. Artinya, pada preditor atau variabel eksogen dalam posisi saling bebas.

Sehingga, tidak perlu menghilangkan konstruk atau menggabungkan konstruk.

b. Coefisiens Model Path Structural

Analisis path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Dari hasil analisis path struktural pada tabel 4.13 jika P-Value < 0,05 maka memiliki hubungan yang signifikan sebaliknya jika P Value > 0,05 maka memiliki yang tidak signifikan serta koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.

Tabel 4. 13 Koefisien Model Path Struktural

Hubungan	Sampel Asli (O)	P Values
X1 -> Y	0,630	0,000
X1 -> Z	0,441	0,000
X2 -> Y	-0,154	0,171
X2 -> Z	0,332	0,002
Z -> Y	0,245	0,151
X1 -> Z -> Y	0,108	0,227
X2 -> Z -> Y	0,081	0,161

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien yang mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai P-Value <0,05 yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap Kinerja (Y), kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap motivasi kerja (Z) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) kemudian adanya pengaruh positif namun tidak signifikan yaitu motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

serta juga adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan yaitu lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) selanjutnya adanya efek tidak langsung mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan adalah kepemimpinan kepala madrasah (X1) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dan lingkungan kerja (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan seperti kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja, artinya ketika kepemimpinan kepala madrasah terlaksana dengan sempurna, maka akan meningkatkan kinerja pula. Begitu pula dengan variabel lainnya yang berbanding lurus. Kemudian pengaruh positif dan tidak signifikan yakni tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ada pula yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan yang berarti bahwa lingkungan kerja berbanding terbalik dengan kinerja sedangkan lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dikarenakan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh variabel tersebut. Selanjutnya pengaruh tidak langsung antar variabel yang mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi pendugaan. Dalam penilaian koefisien determinasi tidak ada patokan yang pasti. Tetapi

terdapat pada beberapa penelitian mengatakan nilai diatas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.

Tabel 4. 14 Koefesien Determinasi

Variabel	R Square
Z	0,495
Y	0,510

Berdasarkan hasil koefesien determinasi (R^2) seberapa besar presentase keseluruhan pada variabel endogen yang diajukan ke model Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa akurasi pendugaan pada variabel motivasi kerja bernilai 0,495 dan akurasi pendugaan pada variabel kinerja lebih tinggi karena nilai koefesien determinasi berkisar 0,510.

Pembentukan model dari penelitian motivasi kerja dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja sebesar 49,5% sedangkan 50,5% di jelaskan oleh variable lain di luar penelitian ini. Begitu pulan dengan pembentukan model kinerja guru dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel lingkungan kerja sebesar 51%, sedangkan 49% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

d. Effect Size (F^2)

Effect Size lebih spesifik digunakan untuk melihat efek pada variabel eksogen yaitu pada variabel motivasi kerja (Z) dan kinerja guru (Y). Nilai

0,02 dianggap memiliki effect kecil, 0,15 memiliki efek sedang dan 0,35 dianggap memiliki efek besar.

Tabel 4. 15 Effect Size (F^2)

Pengaruh Antar Variabel	Y	Z
X1	0,382	0,222
X2	0,025	0,126
Z	0,062	

Berdasarkan nilai f^2 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah (X1) memiliki efek besar terhadap dan kinerja (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X1) juga memiliki efek sedang terhadap motivasi kerja (Z). Kemudian Lingkungan Kerja (X2) memiliki efek sendang terhadap lingkungan kerja (Y) dan motivasi kerja (Z) sedangkan dengan motivasi kerja (Z) memiliki efek yang kecil terhadap kinerja guru (Y).

e. Predictive Relevance (Q^2)

Selain mengukur kriteria akurasi prediktif atau yang disebut nilai R^2 terdapat kriteria lain yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural yaitu nilai Q^2 yang disebut dengan relevansi prediktif. Sebagai pengukuran relatif dan relevansi prediktif, nilai 0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki relevansi prediktif yang sedang dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar. Adapun hasil relevansi prediktif (Q^2) dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4. 16 Relevansi prediktif (Q2)

Variabel	Q ²
Y	0,318
Z	0,362

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa relevansi prediktif untuk kinerja guru (Y) dalam level sedang, sedangkan relevansi prediktif motivasi kerja (Z) masuk dalam kategori level yang besar.

D. Pengujian Hipotesis

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 7 hipotesis, yang menyatakan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, pada pengujian hipotesis dilakukan melalui model pengukuran struktural. Analisis koefisien model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh signifikan. Jika P-Value $\leq 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Namun, jika P-Value $\geq 0,05$ maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil dari analisis koefisien model struktural dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	P Values	Ket.
H1	Kepemimpinan kepala madrasah (X1) -> motivasi kerja (Z)	0,441	0,000	Positif Signifikan
H2	Lingkungan kerja (X2) -> motivasi kerja (Z)	0,332	0,002	Positif Signifikan

H3	Kepemimpinan kepala madrasah (X1) -> Kinerja (Y)	0,630	0,000	Positif Signifikan
H4	Lingkungan kerja (X2) -> kinerja (Y)	-0,154	0,171	Negatif Tidak Signifikan
H5	Motivasi kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,245	0,151	Positif Tidak Signifikan
H6	Kepemimpinan kepala madrasah (X1) -> motivasi kerja (Z) -> kinerja (Y)	0,108	0,227	Positif Tidak Signifikan
H7	Lingkungan kerja (X2) -> motivasi kerja (Z) -> kinerja (Y)	0,081	0,161	Positif Tidak Signifikan

Dalam PLS pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian bertujuan untuk meminimalisir masalah tidak normal data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis Smart PLS sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.17 di atas, pada analisis koefisien model *path structural* yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang berpengaruh signifikan. Untuk pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dengan nilai P-Value $\leq 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,441 yang berarti antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap

motivasi kerja. Ketika kepemimpinan kepala madrasah berjalan dengan baik maka motivasi kerja yang ada pada guru akan meningkat pula. dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.17 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai P-Value $>0,05$ yaitu sebesar 0,002 yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. ketika lingkungan kerja baik maka motivasi kerja guru akan meningkat pula. Dari hasil hasil hipotesis ini maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pada tabel 4.17 dengan nilai P-Value $\leq 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Serta dengan nilai koefisien sebesar 0,630 yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Ketika kepemimpinan kepala madrasah baik maka kinerja guru akan meningkat. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

hipotesis ini yang terdapat dalam tabel 4.17 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $\geq 0,05$, yaitu sebesar 0,171 yang berarti lingkungan kerja tidaklah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Serta dengan nilai koefisien -0,154 yang berarti lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki hubungan negatif. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat diterangkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini H_0 diterima dan H_1 ditolak.

5. Pengujian hipotesis 5

Pada tabel 4.17 pada point hipotesis ke 5 terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,151 yang berarti motivasi kerja tidaklah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisiennya sebesar 0,245 yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan kata lain motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil analisis pada tabel 4.17 tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value \geq

0,05 yaitu sebesar 0,227 yang berarti kepemimpinan kepala madrasah tidak memiliki pengaruh yang signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. uji hipotesis dengan nilai koefisien sebesar 0,108 yang berarti antara kepemimpinan kepala madrasah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. maka, uji pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru tidaklah memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil analisis pada tabel 4.17 untuk pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,161 yang berarti lingkungan kerja melalui motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan nilai koefisiennya sebesar 0,081, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. maka, uji pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepala madrasah menjalankan kepemimpinannya dengan baik maka motivasi kerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Mulyasa¹⁵⁹ yang berpendapat “sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah”. Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan.

Temuan empiris ini mendukung pendapat para ahli dan beberapa peneliti lainnya. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Amas Sari Marthanti¹⁶⁰ dan Nasrum¹⁶¹ yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru.

¹⁵⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013, h. 5

¹⁶⁰ Amas Sari Marthanti, *Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok*, Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen, Volume 18 No. 1 Maret 2020

¹⁶¹ Nasrum, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru*, jurnal: Ilmu Pendidikan, Volume 1 Nomor 2, Desember 2106

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, dengan asumsi seorang kepala madrasah yang menjalankan kepemimpinan dengan baik maka akan dapat mendorong guru-guru untuk bekerja lebih baik.

B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, jika guru berada pada lingkungan kerja yang baik maka motivasi kerja guru akan meningkat. Lingkungan kerja pada penelitian ini mencakup lingkungan fisik dan lingkungan non fisik sesuai dengan teori Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹⁶²

Lingkungan kerja fisik sangat dibutuhkan oleh guru untuk memperoleh kenyamanan dalam segala proses yang ada di sekolah yang nantinya akan berdampak pada proses belajar mengajar yang baik. Sedangkan lingkungan non fisik lebih ke arah hubungan sosial yang ada di sekolah, yakni hubungan antara atasan dan guru, antar guru dan juga antar guru dan karyawan. Faktor tersebut menjadi sangat penting karena berpengaruh pada perasaan dan kondisi batin yang dirasakan oleh para guru dalam kesehariannya di sekolah. Lingkungan kerja yang

¹⁶² Sedarmayanti, *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Ilham Jaya, 2001), h.54.

baik dapat menciptakan kenyamanan dan menjadi faktor pendukung terciptanya rasa semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sampurno dan Agus Wibowo¹⁶³ menunjukkan bahwa bahwa terdapat hubungan linear lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan berpengaruh secara signifikan.

C. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepala madrasah menjalankan keamimpinannya dengan baik maka kinerja guru akan semakin meningkat. Temuan ini juga sesuai dengan pendapat Simamora dalam Wardana¹⁶⁴, yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual yang terdiri dari (1) kemampuan dan keahlian, (2) latar belakang, dan (3) demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari (1) persepsi, (2) attitude, (3) personality, (4) pembelajaran dan (5) motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari (1) kepemimpinan, (2) penghargaan, (3) struktur dan (4) Job design.

¹⁶³ Dwi Sampurno dan Agus Wibowo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Gurudi SMK Negeri 4 Pandeglang*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 Oktober 2015.

¹⁶⁴ Dendik Surya Wardana, *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah di Sertifikasi*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol. 01, No.01, Januari 2013

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Irlan¹⁶⁵, Yulia Rachmawati¹⁶⁶ dan Sulaiman¹⁶⁷ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan membuat organisasi dapat bergerak ke arah yang terarah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Walaupun menurut Kuncoro & Dardiri¹⁶⁸ lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kinerja guru akan tetapi dalam penelitian ini lingkungan yang baik tidak dapat meningkatkan kinerja guru, hal tersebut dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Merujuk pada pendapat Gibson dalam Ayu

¹⁶⁵ Irlan, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Singingi*, Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora Vol. 2 No. 3, Desember 2016

¹⁶⁶ Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, Juni 2013

¹⁶⁷ Sulaiman, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs-Asshobiriyah Purbasari Kecamatan Rantau Selatan Labuhanbatu*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik 2 (2) (2014): 115-121

¹⁶⁸ Kuncoro, T., & Dardiri, *A Teacher performance and work environment in the instructional process in vocational school*. Paper presented at the AIP Conference Proceedings, 2017.

Agustina¹⁶⁹ kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: “pertama variabel individu, kedua variabel organisasi dan ketiga variabel psikologis individu”. Dalam kaitannya dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan mental fisik, latarbelakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel Organisasi meliputi: sumber daya kepemimpinan), imbalan, struktur, desain pekerjaan. Variabel Psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja. Ini menunjukkan bahwa banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto¹⁷⁰ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak dan penelitian yang dilakukan oleh Supriati¹⁷¹ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita Anggreini Batubara¹⁷² yang mengatakan bahwa antara

¹⁶⁹ Ayu Agustina, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Malang*, Universitas UIN Maulana Ibrahim Malang 2020, Tesis h. 126-127

¹⁷⁰ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013

¹⁷¹ Suprihati, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*, Jurnal *Paradigma*, Vol. 12, No. 1, Februari 2014.

¹⁷² Anita Anggreini Batubara, *pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di medan* (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Tesis

lingkungan kerja dengan kinerja guru mempunyai pengaruh antar variabel, dan pengaruh kedua variabel ini merupakan pengaruh yang kuat. Emmanuel Majekodunmi Ajala¹⁷³ juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya juga yang dilakukan oleh Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi¹⁷⁴ yang memaparkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, akan menimbulkan semangat dari karyawan dalam bekerja serta akan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Perdasarkan pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, tidak dapat dibuktikan pada penelitian ini.

E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Pada

¹⁷³ Emmanuel Majekodunmi Ajala, The Influence of workplace environment on workers welfare, performance and proctivity, the african Symposium: An online journal of the african educational Research network, university of ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012

¹⁷⁴ Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi, *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*, International Journal of Research Granthaalayah, Vol. 7, 2019.

penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah motivasi dalam perspektif islami sesuai dengan teori Akh. Muwafik Saleh¹⁷⁵ yang menyebutkan beberapa ciri-ciri motivasi perspektif islami yaitu: niat baik dan benar, takwa dalam bekerja dan ikhlas dalam bekerja. Berdasarkan temuan dilapangan, motivasi kerja guru di tergolong sangat baik namun tidak menjamin dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan dalam menjalankan tugasnya guru sudah memiliki target kinerja yang harus dicapai, tentunya untuk meningkatkan kualitas Pendidikan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Markonah¹⁷⁶, Agung Ngurah Bagus¹⁷⁷ yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kondisi di atas didukung oleh penelitian Endy Eros¹⁷⁸ menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan amotivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

¹⁷⁵Akh Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 65

¹⁷⁶ Siti Markonah, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi*, Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang, tesis, h. 16

¹⁷⁷ Agung Ngurah Bagus, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012

¹⁷⁸ Endy Eros, *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*, Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, Vol. 1 No. 1, 2014.

Penelitian berikutnya oleh Abdulsalam dan Mawoli¹⁷⁹ menjelaskan hasil penelitian bahwa adanya korelasi positif antara motivasi dan kinerja guru, yang berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan jika motivasi kerja guru semakin tinggi seperti tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tununan yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, selalu berusaha dalam mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi, maka kinerja yang dihasilkan akan menjadi baik.

Fakta di lapangan berdasarkan hasil penyebaran angket serta pertanyaan-pertanyaan yang diajukan seperti indikator niat baik dan benar, takwa dalam bekerja serta ikhlas dalam bekerja ternyata tidak dapat mempengaruhi kinerja guru yang memiliki indikator seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta evaluasi hasil pembelajaran.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh penelitian terdahulu tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

¹⁷⁹ Dauda Abdulsalam dan Mohammed Abubakar Mawoli, *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State*, International Journal of Business and Manegement; Vol. 7, No. 14; 2012

F. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien model path Struktural tentang pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru, hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kepemimpinan kepala madrasah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan. Dalam hasil penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti memediasi atau tidak menjadi perantara antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik, Kamal Bustomi¹⁸⁰ menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja.

Walaupun kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, akan tetapi penelitian ini pula menunjukkan variabel kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru tanpa variabel intervening.

G. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien model path Struktural menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja

¹⁸⁰ Ester Manik, Kamal Bustomi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107 ISSN 2443-0633

guru yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Uji pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak memiliki pengaruh. Dalam hasil penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti memediasi atau tidak menjadi perantara antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami¹⁸¹ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana¹⁸² juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁸¹ Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017

¹⁸² Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 14 No. 2 September 2014

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Apabila lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, maka kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Andi Eka Putera Rindam, Muhammad Hidayat dan Nawir Rahman¹⁸³ hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih signifikan dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

¹⁸³ Andi Eka Putera Rindam, Muhammad Hidayat dan Nawir Rahman, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerjapada UPTD Terminal Dan Perparkiran Di Kabupaten Kepulauan Selayar*, Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, Volume 2 Nomor 1 Februari 2021

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta paparan hasil penelitian yang telah tersampaikan melalui pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan kepala madrasah dapat memotivasi guru dalam bekerja. Apabila kepala madrasah menjalankan kepemimpinan dengan baik maka dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja terhadap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mendorong atau memotivasi guru untuk bekerja lebih baik.
3. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Apabila kepemimpinannya yang dijalankan oleh kepala madrasah dengan baik dapat meningkatkan kinerja guru pula.
4. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan begitupula sebaliknya.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dapat disimpulkan peningkatan motivasi kerja tidak dapat

meningkatkan kinerja guru. Apabila motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru artinya terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja guru.

6. Tidak ada pengaruh tilak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hasil ini membuktikan kepemimpinan kepala madrasah lebih berpengaruh positif signifikan apabila tidak ada perantara atau mediasi dari motivasi kerja tersebut.
7. Tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Apabila variabel motivasi tidak terbukti memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru maka ada faktor lain yang dapat menjadi variabel mediasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan ini, saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Bagi pihak MTsN se-Kabupaten Pidie jaya untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini terdapat beberapa pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru serta pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Karenanya pihak madrasah dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Sedangkan untuk

pengaruh yang positif dan signifikan, pihak madrasah perlu mempertahankan dan meningkatkannya.

2. Bagi *researcher* (peneliti) selanjutnya, diharapkan dapat memperluas serta mengembangkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini. Terutama bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap kinerja guru dan motivasi kerja, disarankan untuk mencari variabel bebas dan variabel intervening lainnya agar lebih menambah wawasan. Kemudian pemilihan lokasi yang berbeda bagi peneliti selanjutnya, karena setiap sekolah memiliki karakteristik tersendiri yang layak digunakan untuk dikaji lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Agung Ngurah Bagus, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Provinsi Bali*, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012
- Achmad Badawi, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru*”, *Jurnal Kontigensi*, Vol. 2, No. 1, Juni 2014.
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati, *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*, Malang: intelegensia Media, 2019
- Achmad Sani, Vivin Maharani. *The impacts of transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the mediating effects of organizational citizenship behaviour*. *International Journal of Academic Research*, Vol. 4. No. 4. July, 2012
- Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

- Ahmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, Malang: Uin Press, 2013.
- Akh Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia 2000.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia 2000
- Alex Soemadji Nitisemitro, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Amas Sari Marthanti, *Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok*, *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Volume 18 No. 1 Maret 2020
- Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja dalam Islam Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*, *Jurnal Motivasi Kerja dalam Islam* Agustus, 2011.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raga Grafindo Persada, 2004.
- Andi Eka Putera Rindam, Muhammad Hidayat dan Nawir Rahman, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawaimelalui Semangatkerjapada Uptdterminaldan Perparkirandi Kabupaten Kepulauan Selayar*, *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Volume 2 Nomor 1 Februari 2021

- Anitia Anggreini Batubara, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan*, (Malang: Pascasarjana UIN Maliki, 2016), Tesis.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba, 2012.
- Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Jakarta: RinekaCipta, 2002.
- Ayu Agustina, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Malang*, 2020, (Malang: Pascasarjana UIN Maliki, 2016), Tesis.
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Chusnul Maesaroh, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persepsi Guru Mengenai Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Kota Semarang*, (Semarang: UIN Walisongo, 2018), tesis
- Cooper and Schindler, *Business research methods*. 11th edition, New York: McGraw Hill Companies, 2011.
- Darmawan dan Dani, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2016.

- Dauda Abdulsalam dan Mohammed Abubakar Mawoli, *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State*, International Journal of Business and Manegement; Vol. 7, No. 14; 2012
- Dendik Surya Wardana, *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah di Sertifikasi*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol. 01, No.01, Januari 2013
- Departemen Agama RI, Al-qur'an Al Karim dan Terjemahannya.
- Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Dwi Sampurno dan Agus Wibowo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 Oktober 2015.
- E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Edward L. DeciRichard M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, New York: Springer Science, 1985.
- Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018.
- Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi, *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*, International Journal of Research Granthaalayah, Vol. 7, 2019.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala, *The Infuence of workplace environment on workers welfare, performance and proctivity, the african Symposium: An online journal of the african educational Research network, university of ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012*
- Endy Eros, *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*, Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, Vol. 1 No. 1, 2014.
- Ester Manik, Kamal Bustomi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107 ISSN 2443-0633

- Evie K. Sardjana, Sudarmo, Didik G. Suharto, *Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Volume 5, Issue 6 December, 2018
- Fatwa Tentama dan Dessy Pranungsari, *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools*, International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol.5, No.1, March 2016.
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Firmawati, Yusrizal dan Nasir Usman, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 5, No. 3, Agustus 2017, ISSN 2302-0156
- Gary K. Hines, *Kepemimpinan. Terjemahan Susanto Budidharmo*. Jakarta: Gramedia, 1993.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 3013.

- Happy Fitria, Mukhneri Mukhtar, Makruf Akbar, *The Effect of Organizational Structure and Leadership Style on Teacher Performance in Private Secondary School*, International Journal of Human Capital Management (IJHCM), Vol. 1, No.2, Desember 2017.
- Heru Mei Giantoro, *Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga*, Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 21, No. 2, Tahun 2019.
- Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Ianatul Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: Madani, 2015.
- Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, Semarang: Universitas Diponegoro, 2006.
- Imroatun, Siti dan Sukirman, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo*. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)* Vol. 5 No. 1, Februari 2016.
- Invan cevich, JM, *Management Quality and Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin, 2006

- Irlan, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Singingi*, Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora Vol. 2 No. 3, Desember 2016
- Ishak dan Tnjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Tri Sakti, 2003.
- Iskandar, *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Jainal B. Togatorop dan Heryanto, *The Effect of Teacher Performance On Student Learning Outcomes Public Elementary School 060934 Medan Johor Academic Year 2017/2018*, International Journal of Education, Learning and Development Vol.7, No.5, pp.97-107, May 2019
- James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., *Organizations Behaviour Structure Processes*, New York: McGraw-Hill/Irwin, 2006.
- Joseph F. Hair, at. Al, *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, California: Sage Publication, 2014.
- Josphat Kagema dan Cecilia Irungu, “*An Analysis of Teacher Performance Appraisals and Their Influence On Teacher Performance In Secondary Schools In Kenya*,” International Journal of Education Vol. 11 No. 1, August 2018.
- Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali pers, 2005.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Kartini, Bedjo Sujanto, Mukhneri Mukhtar, *The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, And Work Motivation on Teacher Job*

Performance, International Journal of Human Capital Management, Vol. 1, No. 1, December 2017.

Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Khal Isnaya, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang*, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019), Tesis.

Kurniadin, Didin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Lutfah, A., Hariyati, N., Handayaniingrum, W., “*Improved Teacher Performance Through Work Culture and Environment*,” International Journal for Educational and Vocational Studies, Vol. 1, No. 8, December 2019.

M Manullang, *Manajemen Personalia*, Bandung: Ghalia Indonesia, 2006.

M Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya Aditama, 2011.

Marihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.

Martinis Yamin, *Kiat Membelajarkan Siswa*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.

- Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Mohamad Ihda Zulfikar, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri Di Kabupaten Brebes*, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015), Tesis.
- Mukhtar, Risnita, Istikomah, *The Influence of Principals' Leadership Style, The Organizational System and Work Motivation on School Effectiveness*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 11, November 2019
- Muliati, Sudirman, Fahrudin, *The Effect of Principal Leadership Style to Teacher Job Performance*, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Volume 7, Issue 6 July, 2020.
- Naga Pandu Eka Caksana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung*, Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 4 No. 1, 2019.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- Nasrum, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru*, jurnal: Ilmu Pendidikan, Volume 1 Nomor 2, Desember 2106
- Ni Luh Kade Suartini, I Ketut Setia Sapta dan I Wayan Sujana, *Influence Of Leadership Principal And Communication On The Performance Of Teacher With Job*

Satisfaction As Variable Mediation In Sma Negeri 1 Abiansemal, International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (IJSEGCE), Vol 3 No 2, 2020

Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 41, No 1. Tahun 2016.

Paul Hersey, *Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Terjemahan Dwi Astuty*, Jakarta: Delaratase, 1994.

Pratiwi Indah Sari, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, Tahun 2018

Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Fisiologis dan praktis*, Jakarta: Indeks, 2009.

Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012.

Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8, No 2. Tahun 2014.

Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan*

PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 14 No. 2 September 2014.

Robert E. Slavin, *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Indeks. 2011.

Rohmat, *kepemimpinan pendidikan konsep dan aplikasi*, purwokerto; STAIN press, 2010.

Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Raja Grafindo, 2011.

Sari Andamdewi, *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal Administrasi Pendidikan, 1, 1, 211. 2013.

Schultz, D., & Schultz, S. E. 2010. *Psychology and Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Sedarmayanti dan Guke Yolana Safer, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung*, Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, Vol 13, No 3 (2016)

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Ilham Jaya, 2001

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2011.

Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007.

Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan, *The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July 2018

Singarimbun, Masri dan Shofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES, 1995.

Siswoyo Haryono, Nurul Iman Hima Amrullah, Suhaimi Surah, *The Effect of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation*, International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM), Volume 5 Issue 4 April 2020.

Siti Markonah, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi*, Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang, tesis.

Sitti Hartinaha, Putut Suharsob, Rofiqul Umam dkk, *Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia*, Management Science Letters 10 (2020) 235–246

Soekarto Indrafachrudi dan Tahalele, *Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif*. Malang: Ghalia Indonesia, 2006

- Sri Astuti S, *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru PAI Terhadap Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Siswa di SMAN 1 Cerme Gresik*. Proposal Tesis, UIN Malang, 2016.
- Sri Rahardjo, *The Effect of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact on The Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central Java, Indonesia*, International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, Vol. 3, No. 6, June 2014
- Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014
- Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta 1993.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

- Sukanto Reksohadiprodjo, T. Hani Handoko, *Organisasi perusahaan: teori, struktur dan perilaku* Yogyakarta: BPPE, 2000.
- Sulaiman, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs-Asshobiriyah Purbasari Kecamatan Rantau Selatan Labuhanbatu*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik 2 (2) (2014): 115-121
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014.
- Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Suryati, Edi Harapan, Houtman, *Effect of Work Motivation and Work Climate on Teacher' Performance*, International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT), Vol. 20 No. 2 May 2020
- Sutikno, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*, (Pemalang: Universitas Negeri Semarang, 2008), Tesis.
- Syamsul Bahri, *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal MEDTEK, Vol 3 Nomor 2. 2011.
- Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1
- Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017

Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Wahidmurni, Pemaparan metode penelitian kuantitatif, universitas islam negeri maulana malik Ibrahim malang, juli 2017 di <http://repository.uin-malang.ac.id/1985/2/1985.pdf>, h.4

Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, Yogyakarta: Andi Offset, 2015.

Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002.

Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, Juni 2013

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu Guru yang terhormat

Perkenalkan saya Shanti Auliana mahasiswi Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang program studi Manajemen Pendidikan Islam, saya memohon dengan hormat kesediaan kesediaan Bapak/Ibu memberikan respon terkait kuesioner penelitian tesis saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh”.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian ilmiah, sehingga jawaban Bapak/Ibu Guru Memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan pengetahuan. Jawaban yang diberikan tidak berhubungan dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu Guru di lembaga madrasah. Oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu guru memberikan pernyataan yang benar-benar sesuai dengan diri bapak/Ibu.

Saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu Guru menjadi responden pada penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Peneliti

**FORM ANGKET PENGUMPULAN DATA PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTSN
SE-KABUPATEN PIDIE JAYA PROVINSI ACEH**

A. Indetitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Pria/wanita*
4. Guru Bidang Studi :
5. Lama Mengajar :
6. Pendidikan Terakhir :
7. Status Kepegawaian : PNS/NON PNS*
8. Tersertifikasi : IYA/TIDAK*

B. Keterangan

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Bapak/Ibu guru diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban didalam kotak yang menurut bapak/ibu paling tepat. Pertanyaan/pertanyaan berikut berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak /ibu ketahui dan rasakan dengan katagori pilihan jawaban sebagai berikut:
 - 5: Sangat setuju dengan pernyataan tersebut (SS).
 - 4: Setuju dengan pernyataan tersebut (S).
 - 3: Kurang setuju dengan pernyataan tersebut (KS).
 - 2: Tidak setuju dengan pertanyaan tersebut (TS).
 - 1: Sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut (STS).

1. Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

No Soal	Uraian Pernyataan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
a. Kepala Sekolah sebagai Edukator						
1	Kepala sekolah Memprogram pelatihan/workshop bagi Tenaga Pendidik					
2	Kepala sekolah memberikan izin tenaga kependidikan untuk melanjutkan kuliah					
3	Kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif					
4	Kepala madrasah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh personil madrasah					
5	Kepala madrasah membangkitkan semangat kerja seluruh personil madrasah					
6	Kepala madrasah menjadi sumber inspirasi untuk kemajuan madrasah					
7	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum					
b. Kepala Sekolah sebagai Manager						
1	kepala sekolah mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.					
2	Kepala sekolah bertanggung jawab atas kinerja Lembaga yang dipimpinnya					
3	Kepala sekolah selalu berfikir secara analitik dan konseptial dan selalu menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan serta menjadi pengambil keputusan yang baik untuk semua					
4	Kepala sekolah Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dengan mengadakan/mengikuti berbagai kegiatan seperti: penataran dan lokakarya sesuai dengan bidang masing-masing guna meningkatkan pengalaman dan pola pikir keilmuan					
5	Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan peningkatan kompetensi guru.					

6	Kepala sekolah mendorong seluruh tenaga kependidikan agar terlibat dalam setiap kegiatan sekolah (partisipatif).					
c. Kepala Sekolah sebagai Administrator						
1	Kepala sekolah mengelola serta mengawasi pelaksanaan kurikulum langsung dengan cara mengontrol setiap kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan terarah					
2	Kepala sekolah membantu guru dalam pengelolaan administrasi program pengajaran, seperti menyusun jadwal pelajaran, mengatur kegiatan penilaian, dan lain sebagainya.					
3	Kepala sekolah ikut terlibat dalam pengelolaan administrasi lembaga, seperti perencanaan dan penyelenggaraan penerimaan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat kelas atau kelompok, perpindahan dan keluar masuknya murid.					
4	Kepala sekolah ikut serta dalam mengelola administrasi kepegawaian, seperti menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan, kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah serta file-file kepegawaian lainnya.					
5	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pengelolaan arsip					
6	Kepala sekolah ikut terlibat dalam pengelolaan administrasi sarana prasarana, seperti Pengelolaan gedung, pengelolaan tersebut menyangkut perencanaan dan pengadaan, ventarisasi, pengaturan pemakaian pemeliharaan, rehabilitas perlengkapan dan alat-alat material sekolah.					
7	Kepala sekolah terlibat dalam pengelolaan administrasi keuangan, yaitu menyangkut masalah-masalah gaji pendidik dan tenaga kependidikan.					
8	Kepala sekolah melakukan pemeriksaan terhadap buku kas, laporan penerimaan dan pengeluaran anggaran madrasah secara berkala.					

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor					
1	Kepala sekolah menyusun program supervisi terhadap guru				
2	Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru				
3	Kepala sekolah memanfaatkan hasil supervisi				
e. Kepala Sekolah sebagai Leader					
1	Kepala sekolah Merumuskan, dan menjabarkan visi-misi dan tujuan sekolah				
2	Kepala sekolah Melakukan dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan				
3	Kepala sekolah Memberi teladan/contoh serta menjaga nama baik lembaga				
4	Kepala sekolah Memantau dan menilai kinerja guru dan staf				
f. Kepala Sekolah sebagai Innovator					
1	Kepala sekolah menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan				
2	Kepala sekolah menciptakan gagasan baru bagi sekolah				
3	Kepala sekolah mengintegrasikan setiap kegiatan di sekolah				
4	Kepala sekolah menjadi teladan bagi seluruh tenaga kependidikan				
5	Kepala sekolah melakukan pembaharuan disekolah				
g. Kepala Sekolah sebagai Motivator					
1	Kepala sekolah Memberikan penghargaan atas prestasi guru				
2	Kepala sekolah Memberikan sanksi/ hukuman atas pelanggaran peraturan dan kode etik bagi guru, staf, maupun siswa				
3	Kepala sekolah Menciptakan lingkungan pembelajaran yang nyaman dan menyenangkan				

2. Kuesioner Lingkungan Kerja

No Soal	Uraian Pernyataan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
a. Lingkungan Kerja Fisik						
1	Tersedia sarana prasarana yang lengkap serta ruangan yang nyaman yang dapat memudahkan saya bekerja					
2	Ruangan saya bekerja kebersihan dan kerapiannya terjaga					
3	Ruangan tempat bekerja terhindar dari bau tidak sedap dan suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi					
4	Sekolah memiliki petugas keamanan					
b. Lingkungan Kerja Non Fisik						
1	Kepala sekolah sering memberikan pengarahan serta perhatian kepada guru dan karyawan					
2	Terjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan					
3	Terjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dan saling memberikan dukungan antar guru					
4	Terjalin komunikasi yang baik antara guru dan karyawan					

3. Kuesioner Motivasi Kerja

No Soal	Uraian Pernyataan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
a. Niat Baik dan Benar						
1	Saya Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan					
2	Dorongan saya bekerja demi memperoleh rezeki yang halal					
3	Saya Memandang pekerjaan saya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.					
4	Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.					

b. Takwa dalam Bekerja						
1	Saya bekerja dengan cara terbaik					
2	Saya mengerjakan sungguh-sungguh semua pekerjaan yang telah diamanahkan					
3	Saya Menjahui segala hal-hal yang merugikan saya dan teman-teman lainnya					
4	Saya menaati semua peraturan sekolah					
5	Saya selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
c. Ikhlas dalam Bekerja						
1	Saya bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT					
2	Tidak ada maksud pamrih dan ria dalam melaksanakan pekerjaan saya					
3	Saya tidak terpengaruh terhadap makian atau cercaan					
4	Saya selalu semangat dalam bekerja					

4. Kuesioner Kinerja Guru

No Soal	Uraian Pernyataan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
a. Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya membuat RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik					
2	Saya menyusun bahan ajar secara runtut, logis kontekstual dan mutakhir					
3	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa					
4	Saya memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi yang tepat					
5	Saya menggunakan sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran					

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran					
1	Saya memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran pada siswa				
2	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan				
3	Saya menggunakan strategi pembelajaran yang menarik				
4	Saya memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran				
5	Saya mendukung dan menerima inisiatif keterlibatan siswa				
6	Saya menggunakan Bahasa yang mudah dipahami siswa				
7	Saya akan mengakhiri pembelajar dengan mengaitkan semua materi sebelumnya				
c. Evaluasi Hasil Pembelajaran					
1	Saya merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar siswa				
2	Saya menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa				
3	Saya memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi siswa				

51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	166							
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	169						
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	166						
54	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149					
55	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	154						
56	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150						
57	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148						
58	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	156						
59	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	162						
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	155						
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148						
62	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	154						
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	177			
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	177		
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	153					
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	140				
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147				
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146				
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152				
70	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148					
71	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148				
72	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144				
73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147				
74	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	150		
75	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	148			
76	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	153	
77	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	150	
78	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	152			
79	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	151			
80	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149			
81	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	151			
82	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	150	
83	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	150	
84	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	1	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	5	4	3	1	4	1	4	1	4	1	4	135			
85	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	148		
86	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	150	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
88	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	152		
89	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	150			
90	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	161		
91	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150			
92	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154		
93	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	150		
94	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	172
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	150		
96	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3										

44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	4	4	4	4	36
46	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47	5	5	5	5	4	5	5	5	39
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	5	5	4	5	5	5	39
51	5	5	5	5	4	5	5	5	39
52	5	5	5	5	4	5	5	5	39
53	5	5	5	5	4	5	5	5	39
54	3	4	4	3	4	4	4	4	30
55	4	5	4	5	4	4	3	3	32
56	3	4	4	2	4	4	3	2	26
57	3	4	4	3	4	4	4	4	30
58	3	4	4	2	4	4	4	4	29
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	5	5	4	5	5	5	5	38
64	4	5	5	4	5	5	5	5	38
65	4	4	5	4	5	4	5	5	36
66	3	3	4	3	4	4	3	3	27
67	3	4	4	2	4	4	4	4	29
68	4	4	4	4	4	4	3	3	30
69	4	4	4	2	4	4	4	4	30
70	3	3	4	2	4	4	4	4	28
71	3	4	4	4	4	4	4	4	31
72	3	4	4	3	4	4	4	4	30
73	3	4	4	3	4	4	4	4	30
74	4	4	5	5	4	4	5	5	36
75	5	5	4	1	5	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	5	3	2	4	4	4	4	4	30
79	4	4	5	4	4	4	4	4	33
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	5	4	4	4	4	4	4	4	33
82	4	4	5	4	4	4	5	4	34
83	4	4	5	4	4	4	5	4	34
84	5	5	4	1	5	4	4	4	32
85	4	4	4	4	4	4	5	5	34
86	4	4	5	5	4	4	5	5	36
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	5	4	5	4	5	5	36
89	5	3	2	4	4	4	4	4	30
90	5	5	5	4	4	4	4	4	35

91	5	5	4	4	5	5	4	5	37
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	4	4	4	4	4	4	4	32
94	4	5	5	4	4	4	4	4	34
95	4	4	5	4	4	4	4	4	33
96	5	5	4	4	5	5	4	4	36
97	4	4	4	4	4	5	5	5	35
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	5	5	4	4	5	5	4	4	36

Variabel Mentah Variabel Kinerja Guru

RESP	Y 1.1	Y 1.2	Y 1.3	Y 1.4	Y 1.5	Y 2.1	Y 2.2	Y 2.3	Y 2.4	Y 2.5	Y 2.6	Y 2.7	Y 3.1	Y 3.2	Y 3.3	Total
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	66
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	64
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	58
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	64
9	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	65
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	69
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	64
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	67
20	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	70
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	68
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	61
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	70
26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
36	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
42	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64

44	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
48	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
49	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
50	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
51	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
52	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
53	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
57	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
58	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	65
59	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	66
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
61	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
63	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
64	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	64
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
70	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
71	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	66
72	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
73	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
74	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	63
75	4	4	2	4	4	5	1	3	3	3	4	4	4	4	4	53
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
77	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
78	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59
79	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	60
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
82	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
83	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
84	4	4	2	4	4	5	1	3	3	3	4	4	4	4	4	53
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	63
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
88	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
89	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59
90	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	70

91	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	63
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
96	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57
97	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
98	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
99	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57

Data Mentah Variabel Motivasi Kerja

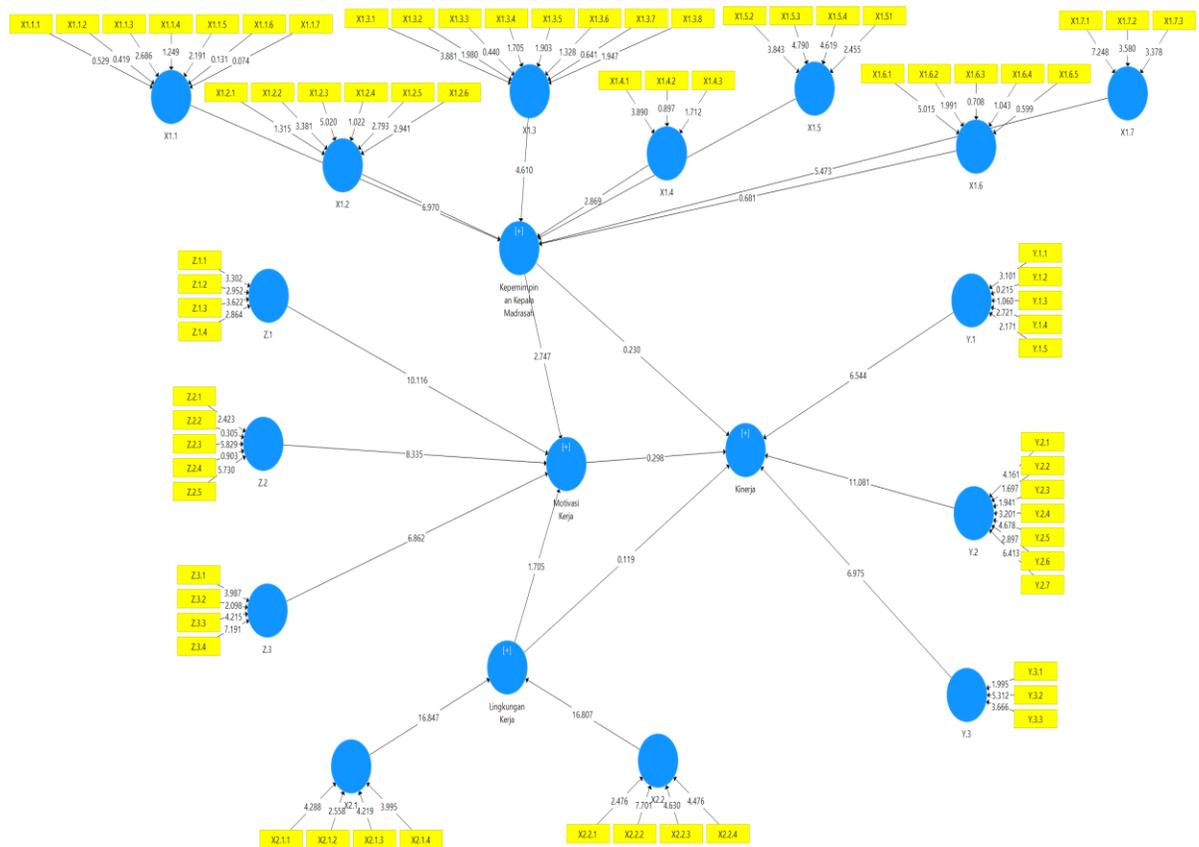
RESP	Z 1.1	Z 1.2	Z 1.3	Z 1.4	Z 2.1	Z 2.2	Z 2.3	Z 2.4	Z 2.5	Z 3.1	Z 3.2	Z 3.3	Z 3.4	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	62
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	61
7	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	42
8	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	59
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	54
15	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	56
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	54
18	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	57
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	62
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	54
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	54
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	62
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	58
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	59
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
38	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	52
42	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	49
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
47	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
48	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
49	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
50	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
51	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
52	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
53	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
54	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	55
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	52
58	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	56
59	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	57
60	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	55
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
65	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	60
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	47
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	49
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	51
72	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	56
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	52
74	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	60
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	45
76	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	57
77	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	57
78	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	53
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	52
80	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
81	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
82	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	57
83	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	57
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	45
85	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
86	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	60
87	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
88	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	59
89	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	53
90	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	62

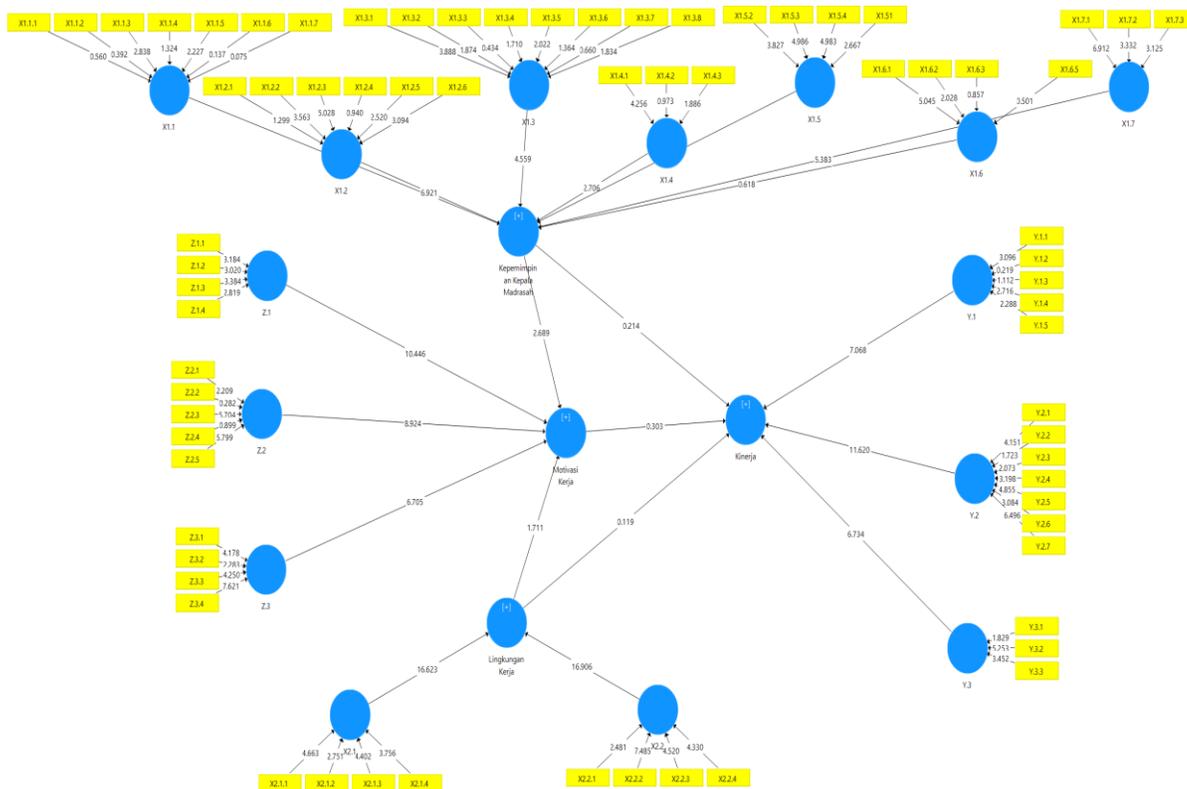
91	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
93	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
95	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	58
96	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	59
97	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	58
98	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
99	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	56

Lampiran 3 Nilai Outer Dan Inner Model

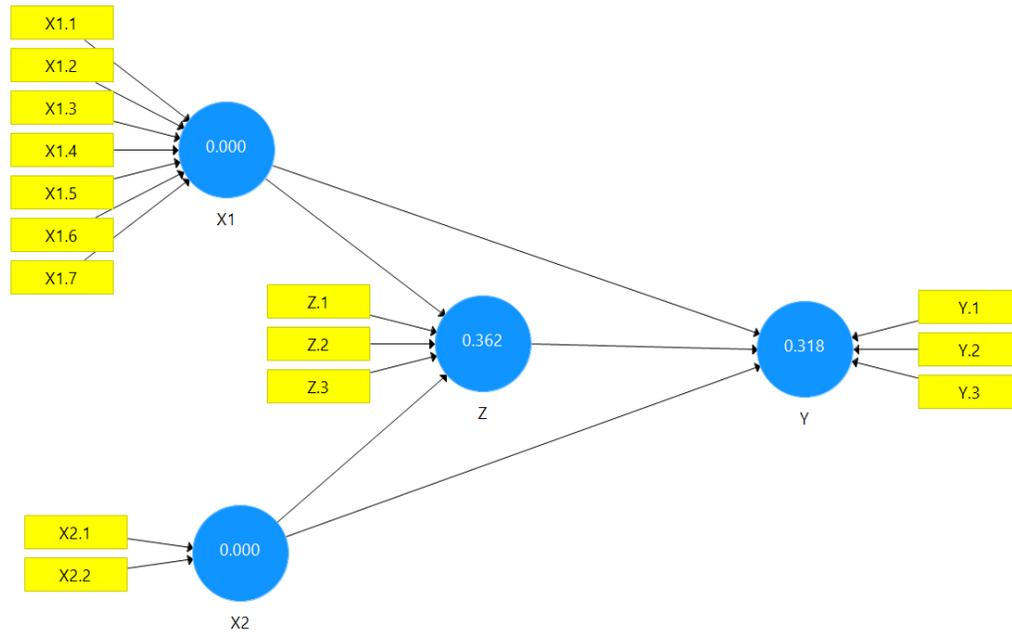
Nilai Outer dan Inner Model Pada Run 1 Dengan Aplikasi SmartPLS Tahapan First Order



Nilai Outer dan Inner Model Pada Run 2 Dengan Aplikasi SmartPLS Tahapan First Order



**Nilai Outer dan Inner Model Pada Run 3
Dengan Aplikasi SmartPLS Tahapan First Order**



Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-073/Ps/HM.01/04/2021
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

26 April 2021

Kepada
 Yth. Kepala MTsN 1 Pidie Jaya

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Shanti Auliana
 NIM : 19710002
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
 2. Dr. Hj. Sri Harini, M.Si
 Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Direktur,

 Umi Sumbulah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-073/Ps/HM.01/04/2021

26 April 2021

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala MTsN 3 Pidie Jaya

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Shanti Auliana
 NIM : 19710002
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
 2. Dr. Hj. Sri Harini, M.Si
 Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Direktur,

 Umi Sumbulah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-073/Ps/HM.01/04/2021
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

26 April 2021

Kepada
 Yth. Kepala MTsN 4 Pidie Jaya
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Shanti Auliana
 NIM : 19710002
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
 2. Dr. Hj. Sri Harini, M.Si
 Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

 Umi Sumbulah



Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian

Surat Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor : B- 103 / Mts.01.20.03/PP.01/06/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Fikri, S.Pd**
 Nip : 197210041999051002
 Pangkat /Gol . Ruang : Pembina / IV a
 Jabatan : Kepala MTsN 1 Pidie Jaya
 Alamat Madrasah : Jl. Jangka Buya - Ulee Gle Bandar Dua Kab.Pidie

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Shanti Auliana**
 Tempat/Tanggal Lahir : Nangroe Timu,20 Maret 1997
 NIM : 19710002
 Jurusan / Prodi : Megister Manajemen Pendidikan Islam
 Semester : IV(Empat)
 Alamat : Desa Bale Ulim Kabupaten Pidie Jaya

Benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian tentang
“Pengaruh Kepemimpinan Madrasah,Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN se- Kabupaten Pidie jaya Provinsi Aceh” Studi kasus MTsN 1 Pidie Jaya Tahun 2020/2021 Mulai Tanggal 06 Mei s/d 04 Juni 2021.

Demikian surat Penelitian ini di buat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat di pergunakan sebagai mana mestinya.

Ulee Gle , 04 Juni 2021
 Kepala Madrasah



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B. 159/Mts.01.20/I/PP.00.5 / 06 /2021

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Pidie Jaya Kabupaten Pidie Jaya dengan ini menerangkan :

Nama : **SHANTI AULIANA**
NIM : 19710002
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang .

Benar yang namanya tersebut diatas telah mengadakan Penelitian / mengumpulkan data pada MTsN 2 Pidie Jaya Kab. Pidie Jaya, dalam rangka penyusunan Tesisnya dengan judul : *“(Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Guru di MTsN Sekabupaten Pidie jaya Provinsi Aceh “)*

Demikian Surat Keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan seperlunya.

Meureudu, 03 Juni 2021





KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH TsANAWIYAH NEGERI (MTsN) 3 PIDIE JAYA
KABUPATEN PIDIE JAYA

Alamat : Komplek Pelajar Kuta Batee Kec. Trienggadeng, Kab. Pidie Jaya Kode Pos. 24185

Nomor : MTs.01.20/ 5 / PP.07/350/2021
 Lamp : -
 Hal : **Keterangan Penelitian**

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang , tanggal 26 April 2021 tentang Mohon Izin Penelitian. Maka Kepala MTsN 3 Pidie Jaya Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Shanti Auliana**
 NIM : 19710002
 Jurusan : Megister Manajemen Pendidikan Islam
 Semester : IV (Empat)
 Alamat : Desa Bale Ulim Kec. Ulim
 Kabupaten Pidie Jaya

Telah melakukan Penelitian di Madrasah kami dalam rangka Menyusun Skripsi untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Agama Islam dengan Judul :
“Pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru Di MTsN SeKabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh”

Demikian kami buat Keterangan Penelitian ini supaya dapat di pergunakan di mana perlu.



Trienggadeng, 02 Juni 2021
 Kepala MTsN 3 Pidie Jaya

(Handwritten Signature)
 MUKHTARUDDIN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 4 PIDIE JAYA
 KABUPATEN PIDIE JAYA
 Jln. Banda Aceh-Medan Km.163 Ulim Kode Pos : 24187 Tlp. 0644-5351517
 Email : mtsn_ulim.pijay@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

NOMOR : B. 66 / MTs.01.20/4/PP.01.1/ 5/2021

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kabupaten Pidie Jaya dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SHANTI AULIANA
 N I M : 19710002
 Program Study : Megister Manajemen Pendidikan Islam

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian pada MTsN 4 Pidie Jaya sejak tanggal 5 s/d 31 Mei 2021

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat untuk dapat di gunakan seperlunya.

Ulim, 31 Mei 2021

Kepala

Sahlan, S. Pd

Nip. 198010262005011005





KEMENTERIAN AGAMA RI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 5
PIDIE JAYA

Jln. B.Aceh – Medan Km.153 Kec.Trienggadeng Kab.Pidie Jaya

N	S	M	1	2	1	1	1	1	1	1	8	0	0	0	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Nomor : B-080 /MTs.05/60.18/KP.00.1/06/2021
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Penelitian**

Kepada YTH ;
 Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN)
 Maulana Malik Ibrahim Malang

di –
 Malang

Assalamualaikum wr.wb.

Berdasarkan **Rekomendasi Izin Penelitian** yang dikeluarkan oleh **Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang** Nomor: B-073/Ps/HM.01/04/2021 tanggal 26 April 2021, dalam rangka penyusunan Teknisi Dengan Judul :

“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru di MTsN Sekabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh ”

Kepada Mahasiswi dibawah ini :

N a m a : **Shanti Auliana**
 NIM : 19710002
 Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Kami atas nama Pimpinan Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Pidie Jaya dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa yang tersebut namanya diatas **telah melakukan penelitian** dimaksud sejak tanggal : **06 Mei 2021 s/d 03 Juni 2021** dan atas kerja sama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Pada 03 Juni 2021

Kepala

Ruzi, S.Ag

Nip. 19710409 199905 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Shanti Auliana
 NIM : 19710002
 Tempat/Tanggal Lahir : Nangroe timu, 20 Maret 1997
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tahun Masuk : 2019
 Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Alamat Rumah : Desa Bale Ulim, Kec.ulim, Kab. Pidie Jaya
 Telp/HP : 082285555844
 Email : shantiauliana@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :

1. SDN Negeri Tutue Ara	2003-2009
2. MTsN Ulim	2009-2012
3. SMAN 1 Bandar Dua	2012-2015
4. UIN Ar-Raniry Banda Aceh	2015-2019
5. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2019-



Malang,

Shanti Auliana
NIM. 19710002