

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MADRASAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAGETAN**



Oleh:

M. Nur Alfian Khoiri

NIM: 1220410089

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna memperoleh

Gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Islam

Program Studi Pendidikan Islam

Konsentrasi Pendidikan Agama Islam

YOGYAKARTA

2014

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nur Alfani Khoiri, S.PdI

NIM : 1220410089

Jenjang : Magister

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa naskah tesis saya ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 26 Agustus 2014



Muhammad Nur Alfani Khoiri, S.PdI
NIM: 1220410089

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nur Alfian Khoiri, S.PdI

NIM : 1220410089

Jenjang : Magister

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentras : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 26 Agustus 2014

Saya yang menyatakan,



Muhammad Nur Alfian Khoiri, S.PdI.

NIM: 1220410089



KEMENTERIAN AGAMA
PROGRAM PASCASARJA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta telp/Fax (0274) 519709
Email:pps@uin-suka.ac.id. web: http://pps.uin-suka.ac.id


PERSETUJUAN TIM PENGUJI

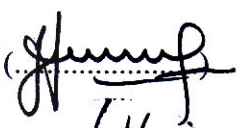
UJIAN TESIS

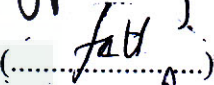
Tesis berjudul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan**

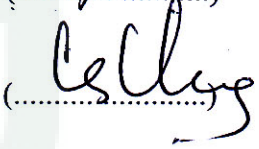
Nama : Muhammad Nur Alfian Khoiri, S.PdI
NIM : 1220410089
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua : Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A. 

Sekretaris : Dr. Nurul Hak, M. Hum 

Pembimbing/ Penguji : Dr. Siti Fathonah, M. Pd 

Penguji : Dr. Abdul Munip, M. Ag 

Diuji di Yoogyakarta pada hari selasa tanggal 9 September 2014

Pukul/ Waktu : 09.30 – 10.30 WIB

Hasil/ Nilai Tesis : 95/A+

IPK : 3,80 (Tiga Koma delapan puluh)

Predikat : Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

TESIS berjudul : PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN MAGETAN

Nama : Muhammad Nur Alfani Khoiri , S.Pd.I
NIM : 1220410089
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Tanggal Lulus : 09 September 2014

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Yogyakarta, 02 Oktober 2014

Direktur,



Prof. Dr. H. Khoiruddin, M.A.
NIP. 19641008 199103 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala
Madrasah dan Lingkungan Kerja di Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Magetan**

Yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Nur Alfian Khoiri, S.PdI

NIM : 1220410089

Jenjang : Magister

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 27 Agustus 2014
Pembimbing



Dr. Siti Fathonah, M.Pd.
NIP: 197110205 199903 2 008

Abstrak

M. Nur Alfian Khoiri. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Yogyakarta:, Jurusan Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan,; (2) besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Magetan; (3) besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan; (4) besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan; (5) besarnya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan rancangan *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang berada di bawah pengawasan Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 320 responden dengan teknik pengambilan sampel *stratified random sampling*. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.763 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan sumbangan efektif sebesar 55.9%, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.723 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) serta sumbangan efektif sebesar 56.3%, (3) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Magetan, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.666 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$) serta sumbangan efektif sebesar 43.6% , (4) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.742 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) serta sumbangan efektif sebesar 48.4%, (5) motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.742 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) serta sumbangan efektif sebesar 57.9%.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja

KATA PENGANTAR



إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ اهْتَدَى بِهَدَاهُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ.

Puji syukur kehadiran Allah swt atas karunia, rahmat dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Magetan”. Penyusunan tesis ini dimaksudkan guna melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Magister Pendidikan Islam dari Jurusan Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Salawat dan salam tetap terlimpahkan kepada junjungan kita nabi Allah Muhammad SAW, Keluarga, Sahabat, Tabi'in, Tabi'it Tabi'in, dan seluruh pengikut beliau. Penulisan karya ilmiah ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Dr. Khoirudin Nasution, MA.
2. Ketua dan Sekertaris Jurusan Pendidikan Islam Prof. Dr. Maragustam Siregar, MA dan Dr. Abdul Munip, M.Ag.
3. Ibu Dr. Siti Fathonah, M.Pd., selaku dosen pembimbing tesis yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, semangat dalam penyusunan karya ilmiah ini
4. Segenap dosen yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan.
5. Segenap staf Program Pascasarjana pada umumnya dan khususnya staf Program Studi Pendidikan Islam
6. Bapak Drs. Mas'ud, M.PdI., selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Instansi tersebut.
7. Bapak Muttakin, M.Ag dan Bapak Sutrisno M.PdI., selaku Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan.
8. Seluruh Kepala Madrasah, Guru-Guru, dan seluruh peserta didik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam karya ilmiah ini.
9. Bapak, Ibu serta seluruh keluarga dirumah yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, dan nasihat kepada penulis, sehingga penyusunan karya ilmiah ini dapat penulis selesaikan.

10. Seluruh teman-teman kelas PAI A Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah ini.
11. Semua pihak yang telah ikut bekerja sama dalam penulisan karya ilmiah ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu demi satu.

Penulis hanya dapat berdo'a semoga mereka mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT dan tercatat sebagai amal baik bapak/ibu saudara/saudari semua. Penulis menyadari akan keterbatasan-keterbatasan yang hinggap pada diri penulis, sehingga kesalahan dan kekurangan sangat mungkin terjadi dalam penyusunan karya ilmiah ini baik yang substansial atau teknis, oleh karena itu, kritik dan saran membangun sangat dibutuhkan demi kelengkapan karya ilmiah ini. Akhirnya penulis berharap semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi penulis, pembaca pada umumnya dan puncaknya mendapat ridho Allah SWT.

Yogyakarta, 26 Agustus 2014

Muhammad Nur Alfian Khoiri, S.PdI
1220410089

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11

F. Manfaat Penelitian	11
G. Telaah Pustaka	12
H. Kajian Teori	31
I. Kerangka Berpikir	78
J. Pengajuan Hipotesis	82
K. Metode Penelitian	83
L. Sistematika Pembahasan	108
BAB II GAMBARAN UMUM	109
A. Letak Geografis	109
B. Sejarah Singkat	110
C. Visi, Misi dan Tujuan	112
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	115
A. Hasil Penelitian	115
1. Analisis Deskriptif	115
a. Karakteristik Responden	115
b. Deskripsi Kategori Variabel	118
2. Uji Prasyarat Analisis	125
a. Uji Normalitas	125
b. Uji Linieritas	126
c. Uji Heterokedastisitas	127

d. Uji Multikolinieritas	128
3. Pengujian Hipotesis	128
a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	129
b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	130
c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja	131
d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	132
e. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	133
B. Pembahasan	135
1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru	137
2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru	139
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru	140
4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru	142
5. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru	144
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	146
A. Kesimpulan	146
B. Keterbatasan Penelitian	147
C. Saran	148

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Klasifikasi Motivasi Kerja	40
Tabel 2: Kompetensi Kepala Sekolah	67
Tabel 3: Populasi Penelitian.....	89
Tabel 4: Instrumen Penelitian	90
Tabel 5: Instrumen Motivasi Kerja	91
Tabel 6: Instrumen Kepuasan Kerja	92
Tabel 7: Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah	93
Tabel 8: Instrumen Lingkungan Kerja	94
Tabel 9: Instrumen Kinerja Guru	95
Tabel 10: Rangkuman Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	97
Tabel 11: Rangkuman Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	98
Tabel 12: Rangkuman Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	99
Tabel 13: Rangkuman Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	100
Tabel 14: Rangkuman Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	101
Tabel 15: Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	102

Tabel 16: Tabel Kategorisasi	107
Tabel 17: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	116
Tabel 18: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Mengajar	116
Tabel 19: Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	117
Tabel 20: Karakteristik Reponden Berdasarkan Status Sertifikasi	118
Tabel 21: Tabel Kategorisasi	119
Tabel 22: Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	119
Tabel 23: Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	121
Tabel 24: Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	122
Tabel 25: Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	123
Tabel 26: Kategorisasi Variabel Kinerja	124
Tabel 27: Rangkuman Hasil Uji Normalitas	126
Tabel 28: Rangkuman Hasil Uji Linieritas	126
Tabel 29: rangkuman Hasi Uji Heterokedastisitas	127
Tabel 30: Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	128
Tabel 31: Hasil Analisis Regresi $X_1 \rightarrow Y$	129

Tabel 32: Hasil Analisis Regresi $X_2 \rightarrow Y$	130
Tabel 33: Hasil Analisis Regresi $X_3 \rightarrow Y$	131
Tabel 34: Hasil Analisis Regresi $X_4 \rightarrow Y$	132
Tabel 35: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda	133



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Model Penelitian	84
Gambar 2: Diagram Alur Penelitian	85
Gambar 3: Sampel Penelitian	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Teknik Penentuan Sampel Penelitian	151
Lampiran 2: Angket Penelitian	152
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	168
Lampiran 4: Hasil Uji Normalitas	174
Lampiran 5: Hasil Uji Linieritas	176
Lampiran 6: Hasil Uji heterokedastisitas	178
Lampiran 7: Hasil Uji Multikolinieritas	179
Lampiran 8: Hasil Analisis Regresi $X_1 \rightarrow Y$	180
Lampiran 9: Hasil Analisis Regresi $X_2 \rightarrow Y$	181
Lampiran 10: Hasil Analisis Regresi $X_3 \rightarrow Y$	182
Lampiran 11: Hasil Analisis Regresi $X_4 \rightarrow Y$	184
Lampiran 12: Hasil Analisis Regresi Berganda $X_1, X_2, X_3, X_4 \rightarrow Y$	185
Lampiran 13: Perizinan Penelitian	186
Lampiran 14: Daftar Riwayat Hidup	187

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki sumber daya alam melimpah, antara lain emas, minyak bumi, batubara, gas alam dan lain sebagainya. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945, Negara berkewajiban untuk memanfaatkannya untuk kesejahteraan rakyat. Akan tetapi, sumber daya alam yang ada, belum dimanfaatkan secara maksimal untuk kepentingan rakyat. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia Indonesia belum mampu mengelola sumber daya alam secara maksimal. Sehingga sumber daya alam Indonesia banyak dimanfaatkan oleh Negara lain yang lebih mampu mengolahnya menjadi barang yang mempunyai nilai tambah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia Indonesia masih lemah.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh *United Development Programe* (UNDP) tahun 2012, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia berada pada urutan ke 121 dari 187 Negara dengan nilai IPM 0.629. Hasil Survei tersebut menunjukkan bahwa, IPM Indonesia masih ada dibawah rata-rata dunia dengan nilai rata-rata IPM 0.649. Peringkat Indonesia masih jauh jika dibandingkan dengan beberapa Negara anggota ASEAN, termasuk Singapura, Brunai Darussalam, Malaysia, Thailand dan Filipina. Lebih jauh yang dapat diketahui dari hasil penelitian ini, angka harapan belajar di Indonesia berada pada level 12.9. Artinya, rata-rata penduduk Indonesia hanya memiliki harapan sekolah selama 12.9 tahun atau hanya mencapai sekolah menengah

pertama.¹ Artinya, kesempatan masyarakat untuk mengakses pendidikan di Indonesia masih rendah.

Hasil survey dari *Education for All Global Monitoring Report* yang berdiri di bawah UNESCO, berdasarkan *EFA Development Index* (EDI). Pada tahun 2012 Indonesia berada pada urutan ke 64 dari 127 Negara dengan nilai EDI 0.891. Jika dibandingkan dengan negara-negara kawasan Asia Tenggara, Indonesia masih tertinggal dari Brunai Darusalam, dan Malaysia. Hasil survei ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah, jika dibandingkan dengan Negara lain.²

Dalam penelitian yang dilakukan oleh OECD (*Organisation For Economic Co-operation and Development*) sebuah organisasi untuk kerjasama dan pembangunan ekonomi, kemampuan anak-anak Indonesia dalam Sain, Matematika dan Kemampuan Membaca berada pada urutan ke-64 dari 65 negara. Indonesia hanya berada satu tingkat di atas Peru. Posisi sepuluh besar menempatkan negara-negara maju di Asia seperti China, Jepang, Korea Selatan, Singapura dan lain-lain. Keberhasilan Negara-negara Asia mendominasi sepuluh besar hasil PISA (*The Programme for International Student Assessment*) 2012, dalam pandangan Sekjen OECD Angel Gurría, keberhasilan negara-negara Asia karena reformasi guru dilaksanakan dengan serius dan mengubah pembelajaran dengan cara menghafal dan menekan siswa, pada pembelajaran yang lebih menekankan

¹ www.tempo.co/read/news/2013/03/18/087467718/UNDP-Indeks-Pembangunan-Manusia-Indonesia-Naik, accessed 20 November 2013.

² kampus.okezone.com/read/2013/06/01/373/816065/astaga-ri-peringkat-ke-64-untuk-pendidikan, accessed 20 November 2013.

kemampuan bernalar dan membantu siswa mengembangkan bakatnya. Lebih lanjut Gurria menjelaskan kunci sukses Negara-Negara Asia tersebut adalah dalam proses perekrutan Guru. Hanya guru yang berjiwa mendidik yang lolos seleksi.³ Hasil penelitian ini mempertegas peran penting Guru dalam proses pendidikan.

Inti dari proses pendidikan ialah proses belajar mengajar di dalam kelas dengan guru sebagai pemegang peranan utamanya. Artinya, sukses tidaknya pembelajaran tergantung pada kualitas guru. Menurut Oemar Hamalik proses belajar dan hasil belajar siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten dalam pandangan Oemar Hamalik, akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.⁴ Guru yang kompeten akan mampu menggunakan segala yang ada di lingkungan sekolah untuk dijadikan sebagai sumber dan media pembelajaran. Sebaliknya, jika guru tidak kompeten walaupun sudah tersedia sarana dan prasarana yang menunjang pembelajaran, akan tetapi Ia tidak akan mampu menggunakannya untuk kepentingan proses belajar.

Menurut Ngainun Naim, guru merupakan faktor penting dalam proses pembelajaran. Walaupun dewasa ini sudah ada sumber belajar alternatif yang lebih kaya seperti buku, jurnal, majalah, internet, maupun sumber belajar

³ Harian Kompas, 9 Desember 2013.

⁴ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm 36.

lainnya, akan tetapi guru tetap menjadi kunci untuk optimalisasi sumber-sumber belajar yang ada. Guru tetap menjadi yang utama. Tanpa guru, proses pembelajaran tidak akan dapat berjalan secara maksimal.⁵ Dari sini terlihat bahwa dalam proses pendidikan, peran guru tidak dapat digantikan. Sehingga kinerja guru yang optimal sangat dibutuhkan untuk mencapai kualitas pembelajaran yang bermutu dan akan bermuara pada pendidikan yang lebih baik.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang secara umum, dalam hal ini guru dipengaruhi oleh dua faktor penting yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yakni faktor yang berhubungan dengan keadaan yang ada dalam diri guru sendiri, sedangkan faktor eksternal yakni faktor yang berhubungan dengan keadaan yang ada di luar guru.⁶ Faktor internal meliputi motivasi seseorang dalam bekerja, kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat pendidikan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan lain sebagainya. Faktor eksternal meliputi kepemimpinan atasan, lingkungan tempat bekerja, gaji, insentif, dan lain sebagainya. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama menentukan naik dan turunnya kinerja yang ditunjukkan oleh guru.

Dalam praktek pendidikan sehari-hari, masih banyak guru yang belum mampu menjalankan fungsinya secara baik. Menurut E. Mulyasa masih

⁵ Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif: Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm 3-4.

⁶ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta AMP YKPN, 2005), hlm 21.

banyak guru yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya. Kesalahan-kesalahan tersebut sering kali tidak disadari oleh para guru, bahkan masih banyak di antaranya yang menganggap hal itu merupakan hal yang biasa dan wajar. Padahal, E Mulyasa menambahkan, tidak boleh ada kesalahan sekecil apapun yang dilakukan oleh guru, khususnya dalam proses pembelajaran, karena hal ini akan berdampak negatif terhadap perkembangan peserta didik. Lebih jauh, ia menjelaskan terdapat tujuh kesalahan yang sering dilakukan guru dalam proses pembelajaran, kesalahan tersebut adalah mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu peserta didik berperilaku negatif, menggunakan desdruktif disiplin, mengabaikan kebutuhan-kebutuhan khusus (perbedaan individu) peserta didik, merasa diri paling pandai di kelasnya, tidak adil (dikriminatif), serta memaksakan hak peserta didik.⁷

Secara faktual, terjadi dualisme pendidikan di Indonesia. Sebagian besar lembaga pendidikan bernaung di bawah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, sedangkan sebagian yang lain bernaung di bawah Kementrian Agama. Menurut pandangan Agus Maimun masalah dualisme pendidikan bukan hanya masalah adminisitrasi dan birokrasi semata. Tetapi, merupakan masalah yang menyangkut sejarah panjang, agama, politik, psikologi dan lain-lain. Agus Maimun menambahkan bahwa dualisme tersebut terjadi dari

⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 19-20.

tingkat dasar sampai perguruan tinggi.⁸ Masalah dualisme ini merupakan problematika pendidikan di Indonesia yang cukup rumit untuk diselesaikan.

Masalah dualisme ini secara tidak langsung dapat berakibat terhadap kualitas lembaga pendidikan. Masyarakat memandang lembaga pendidikan yang ada di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai kualitas yang lebih baik dari pada lembaga pendidikan yang ada di bawah Kementerian Agama. Peringkat sepuluh besar hasil Ujian Nasional tingkat SMA tahun 2013 yang dirilis oleh Kompas, sebagian besar berasal diisi oleh peserta didik dari sekolah umum dan hanya satu madrasah yang termasuk dalam peringkat sepuluh besar.⁹ Memang rasanya tidak adil jika membandingkan Madrasah secara *vis a vis* dengan sekolah umum, apalagi hanya dengan membandingkan hasil nilai ujian nasional. Kedua jenis lembaga pendidikan ini sesungguhnya memandang visi, misi, dan kondisi yang agak berbeda. Visi, misi dan kondisi tentu berimplikasi pada beban belajar dan perangkat pendukung yang berbeda. Akan tetapi, seperti itulah cara masyarakat dalam menilai kualitas suatu lembaga pendidikan.

Menurut pandangan A. Malik Fadjar masih banyak madrasah yang mempunyai mutu rendah sehingga menyebabkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah masih sangat kurang. Madrasah merupakan pendidikan kelas dua (*second class*), jika dibandingkan dengan model lembaga pendidikan sederajat yang lain. Salah satu penyebab dari tidak berkembangnya madrasah menurut A. Malik Fadjar adalah kualitas dan

⁸ Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan: Lembaga Pendidikan Alternatif Di Era Kompetitif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 17.

⁹ www.kompas.com/peringkat-sma-berdasarkan-hasil-uan-2013, accessed 22 November 2013.

kuantitas guru di madrasah yang masih rendah.¹⁰ Hal yang sama diungkapkan oleh Agus Maimun, menurutnya guru-guru madrasah masih lemah dalam metodologi pembelajaran. Guru-guru melaksanakan pembelajaran alakadarnya, belum ada pembelajaran yang efektif dan kualitas hasil (*output*) yang dapat diandalkan. Lebih jauh Agus maimun menjelaskan bahwa permasalahan utama dari Madrasah adalah sumber daya manusia yang terkait dengan mutu guru yang masih rendah.¹¹ Padahal, sesuai dengan penjelasan di atas, Guru mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran.

Madrasah yang berada di Kabupaten Magetan berada di bawah pengawasan Seksi PENMA (Pendidikan Madrasah) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Terdapat beberapa permasalahan yang ada di madrasah khususnya tentang Guru: (1) peningkatan pendapatan dari sertifikasi ternyata tidak digunakan untuk meningkatkan kualitas profesional guru, akan tetapi digunakan untuk membeli hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan profesi pendidikan seperti membeli mobil, sepeda motor, *smartphone*;; temuan awal peneliti ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firma Pendidikan Pearson bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara naiknya pendapatan Guru dengan tingkat "*performance*" (Kinerja); (2) Guru-guru hanya sekedar memenuhi formalitas 24 jam mengajar dalam satu minggu dan yang lebih ironis mereka menggunakan berbagai macam cara untuk memenuhi formalitas tersebut; (3) Guru tidak membuat persiapan sebelum menjalani proses pembelajaran, Rencana

¹⁰ A. Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, (Bandung: Mizan, 1998), hlm 41

¹¹ Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan...*, hlm. 18.

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan administratif semata dan RPP yang digunakan setiap tahun sama tanpa ada perubahan, sehingga pembelajaran di kelas monoton; (4) Peran kepala sekolah kurang maksimal dalam melakukan tugasnya yakni melakukan supervisi terhadap guru.¹² Selain itu sebagian besar madrasah, khususnya madrasah yang masih berstatus swasta keadaan gedungnya kurang memadai dan tidak representatif untuk melaksanakan proses pembelajaran.

Berdasarkan temuan ini dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Permasalahan ini mengenai motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, kepemimpinan kepala madrasah, dan lingkungan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan di atas dapat ditemukan beberapa masalah yang terjadi pada guru-guru madrasah di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Magetan:

1. Peningkatan pendapatan melalui tunjangan profesi ternyata tidak berdampak signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan praktek di lapangan, bahwa guru mengajar hanya

¹² Disimpulkan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang Guru dan Kepala Seksi Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan.

untuk memenuhi formalitas mengajar selama 24 jam untuk memenuhi persyaratan mendapatkan tunjangan profesi.

2. Rendahnya motivasi kerja guru, hal ini terbukti dengan ketidaksiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Keadaan gedung madrasah yang kurang representatif untuk melaksanakan proses pembelajaran.
4. Guru-guru lebih banyak disibukan dengan proses administrasi yang banyak menyita waktu. Sehingga dapat mengurangi kuantitas dan kualitas pertemuan antara guru dan siswa. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja guru.
5. Peran kepala madrasah kurang maksimal dalam melakukan tugasnya yakni melakukan supervisi akademik terhadap guru, supervisi akademik hanya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan administratif semata, bukan untuk perbaikan kualitas proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan kepemimpinan kepala madrasah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan

C. Pembatasan Masalah

Dikarenakan topik yang dibahas dalam penelitian ini terlalu luas dan keterbatasan kemampuan, waktu dan biaya, maka Peneliti melakukan pembatasan masalah. Hal ini dilakukan agar supaya penelitian ini lebih fokus membahas secara mendalam hubungan tiap variabel yang akan diteliti. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, fokus masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Peneliti melakukan penelitian terhadap empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA), di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan?
2. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan?
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan?
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menghubungkan variabel independen (bebas) yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan variabel dependen (terikat) yakni kinerja guru. Penelitian ini memanfaatkan data yang diperoleh dari sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner/angket. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan
2. Besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan
3. Besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan
4. Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan
5. Besar pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi institusi Kementerian Agama Kabupaten Magetan, khususnya seksi Pendidikan Madrasah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan bahan masukan dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan pendidikan di Madrasah khususnya tentang Guru. Terutama mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu pendidikan khususnya tentang guru. Lebih khusus lagi masalah pengaruh, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan khazanah pemikiran bagi yang ingin melakukan penelitian yang lebih dalam dan sebagai tambahan wawasan pengetahuan bagi pembaca, terutama mengenai manajemen pendidikan khususnya tentang kinerja guru.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan secara keseluruhan yang saling berkaitan dan sistematis dalam penelitian ini, maka penyusun merancang sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bagian Awal tesis. Bagian ini terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pernyataan bebas plagiasi, halaman pengesahan, halaman persetujuan, Nota dinas pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran

Bagian utama tesis. Bagian ini terdiri dari bab pendahuluan atau bab I pendahuluan penelitian yang berisikan subbab-subbab yang meliputi: 1) latar belakang penelitian; 2) identifikasi masalah penelitian; 3) pembatasan masalah penelitian; 4) rumusan masalah penelitian; 5) tujuan dan Manfaat Penelitian; 6) sistematika pembahasan. Bab II kerangka teoritik yang berisi subbab- subbab yang meliputi: 1) Kajian teori; 2) penelitian yang relevan; 3) kerangka berpikir; 4) hipotesis. Bab III metodologi penelitian yang berisi subbab-subbab yang meliputi: 1) model penelitian; 2) diagram alir penelitian; 3) waktu dan tempat penelitian; 4) definisi operasional; 5) populasi dan sampel; 6) instrumen penelitian; 7) teknik pengumpulan data; 8) Teknik analisis data. bab IV yang berisi gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan dan bab V berisi hasil penelitian dan pembahasan. Terakhir, bab penutup atau bab VI yang terdiri kesimpulan dan saran penelitian.

Bagian akhir tesis. Bagian ini terdiri dari lampiran, daftar riwayat hidup/*curriculum vitae* (CV).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.763 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 55.9%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.723 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 56.3%.
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.666 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sebesar 43.6%.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.742 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 48.4%.

5. Motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).
6. Hasil uji *R Square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.579. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala madrasah, dan lingkungan kerja sebesar 57.9%, sedangkan sisanya 42.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti mengungkap tiap variabel dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja diisi oleh guru, sedangkan variabel kinerja guru diisi oleh siswa yang bersangkutan langsung dengan sampel penelitian. Kuesioner/angket merupakan usaha maksimal yang dapat dilakukan peneliti untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ini. Variabel-variabel tersebut dapat diungkap dengan teknik pengumpulan data yang lain misalnya observasi, wawancara mendalam, dokumentasi dan lain sebagainya.
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya

profesionalisme guru, konsep diri akademik, disiplin kerja guru dan lain sebagainya.

3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh guru dan siswa sehingga sangat mungkin datanya masih bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan pihak lain misalnya kepala sekolah, orang tua siswa.
4. Populasi penelitian ini hanya guru-guru dibawah pengawasan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan, akan lebih baik jika populasi penelitian diperluas kepada guru-guru di seluruh kabupaten Magetan baik guru-guru di bawah Kantor Kementerian Agama dan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Magetan sehingga generalisasi penelitian ini lebih luas.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magetan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 55.7%. Oleh karena itu, bagi para pejabat yang ada di Kementerian Agama agar terus mengadakan program-program dan pelatihan yang dapat menjaga atau bahkan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sehingga kinerja yang ditunjukkan oleh guru akan terus meningkat.

2. Bagi Madrasah-Madrasah Di Kabupaten Magetan

Berdasarkan hasil penelitian ini ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Keempat faktor ini telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, semua personel sekolah, khususnya bagi kepala sekolah harus senantiasa menjaga kinerja guru dengan memperhatikan empat faktor di atas. Meningkatkan empat faktor tersebut di atas akan otomatis diikuti dengan naiknya kinerja yang ditunjukkan guru.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dari penelitian, kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 57.9, sedangkan 42.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari faktor-faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas populasi penelitian misalnya kepada seluruh guru-guru di Kabupaten Magetan baik guru yang ada di bawah pengawasan Kantor Kementerian Agama atau dibawah Kantor Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magetan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Adair J., *Bukan Bos Tetapi Pemimpin*, terjemahan Gatot Triharso Danan Triyatmoko, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994.
- Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan: Lembaga Pendidikan Alternatif Di Era Kompetitif*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- A. Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, Bandung: Mizan, 1998.
- Anung Pramudyo, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Wilayah V Yogyakarta*, dalam Jurnal Pendidikan, Volume 1, No 1, Februari 2010.
- A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Bacal, R. et. Al., *Kiat sukses Menjadi Pemimpin Andal*, Terjemahan Agustin Susilowati, Yogyakarta: Pink Books, 2003.
- Dedeh Sofiah Hasanah, *Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*, dalam Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 N0. 2 Oktober 2010.
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Engkay Karweti, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*, dalam Jurnal Pendidikan, Volume 11, No 2: Oktober 2010.
- Eny Purwati dan SL Triyaningsih, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kradenan Kabupaten Grobogan*, dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No 2 Desember 2011.
- Erry Riyana Hardjapamekas, *Esensi Kepemimpinan*, Jakarta: Alex Media Komputindo, 2000.
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi Ofsett, 2003.

Greenberg J. & Baron, R. A., *Behavior in Organization*, New Jersey: Pearson Education, 2003.

Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2003.

Husaini Usman, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2008.

Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru*, Bandung: Bumi Aksara, 2003.

IK Rinu, dkk, *Kontribusi Pelaksanaan Supervisi Akademik, Semangat Kerja, dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Se-Kecamatan Tegallalang*, dalam e-Journal Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan , Volume 4 Tahun 2013.

I Nengah Adi Suwitra, *Tesis*, “Determinasi Kompetensi Profesional, Motivasi, Kerja, dan Konsep Diri Akademik Terhadap Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Karangasem”, Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, 2012.

I Wayan Nestra, *Tesis*, Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Sikap Professional Guru, Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VIII Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar, Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha 2012.

Keke T. Aritonang, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta* dalam Jurnal Pendidikan Penabur, No 4/ Th. IV/ Juli 2005.

Kuswadi, *Cara Menugukur Kepuasan Kerja*, Jakarta: Alex Media, 2004.

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta AMP YKPN, 2005.

Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif: Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009

Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Bumi Aksara, 2001.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Preedy M., *Managing The Effetive School*, London: Open University, 1993.

Pinder C. E., *Work Motivation in Organization Behavior*, New Jersey: Prentice, 1997.

Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2003.

Sue L. & Derek, C., *Educational Leadership and Learning*, Buckingham: Open University, 2000.

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sumarno, *Tesis*, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes, Program Pascasarjana, Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2009.

Timpe A. D., *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*, Jakarta: Alex Media Komputindo, 1992.

Tomlinson H, *Educational Leadership*, London: Sage Publication, 2004.

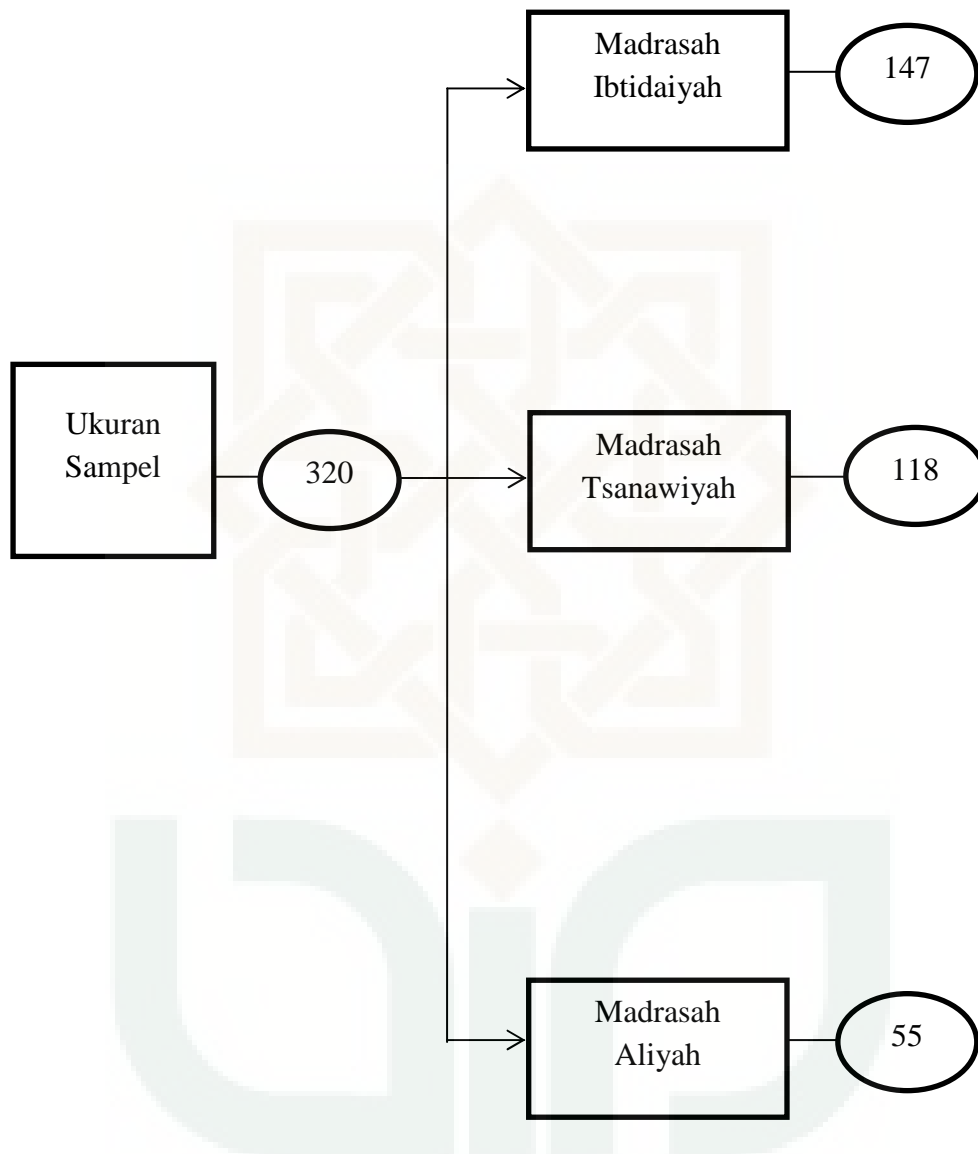
Yuliani Indrawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*, dalam *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Volume 4, No 7 Juni 2006.

Harian Kompas, 9 Desember 2013.

www.kompas.com/peringkat-sma-berdasarkan-hasil-uan-2013, accessed 22 November 2013.

Strot, et al, peer assistance and review guidebook. *Journal for academic*, 1998 diambil, tanggal 01/01/2014 dari <http://www.uteledo.ede/college/education/par/successfull/html1998>.

12 Manage, *Two Factor Theory*, 2007, diambil tanggal 01/01/2014 dari: <http://www.12manage.com/methods/methods-herzberg-two-factor-theory.html>

Lampiran 1: Teknik Penentuan Sampel

Lampiran 2: Angket Penelitian

Angket Penelitian

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN MAGETAN**

Petunjuk:

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Waromatullohi Wabarokatuh

Bapak/Ibu guru yang kami hormati. Angket ini dimaksudkan untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Angket ini **bersifat rahasia dan tidak akan mempengaruhi posisi dan jabatan bapak/ibu sebagai guru**. Angket ini untuk kepentingan penelitian yang bersifat individu dalam rangka menyelesaikan tugas akhir magister/tesis. Oleh sebab itu, Saya berharap Bapak/Ibu memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Apabila, Bapak/Ibu keberatan untuk mencantumkan nama, Bapak/Ibu dapat **mengisikan kode pada kolom nama** pada data responden.

Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Tempat Mengajar :

Status Kepegawaian :

Status Sertifikasi :

Angket Motivasi Kerja

Ketereangan:

STY : Sangat Tidak Yakin

TY : Tidak Yakin

N : Netral (Antara Yakin dan Tidak)

Y : Yakin

SY : Sangat Yakin

Silahkan Bapak/Ibu memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

No	Aspek Yang Diukur	STY	TY	N	Y	SY
1	Penghasilan sebagai guru cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
2	Profesi guru akan memberikan jaminan kerja bagi Anda					
3	Profesi guru akan memberikan jaminan hari tua yang memadai bagi Anda					
4	Sebagai guru, Anda akan mencapai prestasi kerja yang terbaik					
5	Anda akan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja					
6	Anda akan dipuji semua orang karena pekerjaan yang telah anda selesaikan					
7	Sebagai guru, Anda akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri secara maksimal					
8	Profesi guru memberikan kesempatan promosi jabatan yang adil					

No	Aspek Yang Diukur	STY	TY	N	Y	SY
9	Status sosial anda akan semakin meningkat karena menjadi guru					
10	Gaji guru lebih banyak jika dibandingkan dengan profesi yang lain					
11	Profesi guru merupakan profesi yang memiliki resiko kerja paling rendah dibandingkan dengan profesi lain					
12	Profesi guru memberikan peluang yang besar untuk mengembangkan diri					
13	Profesi Guru mengangkat kepercayaan diri anda					
14	Sebagai guru, Anda merasa dihormati oleh siswa					
15	Anda merasa lebih nyaman bekerja sebagai guru dibandingkan dengan profesi lain					
16	Hidup Anda pasti akan sukses dengan menjadi guru					
17	Anda tidak siap menerima kegagalan dalam melaksanakan tugas keguruan					
18	Anda mampu memecahkan setiap permasalahan kerja yang Anda hadapi					
19	Anda Suka dengan pekerjaan yang menantang					
20	Anda menerima tugas yang orang lain tidak mampu untuk mengerjakannya					

No	Aspek Yang Diukur	STY	TY	N	Y	SY
21	Anda tidak berani mengambil resiko lebih dari 50% dalam kerja anda					
22	Anda menyukai persaingan kerja yang sehat					
23	Anda malu jika hasil kerja Anda lebih buruk dari pada teman kerja					

Angket Kepuasan Kerja

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral (antara setuju dan tidak)

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Silahkan Bapak/Ibu memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Kemampuan Saya selalu meningkat dari waktu ke waktu					
3	Sebagai guru, Saya memiliki peluang promosi					
4	Bagi Saya, profesi guru memberikan peluang untuk pengembangan karir					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5	Mengajar merupakan pekerjaan yang mulia					
6	Seorang guru boleh tidak mengajar asal ada alasan yang jelas					
7	Prestasi kerja yang saya tunjukkan selalu dihargai oleh orang lain					
8	Saya menikmati pekerjaan sebagai guru					
9	Saya mendapat pengakuan dari orang lain atas prestasi kerja yang telah Saya tunjukkan					
10	Saya tetap menekuni profesi guru walaupun ada kesempatan untuk beralih profesi lain yang lebih baik					
11	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari institusi tempat bekerja					
12	Kenaikan gaji sebagai guru lancar					
13	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang memadai secara kualitas dan kuantitas					
14	Suasana sekolah tempat saya mengajar representatif untuk menyelenggarakan pendidikan					
15	Hubungan antar personel secara pribadi di sekolah Saya baik					
16	Hubungan antar personel secara profesional di sekolah Saya baik					
17	Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah baik					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
18	Pengawas bersahabat menunjukkan sikap yang bersahabat (<i>friendly</i>) terhadap guru					
19	Pengawas mampu memberikan kritik dan saran yang berarti bagi guru					
20	Sekolah mengeluarkan kebijakan (<i>policy</i>) yang mendukung tugas keguruan saya					
21	Tuntutan admistrasi di sekolah anda, membebani proses belajar mengajar					
22	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk berinovasi dan berkreasi dari sekolah					
23	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri					
24	Status sosial ekonomi saya akan meningkat karena profesi guru, yang saya jalani					
25	Saya dapat mengaktualisasikan diri anda melalui profesi guru					

Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Keterangan:

1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah

2 = tidak baik/rendah/jarang

3 = biasa/cukup/kadang-kadang

4 = baik/tinggi/sering

5 = sangat baik/sangat tinggi/selalu

Silahkan Bapak/Ibu memberi tanda lingkaran (O) pada kotak yang tersedia.

No	Aspek Yang Diukur	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang tepat					
2	Kepala sekolah memiliki sikap demokratis					
3	Kepala Sekolah mampu merumuskan target kerja yang jelas					
4	Kepala sekolah memiliki pengetahuan kerja yang cukup baik					
5	Kepala sekolah memiliki visi kerja yang jelas					
6	Kepala Sekolah memiliki prinsip kerja yang kuat					
7	Kepala sekolah memiliki pertimbangan yang matang sebelum mengambil keputusan					
8	Kepala sekolah mampu memberikan teladan yang bagus					
9	Kepala sekolah mampu memberikan sugesti positif pada bawahannya					
10	Kepala sekolah mampu meyakinkan pendapatnya pada bawahannya					
11	Kepala sekolah bersikap terbuka terhadap semua orang					
12	Kepala sekolah mempunyai rasa tanggung jawab yang baik					
13	Kepala sekolah memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya					
14	Kepala sekolah mampu memotivasi bawahannya dengan baik					

No	Aspek Yang Diukur	Skor				
15	Kepala sekolah mampu menstimulasi bawahan dengan baik	1	2	3	4	5
16	Kepala sekolah mampu membimbing bawahan dengan baik	1	2	3	4	5
17	Kepala sekolah mampu memberikah arahan yang jelas pada bawahannya	1	2	3	4	5
18	Kepala sekolah mampu memberikan dorongan pada bawahannya	1	2	3	4	5
19	Kepala sekolah mampu memberikan inspirasi bagi bawahannya	1	2	3	4	5
20	Kepala sekolah memiliki target kerja yang jelas	1	2	3	4	5
21	Kepala sekolah mampu membuat perencanaan yang matang	1	2	3	4	5
22	Kepala sekolah mampu membagi tugas dengan cepat dan tepat	1	2	3	4	5
23	Kepala sekolah mampu mengkoordinir kegiatan sekolah dengan baik	1	2	3	4	5
24	Kepala sekolah mampu mengawasi kinerja bawahan dengan baik	1	2	3	4	5
25	Kepala sekolah mampu memberikan pertanggung jawaban atas keputusan yang telah diambilnya	1	2	3	4	5
26	Kepala sekolah mendelegasikan wewenang seperlunya	1	2	3	4	5
27	Kepala Sekolah mampu bekerja sama dengan guru secara baik	1	2	3	4	5
28	Kepala Sekolah mampu bekerja sama dengan staf secara baik	1	2	3	4	5

No	Aspek Yang Diukur	Skor				
		1	2	3	4	5
29	Kepala sekolah mampu bekerja sama dengan komite sekolah secara baik					
30	Kepala sekolah mampu bekerja sama dengan orang tua siswa secara baik					
31	Kepala sekolah memiliki relasi kerja yang cukup banyak					

Angket Lingkungan Kerja

Keterangan:

1 = sangat tidak sesuai/sangat tidak baik

2 = tidak sesuai/tidak baik

3 = cukup sesuai/biasa

4 = sesuai/tinggi

5 = sangat sesuai/sangat baik

Silahkan Bapak/Ibu memberi tanda silang (x) pada kotak yang tersedia.

No	Aspek Yang Diukur	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Penerangan di ruang guru di sekolah cukup memadai					
2	Penerangan di ruang kelas cukup memadai untuk melaksanakan proses pembelajaran					
3	Ruang kelas cukup tenang untuk melaksanakan proses pembelajaran					
4	Ruang guru di sekolah cukup tenang					
5	Ruang guru di sekolah cukup sejuk					

No	Aspek Yang Diukur	Skor				
		1	2	3	4	5
6	Ruang kelas cukup sejuk yang menambah kenyamanan dalam proses pembelajaran	1	2	3	4	5
7	Pewarnaan di ruang guru cukup baik	1	2	3	4	5
8	Pewarnaan di ruang kelas baik dan mendukung proses pembelajaran	1	2	3	4	5
9	Lingkungan sekolah Anda cukup bersih	1	2	3	4	5
10	Anda mampu menjalin <u>komunikasi</u> yang baik dengan kepala sekolah	1	2	3	4	5
11	Anda mampu menjalin <u>komunikasi</u> yang baik dengan sesama guru	1	2	3	4	5
12	Anda mampu menjalin <u>komunikasi</u> yang baik dengan staf/karyawan sekolah	1	2	3	4	5
13	Anda mampu menjalin <u>komunikasi</u> yang baik dengan siswa	1	2	3	4	5
14	Anda mampu menjalin <u>komunikasi</u> yang baik dengan orang tua siswa	1	2	3	4	5
15	Anda mampu menjalin <u>komunikasi</u> yang baik dengan masyarakat	1	2	3	4	5
16	Anda menjalin <u>kerjasama</u> yang baik dengan kepala sekolah	1	2	3	4	5
17	Anda mampu menjalin <u>kerjasama</u> yang baik dengan sesama guru	1	2	3	4	5
18	Anda mampu menjalin <u>kerjasama</u> yang baik dengan staf/karyawan sekolah	1	2	3	4	5
19	Anda mampu menjalin <u>kerjasama</u> yang baik dengan siswa	1	2	3	4	5
20	Anda mampu menjalin <u>kerjasama</u> yang baik dengan orang tua siswa	1	2	3	4	5

No	Aspek Yang Diukur	Skor				
21	Anda mampu menjalin <u>kerjasama</u> yang baik dengan masyarakat	1	2	3	4	5

Terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu, Semoga karier Bapak/Ibu semakin sukses, sehat selalu dan keluarga Anda semakin bahagia. Amin

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

**Hormat Kami,
Peneliti**

M. Nur Alfani Khoiri

Instrumen Penilaian Kinerja Guru

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Petunjuk

Siswa/siswi yang saya hormati. Sesuai dengan yang kalian ketahui, berilah penilaian secara jujur, obyektif, dan penuh tanggungjawab terhadap guru kalian. Informasi yang kalian berikan hanya akan digunakan untuk proses penelitian dan **bersifat rahasia**. Informasi yang kalian berikan **tidak akan berpengaruh terhadap hasil belajar kalian**. Apabila kalian keberatan mencantumkan nama cukup dengan memberikan kode sesuai dengan petunjuk peneliti. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek dalam tabel berikut dengan cara melingkari angka (1 – 5) pada kolom skor.

Data Responden:

Nama :

Kelas :

Guru Matapelajaran:

Contoh Pengisian Yang Benar

No	Aspek Yang Dinilai	Skor
1	Guru mengenali semua siswa yang mengikuti pelajarannya	1 2 3 4 5 ○ ○
2	Guru memperlakukan siswa sesuai dengan karakteristik masing-masing siswa	1 2 3 4 5

Keterangan :

1 = sangat tidak baik/sangat rendah/ tidak pernah

2 = tidak baik /rendah/jarang

3 = biasa/cukup/kadang-kadang

4 = baik/tinggi/sering

5 = sangat baik/sangat tinggi/selalu

Berikah tanda lingkaran (O) pada skor yang kalian pilih

No	Aspek Yang Dinilai	Skor
A. Kompetensi Pedagogik		
1	Guru mengenali semua siswa yang mengikuti pelajarannya	1 2 3 4 5
2	Guru memperlakukan siswa sesuai dengan karakteristik masing-masing siswa	1 2 3 4 5
3	Guru menyampaikan materi pembelajaran dengan percaya diri	1 2 3 4 5
4	Guru mempunyai persiapan dalam menyampaikan materi pembelajaran	1 2 3 4 5
5	Guru menyelenggarakan pembelajaran secara teratur sesuai dengan urutan materi yang telah ditentukan	1 2 3 4 5
6	Guru memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu	1 2 3 4 5
7	Saat guru mengajar, suasana kelas dalam keadaan tertib dan kondusif.	1 2 3 4 5
8	Guru mampu menghidupkan suasana kelas.	1 2 3 4 5

No	Aspek Yang Dinilai	Skor
9	Guru mampu memanfaatkan media dan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran	1 2 3 4 5
10	Guru mengadakan berbagai macam ujian dalam menilai hasil belajar	1 2 3 4 5
11	Guru mampu memberikan umpan balik terhadap tugas yang telah diberikan	1 2 3 4 5
12	Materi ujian dan tugas yang diberikan oleh guru sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sudah ditentukan	1 2 3 4 5
B. Kompetensi Profesional		
13	Guru mampu menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat	1 2 3 4 5
14	Guru mampu menjawab pertanyaan siswa dengan jelas dan sesuai dengan permasalahan yang ditanyakan	1 2 3 4 5
15	Guru mampu memberikan contoh yang sesuai dengan materi yang diajarkan	1 2 3 4 5
16	Guru mampu menjelaskan keterkaitan materi yang diajarkan dengan materi lain	1 2 3 4 5
17	Guru mampu menjelaskan keterkaitan topik/tema yang diajarkan dengan kehidupan nyata (konteks kehidupan)	1 2 3 4 5
18	Guru menguasai informasi terbaru dalam bidang yang diajarkan	1 2 3 4 5
19	Guru mampu menggunakan beragam teknologi informasi yang mendukung proses pembelajaran	1 2 3 4 5

No	Aspek Yang Dinilai	Skor
C. Kompetensi Kepribadian		
20	Guru mampu mengendalikan atau menjaga emosi saat kelas dalam keadaan gaduh atau tidak teratur	1 2 3 4 5
21	Tindakan yang ditunjukkan oleh guru sesuai dengan perkataannya	1 2 3 4 5
22	Guru mempunyai wibawa yang menunjukkan pribadi yang dewasa	1 2 3 4 5
23	Guru mengambil keputusan dengan arif dan bijaksana	1 2 3 4 5
24	Sikap dan perilaku guru dapat dijadikan teladan bagi siswa	1 2 3 4 5
25	Guru memperlakukan siswa dengan adil (tidak pilih kasih)	1 2 3 4 5
D. Kompetensi Sosial		
26	Guru mampu menyampaikan pendapat dengan baik dan teratur	1 2 3 4 5
27	Guru mau menerima kritik, saran, pendapat orang lain, khususnya dari siswa	1 2 3 4 5
28	Guru mampu bergaul dengan siswa maupun dengan guru yang lain	1 2 3 4 5
29	Guru menunjukkan sikap toleransi terhadap keberagaman siswa	1 2 3 4 5

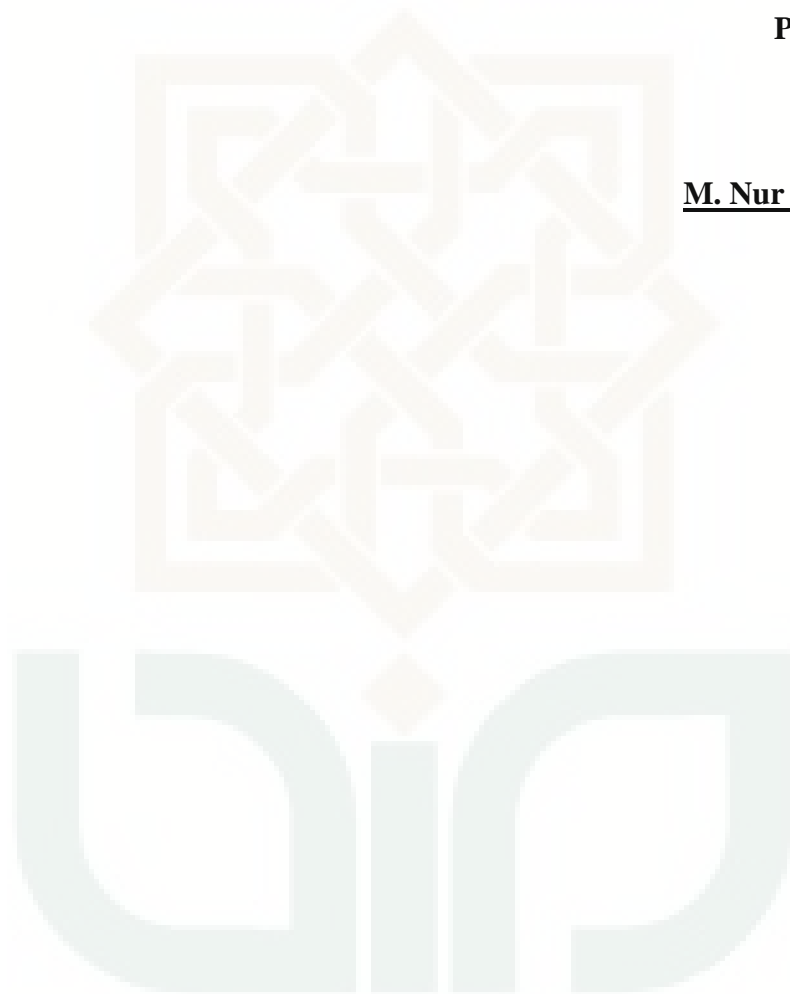
Terimakasih atas bantuan adik-adik sekalian, semoga kalian diberi kemudahan dan kelancaran dalam belajar dan prestasi belajar kalian semakin meningkat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Hormat Kami,

Peneliti

M. Nur Alfani Khoiri



Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	82.20	84.667	.421	.848
Item 2	82.28	82.377	.551	.844
Item 3	82.24	81.273	.507	.845
Item 4	82.12	84.277	.453	.847
Item 5	82.56	78.090	.627	.839
Item 6	83.60	80.583	.562	.843
Item 7	82.04	89.207	.100	.858
Item 8	83.28	85.877	.248	.855
Item 9	82.16	86.473	.304	.852
Item 10	82.80	79.833	.644	.840
Item 11	83.32	82.227	.410	.849
Item 12	82.04	86.373	.436	.849
Item 13	82.00	83.500	.555	.845
Item 14	82.16	84.307	.430	.848
Item 15	81.84	83.807	.596	.844
Item 16	82.16	82.223	.450	.847
Item 17	83.04	90.873	-.046	.870
Item 18	82.52	84.843	.418	.849
Item 19	82.48	81.260	.568	.843
Item 20	82.72	82.793	.514	.845
Item 21	82.56	86.673	.307	.852
Item 22	82.04	83.290	.538	.845
Item 23	82.24	86.357	.263	.854
Item 24	82.52	88.263	.486	.846
Item 25	83.14	81.873	.520	.846
Item 26	82.18	82.220	.448	.842
Item 27	82.16	84.307	.304	.852

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	23

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	83.80	79.917	.526	.886
Item 2	83.76	79.023	.602	.884
Item 3	84.52	81.010	.520	.886
Item 4	84.08	79.493	.661	.883
Item 5	82.84	83.807	.436	.888
Item 6	84.04	88.290	-.038	.902
Item 7	84.28	80.210	.497	.887
Item 8	83.36	81.990	.583	.885
Item 9	84.48	84.343	.211	.895
Item 10	83.56	84.673	.225	.894
Item 11	83.60	81.333	.544	.886
Item 12	83.92	81.410	.404	.889
Item 13	83.64	79.990	.701	.882
Item 14	83.64	84.073	.384	.889
Item 15	83.52	79.260	.659	.883
Item 16	83.52	80.260	.636	.884
Item 17	83.60	79.500	.703	.882
Item 18	83.56	79.840	.586	.884
Item 19	84.40	76.250	.592	.884
Item 20	83.64	80.823	.475	.887
Item 21	83.64	82.490	.540	.886

Item 22	83.48	78.843	.728	.881
Item 23	83.44	83.090	.332	.891
Item 24	83.54	83.496	.440	.876
Item 25	83.64	82.490	.540	.886
Item 26	83.36	83.080	.338	.872
Item 27	83.92	81.410	.458	.884
Item 28	83.60	82.056	.546	.891

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	23

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	120.40	454.417	.905	.986
Item 2	120.32	455.727	.871	.986
Item 3	120.48	451.510	.886	.986
Item 4	120.36	460.823	.872	.986
Item 5	120.28	453.710	.907	.986
Item 6	120.32	459.727	.875	.986
Item 7	120.36	456.407	.876	.986
Item 8	120.24	466.940	.713	.986
Item 9	120.52	450.760	.888	.986
Item 10	120.44	456.007	.888	.986
Item 11	120.48	454.343	.735	.986
Item 12	120.12	464.777	.730	.986
Item 13	120.12	462.777	.800	.986
Item 14	120.44	449.173	.879	.986

Item 15	120.72	453.377	.803	.986
Item 16	120.40	452.083	.867	.986
Item 17	120.44	449.507	.914	.986
Item 18	120.52	457.843	.842	.986
Item 19	120.64	453.907	.851	.986
Item 20	120.40	453.333	.881	.986
Item 21	120.36	457.823	.897	.986
Item 22	120.40	463.667	.736	.986
Item 23	120.32	453.477	.881	.986
Item 24	120.28	456.960	.813	.986
Item 25	120.20	458.167	.746	.986
Item 26	120.40	455.833	.863	.986
Item 27	120.32	453.810	.872	.986
Item 28	120.40	447.083	.873	.986
Item 29	120.48	454.093	.777	.986
Item 30	120.44	455.423	.723	.986
Item 31	120.40	459.583	.752	.986

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	31

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	77.28	119.627	.753	.940
Item 2	78.04	120.540	.633	.942
Item 3	77.88	125.360	.463	.945

Item 4	77.48	121.593	.669	.941
Item 5	77.64	124.240	.512	.944
Item 6	77.88	122.277	.564	.943
Item 7	77.68	120.477	.714	.941
Item 8	78.08	118.910	.765	.940
Item 9	77.84	125.140	.558	.943
Item 10	77.28	121.377	.656	.942
Item 11	77.12	125.860	.624	.942
Item 12	77.12	123.027	.687	.941
Item 13	76.96	128.373	.448	.944
Item 14	77.52	118.843	.809	.939
Item 15	77.60	122.500	.665	.941
Item 16	77.36	120.073	.724	.940
Item 17	77.04	125.623	.609	.942
Item 18	77.24	123.440	.723	.941
Item 19	77.00	124.917	.537	.943
Item 20	77.64	118.823	.819	.939
Item 21	77.52	119.427	.731	.940

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	21

5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	95.58	97.518	.441	.852
Item 2	96.52	96.591	.489	.839

Item 3	95.26	97.665	.428	.847
Item 4	95.81	96.361	.470	.849
Item 5	96.26	98.798	.423	.841
Item 6	97.03	96.899	.343	.845
Item 7	95.97	96.832	.320	.848
Item 8	95.77	96.581	.525	.838
Item 9	94.97	99.299	.379	.845
Item 10	95.35	100.037	.328	.844
Item 11	95.23	99.981	.396	.842
Item 12	95.52	98.525	.336	.844
Item 13	95.81	99.161	.346	.847
Item 14	96.23	96.447	.546	.837
Item 15	96.10	94.890	.507	.838
Item 16	96.74	94.665	.387	.844
Item 17	95.94	97.329	.368	.843
Item 18	96.10	97.224	.382	.843
Item 19	95.58	96.452	.470	.839
Item 20	95.26	99.131	.430	.841
Item 21	95.39	97.845	.518	.839
Item 22	95.48	97.725	.435	.841
Item 23	95.45	99.789	.397	.842
Item 24	95.77	94.314	.638	.834
Item 25	95.52	96.925	.425	.841
Item 26	95.71	94.680	.640	.834
Item 27	95.64	97.226	.387	.839
Item 28	95.24	96.453	.448	.844
Item 29	95.36	97.836	.512	.847

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	26

Lampiran 4: Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.063	320	.004	.994	320	.191

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.061	320	.006	.992	320	.065

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	.066	320	.002	.993	320	.139

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.057	320	.014	.992	320	.083

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas Kinerja Guru**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.053	320	.030	.995	320	.312

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran 5: Hasil Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas X1 → Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups (Combined)	26787.166	42	637.790	151.932	.000
	Linearity	26687.907	1	26687.907	6.358E3	.000
	Deviation from Linearity	99.259	41	2.421	.577	.983
Within Groups		1162.806	277	4.198		
Total		27949.972	319			

Hasil Uji Linieritas X2 → Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups (Combined)	17632.871	39	452.125	12.270	.000
	Linearity	14827.553	1	14827.553	402.411	.000
	Deviation from Linearity	2805.318	38	73.824	2.004	.061
Within Groups		10317.101	280	36.847		
Total		27949.972	319			

Hasil Uji Linieritas X3 → Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	27256.843	42	648.972	259.353	.000
Kepemimpinan		Linearity	27196.404	1	27196.404	1.087E4	.000
Kepala		Deviation from Linearity	60.438	41	1.474	.589	.979
Madrasah	Within Groups		693.129	277	2.502		
	Total		27949.972	319			

Hasil Uji Linieritas X4 → Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	23284.531	40	582.113	34.811	.000
Lingkungan		Linearity	22823.761	1	22823.761	1.365E3	.000
Kerja		Deviation from Linearity	460.770	39	11.815	.707	.905
	Within Groups		4665.441	279	16.722		
	Total		27949.972	319			

Lampiran 6: Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.109	1.723		-1.224	.222
	Motivasi	-.008	.059	-.061	-.140	.889
	Kepuasan Kerja	-.004	.020	-.033	-.201	.840
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.045	.051	.341	.885	.377
	Lingkungan Kerja	-.013	.020	-.090	-.621	.535

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 7: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	2.518	2.227		1.131	.259		
Motivasi	.028	.076	.028	.365	.715	.316	6.498
Kepuasan Kerja	.002	.026	.002	.086	.931	.118	8.495
Kepemimpinan Kepala Madrasah	.938	.066	.940	14.148	.000	.221	8.210
Lingkungan Kerja	.018	.026	.017	.698	.485	.148	6.742

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8: Hasil Uji Regresi $X_1 \rightarrow Y$

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.557	6.334

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16147.569	1	16147.569	402.427	.000 ^a
	Residual	12759.903	318	40.125		
	Total	28907.472	319			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.057	3.180		15.425	.000
	Motivasi	.763	.038	.747	20.061	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9: Hasil Uji Regresi $X_2 \rightarrow Y$

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.562	6.302

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16276.202	1	16276.202	409.763	.000 ^a
	Residual	12631.270	318	39.721		
	Total	28907.472	319			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.529	3.522		11.792	.000
	Kepuasan Kerja	.723	.036	.750	20.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10: Hasil Uji Regresi X3 → Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.434	7.163

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12592.257	1	12592.257	245.436	.000 ^a
	Residual	16315.215	318	51.306		
	Total	28907.472	319			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.057	4.830		7.673	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.666	.043	.660	15.666	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11: Hasil Uji Regresi $X_4 \rightarrow Y$

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.483	6.846

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14004.101	1	14004.101	298.812	.000 ^a
	Residual	14903.371	318	46.866		
	Total	28907.472	319			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.382	3.381		16.082	.000
	Lingkungan Kerja	.742	.043	.696	17.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 12: Hasil Uji Regresi X1 X2 X3 X4 → Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.574	6.214

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kepuasan Kerja, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16743.612	4	4185.903	108.400	.000 ^a
	Residual	12163.860	315	38.615		
	Total	28907.472	319			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.063	4.640		8.850	.000
	Motivasi	.285	.157	.279	1.813	.071
	Kepuasan Kerja	.395	.103	.410	3.844	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.039	.072	.239	1.540	.024
	Lingkungan Kerja	.058	.102	.355	3.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 13: Surat Izin



Lampiran 14: Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : M. Nur Alfian Khoiri
 TTL : Magetan, 15 Desember 1988
 NIM : 1220410089
 Jurusan : Pendidikan Agama Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Alamat : RT 19, RW 04, Desa Sidorejo, Kec. Sidorejo, Kab. Magetan
 No Tlp : 085643654869



Riwayat Pendidikan

Jenjang	Tempat	Lulus
MI/SD	MIN Sidorejo	2001
MTS/SMP	MTs Negeri Sidorejo	2004
MA/SMA	MAN 3 Malang	2007
S1	UIN Sunan Kalijaga	2012