

**PENGARUH KEPEREMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN  
DIKONTROL DENGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN  
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN 2024**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
Disusun Oleh:  
Umun Mu'aimanah  
NIM: 20104090081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2025**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umun Mu'aimanah

NIM : 20104090081

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” adalah hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 22 Desember 2024

Yang menyatakan,



Umun Mu'aimanah  
20104090081

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **SURAT PERNYATAAN BERJILBAB**

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umun Mu'aimanah

NIM : 20104090081

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yoyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan engan penuh kesadaran Ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 22 Desember 2024

Yang menyatakan,



Umun Mu'amanah  
20104090081

## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ilmu dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama	:	Umun Mu'aimanah
NIM	:	20104090081
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 15 Desember 2024  
Pembimbing Skripsi,

Rinduan Zain, S.Ag., M.A.  
NIP 19700407 19973 1 001

## LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-132/Un.02/DT/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DIKONTROL DENGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN 2024

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : UMUN MU'AIMANAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 20104090081  
Telah diujikan pada : Senin, 30 Desember 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rinduan Zain, S.Ag, MA.  
SIGNED

Valid ID: 6788860a2a44d



Pengaji I

Muhamad Iskhak, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 678863ca8fe7b



Pengaji II

Heru Sulistya, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 67875ed21f2cd



Yogyakarta, 30 Desember 2024

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 678886bfe5dc3

## MOTTO

Tidak perlu menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu, dan yang membencimu tidak akan percaya itu

“ALI BIN ABI THALIB”<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Imam al-Ghazali, *Ihya' 'Ulumuddin* 10 (Nuansa Cendekia, 2020).

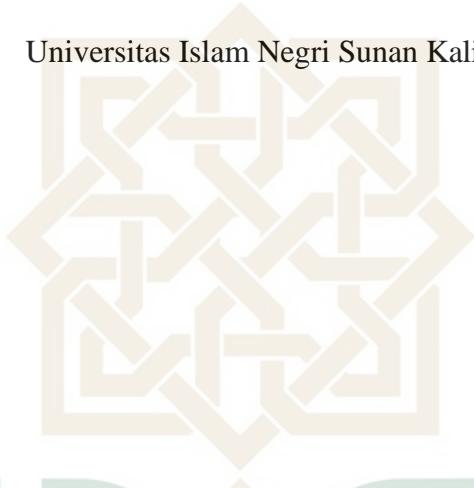
## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahan kepada almamater tercinta:

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## KATA PENGANTAR

الْمُدْلُّ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَوةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَنْفُسِكُمْ وَعَلَى الْأَئْمَانِ وَعَلَى الْأَصْحَابِ وَعَلَى مَنْ تَبَعَّ  
هُنَّ بِإِحْسَانٍ بَنِي إِلَيْهِمُ الْبَيْنَ بَنِي إِنَّمَا يَعْلَمُ بِمَا يَعْمَلُونَ

Segala puji syukur kepada Allah Swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw. yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin*. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Siti Nur Hidayah, Ph.D., selaku ketua Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
4. Bapak Rinduan Zain, S.Ag., M.A., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencerahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
5. Bapak Sibawaihi, S.Ag., M.Ag., Ph.D. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, dan masukan kepada peneliti.
6. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah bersedia membantu peneliti untuk menjadi responden penelitian tugas akhir saya.
7. Superhero dan panutanku, Bapak Ichlas, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Pintu Surgaku, Ibu Miyatun, yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan doa pada setiap langkahku. Mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan. Namun, mereka mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting adek saya Alisatun Mudawamah terimakasih sudah saling menguatkan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan MPI yang telah memberikan dukungan

- dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan di Prodi MPI.
10. Kepada teman-teman KKN sebagai keluarga yang telah memberikan kebahagiaan, canda dan tawa serta dukungan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
  11. Terimakasih kepada orang yang selalu disekelilingku, yang tak bisa penulis sebut satu-persatu. Terimakasih sudah menjadi bagian dari hidup penulis, berkontribusi banyak meluangkan waktu dan tenaga kepada penulis. Dan senantiasa mendengarkan keluh kesah, mendukung, serta menghibur untuk tetap waras.
  12. Kepada diriku sendiri terimakasih sudah bertahan dan mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah berjuang sejauh ini tidak menyerah dan terus berusaha sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti mengucapkan terimakasih semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan semua pihak dengan pahala dan keberkahan. Peneliti menyadari bahwa penulisan serta penyajian laporan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pembaca, dan semoga peneliti menjadi bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 9 Desember 2024

Peneliti



Umun Mu'aimanah

20104090081

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BERJILBAB .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>

<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
--------------------------------	----------

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Mengidentifikasi Faktor Tambahan yang Memengaruhi Kinerja Dosen di Luar Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.....	10
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian.....	11
2. Kegunaan Penelitian.....	11
E. Telaah Pustaka.....	12
F. Sistematika Pembahasan.....	19

<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>21</b>
-----------------------------------	-----------

A. Kerangka Teori.....	21
1. Kepemimpinan .....	21
2. Motivasi Kerja.....	32
3. Lingkungan Kerja.....	36
4. Kinerja Dosen.....	41

B. Kerangka Pikir .....	44
C. Hipotesis.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
A. Jenis Penelitian .....	47
B. Variabel Penelitian .....	47
C. Definisi Operasional.....	48
1. Kepemimpinan (X1).....	48
2. Motivasi Kerja (X2).....	49
3. Lingkungan Kerja (X3) .....	51
4. Kinerja Dosen (Y) .....	52
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
1. Populasi .....	54
2. Sampel.....	54
F. Penelitian dan Teknik Pengumpulan data.....	56
G. Validitas dan Reliabilitas instrumen .....	63
1. Validitas .....	63
2. Reliabilitas.....	68
H. Teknik Analisis Data .....	70
1. Analisis Deskriptif.....	71
2. Analisis Inferensial.....	71

**BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN FAKULTAS ILMU TARBIYAH  
DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA DAN KORELASI  
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP  
KINERJA DOSEN.....** 73

A. Deskripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	73
1. Sejarah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	73
2. Lokasi dan Letak geografis .....	75
3. Visi, Misi Tujuan dan Strategi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	76
4. Struktur Organisasi FITK UIN Sunan Kalijaga .....	78
5. Tugas Pokok dan Fungsi Dosen .....	78

6. Standar Sarana dan Prasarana Pembelajaran.....	80
B. Analisis Data .....	81
1. Analisis Deskriptif.....	81
2. Uji Asumsi .....	82
3. Analisis Inferensial.....	84
C. Pembahasan.....	101
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>108</b>
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran.....	109
C. Penutup.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>121</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Interval Skor Variabel Kepemimpinan .....	63
Tabel 3. 2 Interval Skor Variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel 3. 3 Interval Skor Variabel Lingkungan Kerja .....	66
Tabel 3. 4 Interval Skor Variabel kinerja dosen .....	67
Tabel 3. 5 Daftar Jumlah Dosen FITK .....	70
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Dosen .....	71
Tabel 3. 7 Uji Validitas Kepemimpinan .....	78
Tabel 3. 8 Uji Validitas Motivasi Kerja .....	79
Tabel 3. 9 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	80
Tabel 3. 10 Uji Validitas Kinerja Dosen .....	81
Tabel 3. 11 Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen Berdasarkan Cronbach's alpha: .....	82
Tabel 3. 12 Reliability Statistics Variabel Kepemimpinan .....	83
Tabel 3. 13 Reliability Statistics Variabel Motivasi Kerja .....	83
Tabel 3. 14 Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja .....	83
Tabel 3. 15 Reliability Statistics Variabel Kinerja Dosen .....	84
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin .....	103
Tabel 4. 2 Deskripsi Data Berdasarkan Lama Mengajar .....	103
Tabel 4. 3 Uji Normalitas Data .....	105
Tabel 4. 4 Tabel Silang Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen .....	106
Tabel 4. 5 Tabel Silang antara Kepemimpinan dengan Kinerja Dosen yang dikontrol oleh Variabel Motivasi Kerja .....	107
Tabel 4. 6 Tabel Silang Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen yang Dikontrol oleh Variabel Lingkungan Kerja .....	109
Tabel 4. 7 Tabel Analisis Korelasi Bivariat antara Kepemimpinan dan Kinerja Dosen .....	111
Tabel 4. 8 Tabel Korelasi Parsial antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Dosen yang Dikontrol dengan Variabel Motivasi Kerja .....	112
Tabel 4. 9 Tabel Korelasi Parsial antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Dosen yang Dikontrol dengan Variabel Lingkungan Kerja .....	113
Tabel 4. 10 Model Summary .....	115
Tabel 4. 11 ANOVA .....	116
Tabel 4. 12 Coefficients .....	116
Tabel 4. 13 Model Summary .....	120
Tabel 4. 14 ANOVA .....	120
Tabel 4. 15 Coefficients .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pikiran .....	58
Gambar 2. Struktur Organisasi FITK UIN Sunan Kalijaga .....	91



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I: Data Dosen .....	121
LAMPIRAN II: Kuesioner Penelitian .....	128
LAMPIRAN III: Uji Validitas Sample.....	137
LAMPIRAN IV: Uji Reliabilitas Sampel.....	150
LAMPIRAN V: Data Responden .....	151
LAMPIRAN VI: Kode Olah Data .....	162
LAMPIRAN VII: Surat Penunjukkan Dosen Pembimbing .....	163
LAMPIRAN VIII: Bukti Seminar Proposal .....	164
LAMPIRAN IX: Surat Izin Penelitian .....	165
LAMPIRAN X: Surat Keterangan Plagiasi .....	166
LAMPIRAN XI: Sertifikat KKN .....	167
LAMPIRAN XII: Sertifikat PLP .....	168
LAMPIRAN XIII: Sertifikat PKTQ .....	169
LAMPIRAN XIV: Sertifikat ICT .....	170
LAMPIRAN XV: Sertifikat TOEC .....	171
LAMPIRAN XVI: Sertifikat IKLA.....	172
LAMPIRAN XVII: Sertifikat PBAK .....	173
LAMPIRAN XVIII: Kartu Bimbingan.....	174
LAMPIRAN XIX: Lampiran Riwayat Hidup .....	175

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## ABSTRAK

**Umun Mu'aimanah**, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Ketika di Kontrol dengan Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2024. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2024.

Penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh variabel kepemimpinan (X), terhadap variabel kinerja dosen (Y) dengan motivasi kerja ( $Z_1$ ) dan lingkungan kerja ( $Z_2$ ) sebagai variabel kontrol. Penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja dosen.

Penelitian skripsi ini dilaksanakan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan sampel 52 dosen dari populasi 127 dosen. Penarikan sampel didasarkan pada kaidah *Probability Sampling* dengan teknik *random sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X), variabel dependennya adalah kinerja dosen (Y) dan motivasi kerja ( $Z_1$ ) dan lingkungan kerja ( $Z_2$ ) sebagai variabel kontrol. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) sementara metode analisis dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Social Sciences*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi bivariat kepemimpinan dan kinerja dosen secara linear berhubungan dengan koefisien korelasi 0,831 dengan signifikansi 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ). Hasil perbandingan antara koefisien korelasi bivariat dan koefisien korelasi parsial kepemimpinan dengan kinerja dosen yang di kontrol oleh variabel motivasi kerja signifikan dengan angka signifikansi 0.021 ( $\alpha = 0.05$ ) yang menunjukkan hasil bahwa  $r_{yx} > r_{yxz}$  yaitu  $0.831 > 0.323$ . Artinya kepemimpinan tidak bisa langsung berdampak pada kinerja dosen tanpa dosen memiliki motivasi yang tinggi. Sama halnya ketika dilakukan uji korelasi parsial kepemimpinan dengan kinerja dosen yang di kontrol oleh variabel lingkungan kerja signifikan dengan angka signifikansi 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ) menunjukkan hasil  $r_{yx} > r_{yxz}$  yaitu  $0.831 > 0.555$ . Artinya kepemimpinan tidak bisa langsung berhubungan terhadap kinerja dosen tanpa dosen memiliki lingkungan kerja yang nyaman, jadi  $H_1$  diterima dan  $H_01$  ditolak. Pada hasil regresi juga membuktikan bahwa  $H_2$  beserta  $H_3$  diterima dan  $H_02$  beserta  $H_03$  ditolak, dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja 1.309, dimana kontribusi mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 23% dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.831 yang mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 128%. Kesimpulan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen yang dikontrol dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Dosen**

## ABSTRACT

**Umun Mu'aimanah**, The Effect of Leadership on Lecturer Performance When Controlled with Work Motivation and Work Environment Variables at the Faculty of Tarbiyah and Keguruan State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta Year 2024. Thesis. Yogyakarta: Faculty of Tarbiyah and Teaching Sciences, Sunan Kalijaga State Islamic University. 2024.

Quantitative research with a regression analysis model that aims to determine and analyze the amount of influence of leadership variables (X), on lecturer performance variables (Y) with work motivation ( $Z_1$ ) and work environment ( $Z_2$ ) as control variables. This research is based on the theory of leadership, work motivation and work environment in supporting lecturer performance.

This thesis research was conducted at the Faculty of Tarbiyah and Keguruan State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta, with a sample of 52 lecturers from a population of 127 lecturers. Sample withdrawal is based on Probability Sampling rules with random sampling techniques. The independent variable in this study is leadership (X), the dependent variable is lecturer performance (Y) and work motivation ( $Z_1$ ) and work environment ( $Z_2$ ) as control variables. The data collection instrument used a questionnaire while the analysis method in this study used descriptive statistics and inferential statistics with the help of the SPSS (Statistical Product and Social Sciences) application.

The results showed that the bivariate correlation of leadership and lecturer performance was linearly related with a correlation coefficient of 0.831 with a significance of 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ). The results of the comparison between the bivariate correlation coefficient and the partial correlation coefficient of leadership and lecturer performance controlled by work motivation variables are significant with a significance figure of 0.021 ( $\alpha = 0.05$ ) which shows the result that  $r_{yx} > r_{yxz1}$ , namely  $0.831 > 0.323$ . This means that leadership cannot directly impact on lecturer performance without lecturers having high motivation. Similarly, when the partial correlation test of leadership with lecturer performance is controlled by significant work environment variables with a significance number of 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ), the results show that  $r_{yx} > r_{yxz2}$  is  $0.831 > 0.555$ . This means that leadership cannot be directly related to lecturer performance without lecturers having a comfortable work environment, so  $H_{a1}$  is accepted and  $H_{01}$  is rejected. The regression results also prove that  $H_{a2}$  and  $H_{a3}$  are accepted and  $H_{02}$  and  $H_{03}$  are rejected with a regression coefficient value of work motivation of 1.309, where the contribution is able to improve lecturer performance by 23% and the value of the work environment regression coefficient of 0.831 which is able to improve lecturer performance by 128%. The conclusion shows that there is an influence between leadership on lecturer performance controlled by work motivation and work environment variables.

**Keywords:** Leadership, Work Motivation, Work Environment, and Lecturer Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik<sup>2</sup>. Indonesia dapat mencapai kemajuan yang signifikan dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai modal utama pembangunan<sup>3</sup>. Perguruan tinggi dengan mahasiswa sebagai peserta didik dan dosen sebagai tenaga pengajar, berperan sebagai pusat pengembangan sumber daya manusia. Perguruan Tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya menguasai, tetapi juga mengembangkan dan menciptakan terobosan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai lembaga pendidikan formal tertinggi, perguruan tinggi menjadi wadah utama pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas<sup>4</sup>.

Seorang dosen akan melaksanakan pekerjaannya secara efektif ketika bagian-bagian dari tri dharma diselesaikan sesuai ketentuan, yang hasilnya

---

<sup>2</sup> Adib Habibi, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan,” *Taklimuna: Journal of Education and Teaching* 1, no. 1 (14 Januari 2022): 1–11.

<sup>3</sup> Kodiran Kodiran, “Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (31 Januari 2019): 338–59, <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3201>.

<sup>4</sup> Ahmadi Ahmadi, Maisah Maisah, dan Fadlilah Fadlilah, “Dampak Sertifikasi Dosen (Profesionalisme, Profesi, Kompetensi) Terhadap Kinerja Dosen,” *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta* 1, no. 3 (9 November 2023): 92–100, <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i3.82>.

adalah keseimbangan antara pengetahuan dan pelayanan publik<sup>5</sup>. Salah satu dari tiga persyaratan untuk bekerja sebagai dosen adalah memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang diperlukan. Ketiga elemen ini diperlukan untuk realisasi pelaksanaan Tri Dharma yang efektif dan akurat, yang juga dikenal sebagai keterpaduan. Hal ini menyiratkan bahwa seorang profesor memandang penerapan Tri Dharma sebagai cara hidup yang harus dijalani, bukan hanya sebagai kewajiban<sup>6</sup>. Pengaruh kinerja dosen terhadap institusi dan pihak-pihak lain menjadikannya sangat penting. Memiliki pengetahuan yang matang dan jiwa seorang pendidik adalah suatu keharusan bagi siapa saja yang ingin berprofesi sebagai dosen. Karena tujuan dari kegiatan pembelajaran tentu saja untuk memaksimalkan pembelajaran agar menghasilkan lulusan yang berkaliber tinggi. Kualitas perguruan tinggi juga ditentukan oleh alumninya yang berkualitas, karena perguruan tinggi menghasilkan sarjana yang berkualitas dan juga mereka yang mampu bertahan hidup yaitu mencari nafkah sekaligus menafkahi keluarganya berdasarkan keterampilan yang mereka peroleh selama dibangku kuliah<sup>7</sup>.

Dalam hal ini kualitas mahasiswa setelah lulus dapat ditentukan oleh

---

<sup>5</sup> Wahyudi Wahyudi, “Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi,” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 4 (1 Oktober 2020): 401–10, <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.241>.

<sup>6</sup> Septian Nur Ika Trisnawati dkk., “Peningkatan Luaran Dosen Dan Mahasiswa: Kontribusinya Dalam Akreditasi Perguruan Tinggi,” *Penerbit Tahta Media*, 8 April 2023, <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/222>.

<sup>7</sup> Norma Fitria, Ulfah Ulfah, dan Opan Arifudin, “Analisis Faktor-Faktor Terhadap Pengambilan Keputusan Calon Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Pendidikan Agama Islam,” *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan* 1, no. 2 (30 April 2020): 120–27.

seberapa baik dia memenuhi tujuan pembelajaran yang ditemui selama kuliah. Namun, suatu kebenaran bahwa tidak semua mahasiswa dapat lulus dengan predikat terbaik. Hasil belajar dipengaruhi oleh berbagai keadaan, dan kemampuan profesional dan pedagogis dosen sebagai pendidik juga berperan dalam kinerja mahasiswa di kelas. Menurut Putri Dwi Jayanti Pramesti lestari, kemampuan pedagogik meliputi “pemahaman peserta didik mengorganisir dan melaksanakan pengajaran, dan menilai hasil pembelajaran”<sup>8</sup>. Mengawasi proses pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogis seorang dosen. proses perkuliahan akan menjadi membosankan jika dosen yang kurang mahir dalam mengendalikan proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pendidikan berkualitas, keefektifan dosen dalam mengarahkan proses pembelajaran menjadi sangat penting.

Penyelidikan lebih lanjut mengungkapkan bahwa kondisi pendidikan saat ini memiliki kualitas rendah, dengan kekurangan dosen dalam memenuhi tanggung jawab mereka sebagai akar penyebabnya. Kita tidak dapat memisahkan posisi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja dosen. kepemimpinan berfungsi sebagai manajer, administrator, pengawas, penemu dan motivator yang menjadikannya komponen penting dalam

---

<sup>8</sup> Putri Dwi Jayanti Pramesti Lestari, Imam Bahroni, dan Ivo Yuliana, “Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka,” *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian* 9, no. 3 (11 Oktober 2023): 153–60, <https://doi.org/10.26740/jrpd.v9n3.p153-160>.

meningkatkan standar pendidikan<sup>9</sup>. Sehingga maju mundurnya lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rispa Eliza tentang Evaluasi kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Dosen di Provinsi Riau<sup>10</sup> memperoleh kesimpulan dari hasil uji hipotesis ditemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen, dimana berarti bahwa Ho Ditolak dan Ha Diterima yang didasarkan pada hasil output nilai t hitung sebesar 4.889 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.98. Artinya kinerja dosen dipengaruhi oleh kepemimpinan, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja dosen. Penulis juga menyarankan agar para dosen dapat bekerja lebih efektif dan terarah, para pemimpin harus berusaha untuk membantu mereka menjadi lebih berani mengambil resiko dan menjadi mentor yang cakap. Selain itu mereka harus secara aktif mempromosikan nilai memperluas kesempatan pendidikan, melakukan penelitian dan terlibat dalam pengabdian masyarakat sebagai bagian dari tri tunggal pendidikan tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian lain yang ditulis oleh Rayu Sri Wahyuni et.al. juga menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan

---

<sup>9</sup> T. Rika Zulyanti dan Zaka Hadikusuma Ramadan, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar,” *Jurnal Elementaria Edukasia* 6, no. 3 (30 September 2023): 1474–14887, <https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6305>.

<sup>10</sup> Rispa Eliza, “Evaluasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Provinsi Riau,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak* 1, no. 2 (11 September 2021): 36–40.

terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan<sup>11</sup>. Maka dari itu kepemimpinan memainkan peran penting sebagai pemikir utama dibalik kemudi pendidikan di kampus. Selain itu, kepemimpinan dapat merujuk kapasitas dan kemauan seorang pemimpin untuk membujuk, membimbing, mengatur dan memimpin orang lain untuk mencapai tujuan belajar mengajar yang telah ditentukan. Kepemimpinan juga dapat merujuk pada dukungan yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam menilai pencapaian tujuan pendidikan<sup>12</sup>.

Tercapainya tujuan pendidikan di tingkat perguruan tinggi/universitas tidak terlepas dari motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kemampuan untuk melakukan berbagai tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Kekuatan ini mungkin lemah atau kuat, tergantung pada bagaimana hal itu mempengaruhi antusiasme kerja. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pendidik ditentukan oleh semangat yang tinggi. Dalam penelitian Rukayah Noprilan Siagian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar<sup>13</sup>. Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

---

<sup>11</sup> Rayu Sri Wahyuni dkk., “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas,” *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4, no. 2 (27 Desember 2023): 414–27, <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1058>.

<sup>12</sup> Asep Sudrajat, “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal on Education* 5, no. 3 (6 Februari 2023): 7245–65, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1513>.

<sup>13</sup> Rukayah Noprilan Siagian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar,” *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial* 6, no. 1 (3 Maret 2022): 8–15, <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.4976>.

dosen yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam memenuhi tanggung jawabnya. Skor rata-rata tertinggi pada hasil deskriptif jawaban responden tentang motivasi kerja adalah 4,02 pada indikator bahwa dosen merasa puas karena dapat diterima sebagai rekan kerja yang baik oleh dosen-dosen lain di kampus. Untuk indikator bahwa dosen merasa tertantang untuk mengerjakan tugas yang diberikan, rata-rata minimalnya adalah 3.05. Sebagian besar responden percaya bahwa untuk terus meningkatkan kinerja karena motivasi kerja sangat penting. Menurut rata-rata responden, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen. Kebutuhan jasmani, rohani, dan nafsiyah harus dipenuhi agar sebuah lembaga dapat berfungsi dengan baik. Namun, hanya sebagian dari ketiga kebutuhan tersebut yang terpenuhi, misalnya, kepuasan dosen berasal dari kemampuan mereka untuk menerima satu sama lain sebagai rekan kerja yang cocok. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap tanda-tanda motivasi dosen dalam bekerja di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematang Siantar mempengaruhi kinerja mereka.

Sejalan dengan itu, lingkungan kerja yang aman merupakan harapan semua orang, termasuk dosen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisda L. Asi et al., yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen

Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo<sup>14</sup> mengatakan bahwa temuan penelitian ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tempat kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, seperti pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, tekanan di tempat kerja, dan iklim kerja, semuanya dapat memberikan dampak yang baik terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja. Di Universitas Gorontalo, para dosen diberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keahlian mereka. Secara khusus, hal ini melibatkan setiap dosen untuk berpartisipasi dalam pelatihan penulis disertai dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Universitas juga memprioritaskan kesejahteraan para dosen, sehingga para dosen dapat merasa nyaman dalam menjalankan tanggung jawab utama mereka untuk mengajar dan memberikan pelayanan yang baik bagi para mahasiswa. Hubungan antar rekan sejawat terjalin dengan baik, sebagaimana dibuktikan oleh diskusi yang dilakukan tim pengajar mata kuliah terkait konten perkuliahan dan keseragaman antara pengajar. Setiap mata kuliah memiliki koordinator dan anggota, yang memudahkan proses penyusunan RPS.

Lingkungan kerja di lingkungan pendidikan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan

---

<sup>14</sup> Lida L. Asi, Achmad Gani, dan St Sukmawati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo," *Journal of Management Science (JMS)* 2, no. 1 (10 Januari 2021): 01–24, <https://doi.org/10.33096/jms.v2i1.295>.

(Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen) melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu membantu peserta didik dalam mewujudkan potensi dirinya agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, merupakan tanggung jawab profesional sebagai dosen<sup>15</sup>. Bagi para dosen, tempat kerja adalah sebuah hamparan atau domain, dimana mereka dapat mengembangkan pengetahuan keterampilan dan wawasan mereka untuk mendukung kinerja pekerjaan mereka. Penting untuk menyediakan pengaturan kerja yang nyaman, atau lingkungan yang aman dan nyaman. Suasana kerja yang positif akan mendorong para instruktur untuk bertanggung jawab dalam memenuhi tanggung jawab mereka dengan cara yang benar dan menyenangkan.

Meskipun telah banyak literatur yang mengidentifikasi faktor-faktor tersebut, belum banyak penelitian kuantitatif yang secara menyeluruh mengeksplorasi dan mengukur dampak kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Fakultas ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran strategis dalam mencetak tenaga pendidik yang berkualitas, serta di bawah naungan UIN Sunan Kalijaga yang

---

<sup>15</sup> Merry Merry, Edi Harapan, dan Rohana Rohana, "Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan," *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi* 13, no. 1 (30 Juni 2020): 27–40, <https://doi.org/10.33557/jedukasi.v13i1.1031>.

dimana Fakultas ini mempunyai prodi paling banyak dari pada fakultas lainnya. Selain itu, fakultas ini menghadapi tantangan yang unik dalam mengintegrasikan ilmu pendidikan dan nilai-nilai keislaman, yang memerlukan pengelolaan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh antara variabel-variabel tersebut secara empiris. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan merujuk pada konteks latar belakang dan telaah teori yang telah dijabarkan, menjadi jelas bahwa identifikasi pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja dosen sangat penting. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar kerangka kerja untuk meningkatkan kinerja dosen dalam penyelenggaraan pembelajaran. Oleh karena itu, terdapat beberapa rumusan masalah yang dapat diambil dari paparan di atas, yakni:

1. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ketika dikontrol oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja?
2. Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
ketika dikontrol oleh variabel motivasi kerja?

3. Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
ketika dikontrol oleh variabel lingkungan kerja?

**C. Mengidentifikasi Faktor Tambahan yang Memengaruhi Kinerja Dosen  
di Luar Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan  
Kerja**

Dengan mengasumsikan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berada dalam kondisi tetap, perhatian perlu diarahkan pada variabel-variabel lain yang berpotensi signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja dosen. Fokus dapat diarahkan pada aspek kompetensi dosen, fasilitas mendukung, dan keseimbangan kerja-kehidupan, yang masing-masing memiliki kontribusi penting terhadap produktivitas dan kualitas kinerja akademik. Kompetensi dosen mencakup kemampuan pedagogik, penguasaan materi ajar, keterampilan teknologi, serta kapasitas untuk melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat secara efektif. Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, pendidikan lanjut, atau sertifikasi profesional yang terencana dengan baik. Dengan kompetensi yang lebih tinggi, dosen diharapkan mampu menghasilkan output berkualitas, baik dalam pengajaran maupun penelitian. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. ketiga variabel ini dipilih karena

dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan variabel tiga tersebut diasumsikan *given* (tetap). Dengan memahami interaksi dan kontribusi dari tiga variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk menawarkan perspektif baru dalam upaya peningkatan kinerja dosen.

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, memiliki tujuan untuk:

- a. Memahami hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ketika dikontrol oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- b. Memahami pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ketika dikontrol oleh variabel motivasi kerja.
- c. Memahami pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ketika dikontrol oleh variabel lingkungan kerja.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Diharapkan dari penelitian ini memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

- a. Secara Teoritis
  - 1) Sebagai tambahan pemahaman, pengetahuan dan informasi di dunia pendidikan terutama terkait dengan kinerja Dosen Fakultas

## Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

- 2) Penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 3) Temuan-temuan dari penelitian ini dapat menjadi panduan atau referensi bagi mereka yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### b. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini memiliki manfaat bagi peneliti dan pembaca guna menambah pengetahuan tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 2) Hasil temuan ini dapat digunakan bagi pihak berwenang dalam dunia pendidikan guna merancang kebijakan yang mendukung dalam peningkatan kinerja dosen dan kualitas pendidikan yang lebih baik terutama di pendidikan perguruan tinggi/universitas.

## E. Telaah Pustaka

Penting untuk melakukan telaah pustaka untuk memahami bagaimana penelitian ini berbeda dan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Ada beberapa penelitian yang terkait dengan hubungan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah

dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian tersebut antara lain:

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen bersertifikat adalah judul penelitian Edy Susanto<sup>16</sup>. Sebagai penelitian lapangan, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Dosen bersertifikasi menjadi sumber data penelitian ini, dan ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan purposive sampling, yaitu dengan mempertimbangkan ketentuan yang telah memiliki sertifikasi dosen dan memilih 106 partisipan dari populasi sebanyak 225 orang. Temuan penelitian dievaluasi secara parsial dan ditentukan bahwa H1 ditolak dengan nilai sig.  $0.003 < 0.05$  untuk variabel kepemimpinan. Hal ini mengidentifikasi bahwa komponen kepemimpinan memiliki nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen bersertifikasi.

Sejalan dengan penelitian di atas penelitian yang dilakukan oleh Rispa Eliza yang mengatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen, terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 4,889 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,98 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maknanya, kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen<sup>17</sup>. Dimana semakin baik kepemimpinan maka kinerja dosen akan semakin meningkat.

---

<sup>16</sup> Edy Susanto, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi,” *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4, no. 6 (15 Desember 2022): 7851–57, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>.

<sup>17</sup> Rispa Eliza, “Evaluasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Provinsi Riau,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak* 1, no. 2 (11 September 2021): 36–40.

Endang Sugiarti juga melakukan penelitian tentang dampak motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen<sup>18</sup>. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif yang substansial sebesar 0,291, yang menegaskan bahwa antusiasme merupakan modal yang besar dalam menyelesaikan tugas sebaik mungkin. Sebuah diskusi di antara para dosen Universitas Pamulang mengenai masa depan dosen menjadi dasar dari penelitian ini, yang kemudian diteliti lebih lanjut. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan penelitian kuantitatif ini dipilih sebagai sarana untuk menilai potensi peningkatan kinerja instruktur. Di sisi lain, instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert digunakan dalam metode pengumpulan data. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak langsung, 52 dosen dijadikan sampel sebagai responden. Responden penelitian ini adalah dosen yang aktif secara teratur dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada setiap semester dan terdaftar di LPPM. Persyaratan ini dipenuhi untuk mengartikulasikan pemberian mendasar untuk penggunaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan untuk menginspirasi instruktur lain untuk melakukan tindakan serupa agar para akademisi dapat tumbuh bersama dan memajukan Universitas Pamulang di masa depan. Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan yang baik (0,000 < 0,05), sesuai dengan data, yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Disini, kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya, dimana

---

<sup>18</sup> Endang Sugiarti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen," *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 2 (1 April 2020): 151–60, <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>.

kinerja dosen selalu dipengaruhi oleh kebijakan dan kepentingan pimpinan. Selain itu, kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif. Hal ini mengimplikasikan bahwa jika seorang dosen memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan melaksanakan Tri Dharma secara efektif. Oleh karena itu, seorang dosen akan berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab. Penelitian ini menyimpulkan bahwa model yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dosen adalah gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen tidak dapat lepas dari sosok pemimpin.

Penelitian Rukayah Noprilian Siagian, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas Simalungun Pematangsiantar, sejalan dengan penelitian tersebut di atas<sup>19</sup>. Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen, uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,532 untuk motivasi kerja dan t tabel sebesar 2,022 dengan  $\alpha = 5\%$ . Nilai t hitung lebih besar dari t tabel.  $H_0$  ditolak karena nilai signifikansi sebesar 0,041 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Temuan dari penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang

---

<sup>19</sup> Rukayah Noprilan Siagian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar,” *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial* 6, no. 1 (3 Maret 2022): 8–15, <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.4976>.

lebih baik dalam memenuhi tanggung jawabnya. Skor rata-rata tertinggi pada hasil deskriptif jawaban responden tentang motivasi kerja adalah 4,02 pada indikator bahwa dosen merasa puas karena dapat diterima sebagai rekan kerja yang baik oleh dosen-dosen lain di kampus. Untuk indikator bahwa dosen merasa tertantang untuk mengerjakan tugas yang diberikan, rata-rata minimalnya adalah 3,05. Sebagian besar responden percaya bahwa untuk terus meningkatkan kinerja, motivasi kerja sangat penting. Berdasarkan temuan statistik deskriptif variabel motivasi kerja, beberapa dosen tidak pernah merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, tidak pernah memiliki hubungan yang positif dan baik dengan atasan, dan masih menganggap tempat kerja mereka tidak aman dan tidak nyaman. Kinerja dosen pun terpengaruh oleh kondisi ini. Ketika dosen berada dalam skenario di mana mereka tidak akur dengan atasan mereka, motivasi kerja mereka akan menurun. Salah satu definisi motivasi kerja adalah proses membujuk mereka yang berada di bawah kepemimpinan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan<sup>20</sup>. Agar bawahan dapat lebih meningkatkan jumlah atau kualitas pekerjaan yang menjadi tugas mereka, para pemimpin memiliki kewajiban untuk memotivasi mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berfokus pada hal-hal berikut agar motivasi menjadi efektif: memahami perilaku bawahan; bertindak dan bersikap realistik; menyadari bahwa setiap orang

---

<sup>20</sup> Dea Mustika dkk., "Pengaruh Pendekatan Situasional Dalam Kepemimpinan Pendidikan," *Indonesian Research Journal on Education* 2, no. 3 (20 Juni 2022): 1145–50, <https://doi.org/10.31004/irje.v2i3.41>.

memiliki kebutuhan yang berbeda; mampu menggunakan keahlian; memberikan arahan; dan mampu menjadi teladan<sup>21</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Huda Khoyrun et.al tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta<sup>22</sup>. Analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis linier berganda adalah metode penghitungan yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk memastikan bahwa temuan dari penelitian ini adalah sah dan bebas dari bias, data terlebih dahulu diperiksa validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis tambahan. Variabel insentif (X2) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta, sesuai dengan hasil pengujian penelitian. Dengan nilai koefisien sebesar 0,255 untuk variabel motivasi (X2), maka kinerja akan naik sebesar 0,255 untuk setiap kenaikan satu satuan motivasi. Salah satu komponen yang melekat pada diri setiap dosen adalah motivasi, oleh karena itu motivasi terus dijaga guna dosen memberikan performa atau kinerja yang baik. Temuan pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X3). Kinerja dosen akan mengalami

---

<sup>21</sup> Rika Ayu Saraswati dan Isra UI Huda, “Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt. Prima Banac Kota Banjarbaru.,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 9, no. 1 (9 Agustus 2023): 122–33, <https://doi.org/10.35972/jieb.v9i1.1120>.

<sup>22</sup> Huda Khoyrun, Aftoni Sutanto, dan Abdul Choliq Hidayat, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 11, no. 1 (16 Juli 2020): 35–39, <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v1i1.1059>.

penurunan sebesar -0,018 jika variabel Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, sesuai dengan nilai koefisiennya sebesar -0,018. Variabel lingkungan kerja, bagaimanapun, memiliki dampak positif pada kinerja dosen di Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, sesuai dengan temuan penelitian lain oleh Muhammad Rifani dan Ahmad Firman. Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Selain itu, penelitian ini mendukung penelitian Yuyu Rahayu, yang menemukan bahwa kinerja dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran Ami Makassar dipengaruhi oleh lingkungan kerja<sup>23</sup>. Angka p sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 1,974 lebih tinggi dari 1,96. 0,094 adalah angka estimasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat luas area aktivitas. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kapasitas dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya termasuk penelitian, pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat.

Menumbuhkan kerjasama yang baik diantara para dosen, lingkungan kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan di segala bidang, terutama yang berkaitan dengan peralatan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kegiatan para dosen. pelayanan lain yang diberikan kepada dosen, seperti

---

<sup>23</sup> Yuyu Rahayu, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Maritim AMI Makassar,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 3 (7 Mei 2023): 2555–61, <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.2029>.

tempat ibadah dan fasilitas kesehatan juga perlu ditingkatkan<sup>24</sup>. Peningkatan kondisi lingkungan kerja dan penyediaan layanan yang memenuhi kebutuhan yang diperlukan sangat penting bagi lembaga untuk mendukung aktivitas para kinerja<sup>25</sup>. Suasana kerja yang positif diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen perguruan tinggi dan universitas, menghasilkan kinerja dosen yang lebih tinggi, dan mempercepat pencapaian tujuan institusi.

Setelah melakukan tinjauan literatur, penelitian ini dibangun dan dikembangkan dari sejumlah penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen, ketika di kontrol oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menentukan apakah variabel X secara signifikan berpengaruh dengan variabel Y ketika dikontrol oleh variabel Z adalah fungsi dari variabel kontrol. Dosen aktif di Fakultas Ilmu Tarbiyah merupakan subjek dalam penelitian ini. Tenaga pengajar aktif di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi subjek dalam penelitian ini.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Kerangka atau gambaran dasar yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini disajikan melalui pembahasan lima bab dan sejumlah sub-bab membentuk struktur penulisan skripsi. Diantaranya adalah:

---

<sup>24</sup> N. Nahrun, Masdar Mas'ud, dan Mukhlis Sufri, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang," *Journal of Management Science (JMS)* 1, no. 2 (27 Desember 2020): 244–62, <https://doi.org/10.33096/jms.v1i2.281>.

<sup>25</sup> Darmawan Harefa, "Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Nias Selatan," *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT* 8, no. 3 (10 Agustus 2020): 112–112.

BAB I skripsi ini merupakan pembuka atau pendahuluan, berisi gambaran umum penulisan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka serta sistematika pembahasan

BAB II skripsi ini merupakan kerangka teori pada bagian ini berisi tentang teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Selain itu juga memuat kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III skripsi ini merupakan metode penelitian, menjelaskan tentang metode yang digunakan untuk penelitian, yaitu mencangkup jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian. Populasi dan sampel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen. Serta teknis analisis data.

BAB IV skripsi ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini diuraikan mengenai hasil temuan penelitian dan disertai pembahasannya. Hasil penelitian mencangkup semua data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Yaitu mengenai: profil Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, karakteristik responden dan hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan aplikasi SPSS.

BAB V: penutup. Memuat kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan dilengkapi dengan saran yang membangun untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perbandingan hubungan antara koefisien korelasi bivariat X (kepemimpinan) dan Y (kinerja dosen) dan koefisien korelasi parsial X (kepemimpinan), Z1 (motivasi kerja) dan Y = (kinerja dosen) menunjukkan bahwa  $r_{yx} > r_{yxz_1}$  dengan angka signifikansi 0,021 di bawah angka kesalahan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) menghasilkan  $0,831 > 0,323$ . Artinya kepemimpinan tidak berhubungan langsung terhadap kinerja dosen tetapi dimediasi oleh motivasi kerja. Selanjutnya perbandingan hubungan antara koefisien korelasi bivariat X (kepemimpinan) dan Y (kinerja dosen) dan koefisien korelasi parsial X (kepemimpinan), Z2 (lingkungan kerja) dan Y = (kinerja dosen) menunjukkan bahwa  $r_{yx} > r_{yxz_2}$  dengan angka signifikansi 0,000 di bawah angka kesalahan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) menghasilkan  $0,831 > 0,555$ . Artinya variabel kepemimpinan tidak berhubungan langsung terhadap kinerja dosen tetapi di mediasi dengan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil tersebut  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ketika dosen mempunyai motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman sekalipun dosen tersebut memiliki kepemimpinan yang kurang profesional maka akan berhubungan positif.
2. Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien motivasi kerja 1.309 lebih

besar daripada koefisien kepemimpinan 0.227. Ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dosen dibandingkan kepemimpinan. Berdasarkan hasil ini,  $H_a2$  diterima dan  $H_02$  ditolak, dengan kepemimpinan  $B1 = 0.227$  dan motivasi kerja  $B2 = 1.309$ . Sehingga pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 23%. Berarti ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga memiliki kepemimpinan dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 23% atau 0.23 poin.

3. Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien lingkungan kerja 0.831 lebih besar daripada koefisien kepemimpinan sebesar 0.449. Ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dosen dibandingkan kepemimpinan. Lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi hubungan antar kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil tersebut  $H_a3$  diterima dan  $H_03$  ditolak, dengan  $B1 = 0.449$  dan koefisien regresi lingkungan kerja  $B3 = 0.831$  sehingga pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 128%. Berarti ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga memiliki kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 128% atau 1,28 poin.

## **B. Saran**

1. Bagi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan dosen melalui motivasi kerja dengan cara memberikan penghargaan kinerja terbaik dan insentif berbasis pencapaian, untuk kepemimpinan selenggarakan pelatihan kepemimpinan untuk pemimpin yang sedang menjabat di fakultas. Dan untuk lingkungan kerja tingkatkan fasilitas kerja baik dari segi fisik dan non fisik. Dengan demikian dapat mempengaruhi kinerja dosen sehingga dosen akan bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya di fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel tambahan guna memberikan wawasan yang lebih luas yang belum peneliti temukan dalam penelitian ini.

### **C. Penutup**

Alhamdulillahi robbil alamin. Penulis sangat bersyukur atas selesainya penyusunan skripsi ini dan penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu mensuport penulis selama penyusunan skripsi ini. Penulis mohon maaf dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, dan adapun keterbatasan penelitian ini dalam proses pengambilan data dalam penelitian ini responden tidak semuanya mengisi kuesioner dan respon yang diterima dari responden cukup lama sehingga memperlambat proses penelitian dan dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja

dan lingkungan kerja, sementara masih banyak variabel yang bisa mempengaruhi kinerja dosen



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Abdurrahim. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP." *PANDAWA* 3, no. 2 (31 Mei 2021): 290–302.
- Alhabisy, Firdiansyah, Sagaf S. Pettalongi, dan Wandi Wandi. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (17 Maret 2022): 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>.
- Amalia, Lola, Dwi Aprilia Astuti, Nur Hayati Istiqomah, Bintang Hapsari, dan Aulia Syachnez Dania. *Model Pembelajaran Kooperatif*. Cahya Ghani Recovery, 2023.
- Ananda, Fathia Rizqi. "Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya." *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 4, no. 2 (3 Oktober 2023): 75–85. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>.
- Asi, Lisda L., Achmad Gani, dan St Sukmawati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo." *Journal of Management Science (JMS)* 2, no. 1 (10 Januari 2021): 01–24. <https://doi.org/10.33096/jms.v2i1.295>.
- Bakhruddin, Mukhammad. "Peran Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik." *Education, Learning, and Islamic Journal* 3, no. 2 (8 Oktober 2021): 48–79.

- Dayani, Johansen, dan Carol Daniel Kadang. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, no. 4 (2020): 969–76. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>.
- Djihadah, Nuryati. "Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) Di Madrasah." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 5, no. 1 (26 Juni 2020): 1–10. <https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>.
- Eliza, Rispa. "Evaluasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Provinsi Riau." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak* 1, no. 2 (11 September 2021): 36–40.
- Fitriyah, Ainul, dan Sri Isnowati. "Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak," 2021.
- Guntoro, Guntoro. "Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 14, no. 1 (30 Oktober 2020): 64–77. <https://doi.org/10.30984/jii.v14i1.1100>.
- Habibi, Adib. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan." *Taklimuna : Journal of Education and Teaching* 1, no. 1 (14 Januari 2022): 1–11.
- Hadi, Rustam. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru IPS SMP Negeri Kabupaten Klaten." *Indonesian Journal of*

- Educational Development (IJED)* 2, no. 3 (18 November 2021): 501–11.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5681560>.
- Hasbi, Aurana Zahro El, Rima Damayanti, Dina Hermina, dan Hilmi Mizani. “Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan).” *Al-Furqan : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 2, no. 6 (27 Desember 2023): 784–808.
- Hendra, Hendra. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (27 Maret 2020): 1–12.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Herayati, Herayati. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah.” *Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan* 14, no. 2 (30 November 2023): 118–26.  
<https://doi.org/10.35335/cendikia.v14i2.4173>.
- Imam Machali, -. *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/>.
- Indrayanti, Fidah, Achmad Daengs Gs, dan Rina Dewi. “Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Dukuh Menanggal I Surabaya.” *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (11 April 2022): 50–57. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.185>.

- Irwanto, Irwanto, dan Zainal Arifin. "Manajer Risiko : Peran Kepala MTS N 1 Kota Yogyakarta Dalam Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2 Desember 2020): 189. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i2.1755>.
- Izzah, Nurul, Yanti Setianti, dan Olga Tiara. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Ramah Anak Di Sekolah Inklusi." *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 2 (17 September 2023): 272–84. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.236>.
- Jufrizén, Jufrizén, dan Tiara Safani Sitorus. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1, no. 1 (19 Juli 2021): 844–59. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>.
- Jumiati, Jumiati, M. Syukri, dan Desni Yuniarni. "Pengaruh Pemberian Intensif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 11, no. 12 (27 Desember 2022): 3485–97. <https://doi.org/10.26418/jppk.v11i12.60832>.
- "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru | TIRAI: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam," 7 Maret 2020. <https://jurnal.stit-lingga.ac.id/index.php/tirai/article/view/1>.
- Khoyrun, Huda, Aftoni Sutanto, dan Abdul Choliq Hidayat. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Ilmiah*

- Ekonomi Global Masa Kini* 11, no. 1 (16 Juli 2020): 35–39. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i1.1059>.
- Kodiran, Kodiran. “Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (31 Januari 2019): 338–59. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3201>.
- Lestari, Putri Dwi Jayanti Pramesti, Imam Bahrozi, dan Ivo Yuliana. “Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka.” *Jurnal Review Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian* 9, no. 3 (11 Oktober 2023): 153–60. <https://doi.org/10.26740/jrpd.v9n3.p153-160>.
- Maemunah, Nuroni, Sopyan Sauri, dan Nanang Hanafiah. “Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Taman Kanak-Kanak.” *Edukasi: Journal of Educational Research* 1, no. 3 (15 Desember 2021): 133–53. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v1i3.106>.
- Marliana, Hanny Zahara Utami Harahap, Dhea Fithaloka, Ikhwanoor Khair, Marzuki, dan Effendi Sadly. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Umum.” *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4, no. 1 (30 September 2023): 248–59. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.667>.
- Merry, Merry, Edi Harapan, dan Rohana Rohana. “Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan.” *Jurnal Ilmiah Bina*

- Edukasi* 13, no. 1 (30 Juni 2020): 27–40. <https://doi.org/10.33557/jedukasi.v13i1.1031>.
- “Metode-Penelitian-Kuantitatif.pdf.” Diakses 20 Februari 2024. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2022/02/Metode-Penelitian-Kuantitatif.pdf>.
- Mujtahid, Samsul. “Peran Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Tugas Pokok Guru Di SMA Negeri 1 Terara: Penelitian Tindak Sekolah Tahun Pelajaran 2022/2023.” *LITERASI: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia* 2, no. 1 (29 Maret 2023): 46–55. <https://doi.org/10.58218/literasi.v2i1.505>.
- Notty, Noviana. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta.” *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis* 4, no. 1 (3 Mei 2021): 65–82.
- Permana, Ayu Intan, dan Delfi Eliza. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.” *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (7 Mei 2022): 5226–36. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>.
- Pramudya, Anggada Abim, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, dan M. Isa Anshori. “Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1, no. 4 (12 Oktober 2023): 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>.
- Rifani, Muhammad, Rustan Dm, dan Ahmad Firman. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.”

*Sparkling Journal Of Management (SJM)* 1, no. 4 (23 September 2023): 428–41.

- Ruhayu, Yuyu. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Maritim AMI Makassar.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 3 (7 Mei 2023): 2555–61. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.2029>.
- Santoso, Yang Marcella Devina, dan Tristiana Rijanti. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Daiyaplas Semarang.” *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 1 (27 Juli 2022): 926–35. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>.
- Sari, Jean Dwi Ritia, Muhammad Giatman, dan Ernawati Ernawati. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* 5, no. 3 (26 Desember 2021): 329–33. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i3.34846>.
- Sari, Mutia, Habibur Rachman, Noni Juli Astuti, Muhammad Win Afgani, dan Rusdy Abdullah Siroj. “Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif.” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2023): 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>.
- Siagian, Rukayah Noprilan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar.” *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial* 6, no. 1 (3 Maret 2022): 8–15. <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.4976>.

Siregar, Isra Adawiyah. "Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif." *ALACRITY* :

*Journal of Education*, 15 Juli 2021, 39–48.

<https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.25>.

Sudrajat, Asep. "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal on Education* 5, no. 3 (6 Februari 2023): 7245–65.

<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1513>.

Sugiarti, Endang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 2 (1 April 2020): 151–60.

<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>.

Sugiyono. *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta, 2012.

"Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru | Guntoro | Jurnal Ilmiah Iqra'." Diakses 10 Januari 2024. <https://journal.iain-manado.ac.id/index.php/JII/article/view/1100>.

Suriani, Nidia, Risnita, dan M. Syahran Jailani. "Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan."

*IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (1 Juli 2023): 24–36.

<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>.

Susanto, Edy. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi."

*EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4, no. 6 (15 Desember 2022):

7851–57. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>.

Thoha, Miftah. "Kepemimpinan Dalam Manajemen." Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK). Raja Grafindo Persada, 2006. <http://library.stik-ptik.ac.id>.

Wahyuni, Rayu Sri, Budhi Atmadi, Masniarty Siagian, Nanda Destilan Sepada Harahap, Lilis Marini Elsera Tambunan, Mus Mulyadi, Eddy Suprayitno, Supar Wasesa, dan Efendy Sadly. "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4, no. 2 (27 Desember 2023): 414–27. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1058>.

Zin, Eny Machsusiyah, Saidati Nor Wildana, dan Mochammad Isa Anshori. "Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1, no. 3 (27 Juni 2023): 208–31. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>.

Zuliyanti, T. Rika, dan Zaka Hadikusuma Ramadan. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Elementaria Edukasia* 6, no. 3 (30 September 2023): 1474–14887. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6305>.