

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. MTsN 1 Kotawaringin Timur

a. Profil MTsN 1 Kotawaringin Timur

MTsN 1 Kotawaringin Timur merupakan barometer keberhasilan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama bidang pendidikan dasar dan menengah. Kemajuan madrasah membawa nama harum tersendiri bagi Kementerian Agama yang merupakan SMP Plus (pendidikan Umum dan Agama).

Kurikulum MTs. Sama seperti kurikulum SMP, bahkan di bidang agama Islam jumlah mata pelajarannya lebih banyak dan jumlah jamnya juga bertambah. Mata pelajaran agama Islam terbagi menjadi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadits, Fiqih, Bahasa Arab, SKI dan Aqidah Akhlaq. Tidak salah jika MTsN merupakan SMP plus. Disamping itu setiap hari anak dilatih dan dibiasakan dengan kegiatan-kegiatan Islami, seperti praktik pengamalan ibadah, baca tulis Qur'an, pidato bahasa Arab, dan Maulid Habsyi.

Disamping kegiatan intrakurikuler, juga bermacam-macam kegiatan ekstrakurikuler (pengembangan diri), hal itu sesuai dengan visi dan misi MTsN 1 Kotawaringin Timur. Adapun kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan adalah: Kegiatan Keagamaan (Pembinaan baca Al-Qur'an,

Pembinaan Shalat, Tilawatil Qur'an, Pengajian dan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI)), Pekan Kegiatan Olah Raga (Bola basket, bola volley, futsal, bulu tangkis, pencak silat, sepak bola), serta kegiatan lainnya seperti Pramuka, PMR, Drumband, Bengkel Jurnalistik, KIR, *English Club*, Seni Tari Tradisional, dan Grup Band Musik.

MTsN 1 Kotawaringin Timur salah satu madrasah yang diperhitungkan oleh sekolah lanjutan tingkat pertama di Kabupaten Kotawaringin Timur, hal ini terbukti dengan banyaknya gelar yang diraih oleh siswa/siswi dalam lomba/pertandingan baik akademik maupun olahraga/kesenian. Dari setiap perlombaan siswa/siwsu mampu mendominasi kejuaraan. Hal ini tak luput dengan adanya pengaruh yang luar biasa dari kepemimpinan kepala madrasah dan guru-guru.

Selayang pandang berkenaan MTsN 1 Kotawaringin Timur, madrasah ini beralamatkan di Jl. Pelita Barat Telp. (0531) 21833 Faks. 23087 Sampit, Kecamatan Mentawa Baru Ketapang, Kabupaten Kotawaringin Timur dengan NSM.121162020001 berdiri sejak tahun berdiri 1978, dan saat ini madrasah terakreditasi dengan nilai "A". MTsN 1 Kotawaringin Timur berdiri sejak tahun 1978 yang merupakan pecahan dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) 6 tahun, dan berada ditengah-tengah kota Sampit. Pada waktu itu sebagai kepala Madrasah pertama adalah Saberan Saleh (1981-1985), kemudian sampai dilanjutkan oleh kepala yang saat ini M. Rusidi, S.Ag., M.Pd.I.. Adapun rincian identitas sekolah sebagai berikut:

Sekolah : MTs Negeri 1 Kotawaringin Timur
NSM : 121162020001
NPSM : 30201539
NPP : 6202061D1013624
Alamat Sekolah : Jl. Pelita Barat RT.45 RW.09 Sampit
Telp. : (0531) 21833
Faks. : 23087
Kecamatan : Mentawa Baru Ketapang
Kabupaten : Kotawaringin Timur
Provinsi : Kalimantan Tengah
Status Sekolah : Negeri
Luas lahan : 8.262m²
Kepemilikan : Hak Pakai
Nilai Akreditasi : A
Kode Pos : 74325

b. Visi dan Misi MTsN 1 Kotawaringin Timur

1) Visi

MTsN 1 Kotawaringin Timur memiliki visi terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang Islami, populis, berkualitas, unggul dan berwawasan lingkungan.

2) Misi

Kemudian juga memiliki misi yaitu untuk meningkatkan bimbingan dalam menghadapi arus globalisasi dengan pelayanan pendidikan keagamaan, menyelenggarakan manajemen yang baik dan modern secara bertahap.

c. Fasilitas MTsN 1 Kotawaringin Timur

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Fasilitas di MTsN Kotawaringin Timur

No.	Fasilitas di MTsN 1 Kotawaringin Timur
1.	Ruang Kepala Madrasah
2.	Ruang Wakil Kepala Madrasah
3.	Ruang Guru
4.	Ruang Tata Usaha
5.	Ruang Kelas
6.	Ruang UKS
7.	Ruang OSIS
8.	Ruang Pramuka
9.	Ruang Perpustakaan
10.	Ruang Keterampilan
11.	Ruang Kesenian
12.	Multimedia
13.	Ruang Labolatorium IPA
14.	Ruang BP/BK
15.	Ruang Aula
16.	Kantin
17.	Gudang
18.	Dapur
19.	Kamar Mandi/WC Guru
20.	Kamar Mandi/WC Pelajar
21.	Lapangan Sepak Bola
22.	Lapangan Volly Ball
23.	Halaman

d. Rombongan Belajar MTsN 1 Kotawaringin Timur

Kemudian rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Rombongan Belajar (RomBel) di MTsN 1 Kotawaringin Timur

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	Kelas VII	259
2.	Kelas VIII	251
3.	Kelas IX	244
Total Siswa		754

e. Rekapitulasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan MTsN 1 Kotawaringin Timur

Serta adanya rekapitulasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTsN 1 Kotawaringin Timur

No.	Pembagian	Jumlah
1.	Personil	55
2.	Guru (Pendidik)	50
3.	Tenaga Kependidikan	5
4.	Laki-laki	20
5.	Perempuan	35
6.	PNS	40
7.	Non-PNS	15

2. MTsN 2 Kotawaringin Timur

a. Profil MTsN 2 Kotawaringin Timur

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Kotawaringin Timur sebenarnya berasal dari Tsanawiyah Negeri Filial Sampit yang terletak di Samuda, dan berasal dari Madrasah Tsanawiyah Darul Fatah Samuda, dan juga berasal dari Pendidikan Guru Agama Pertama (PGAP) 4 tahun, Darul Fatah yang berstatus swasta yang didirikan pada tahun 1969 berlokasi di Desa Basirih Hilir Kecamatan Mentaya Hilir Selatan, Samuda. Penyelenggaraan Pendidikan Guru Agama Pertama (PGAP) 4 tahun, Darul Fatah Samuda di bawah binaan Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) 6 tahun di Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur sampai dengan tahun 1978.

Selanjutnya dengan adanya kebijakan Pemerintah melalui Surat Keputusan Bersama (SKB) tiga Menteri, yaitu Menteri Dalam Negeri,

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama Republik Indonesia, maka pada tahun 1979 Lembaga Pendidikan Guru Agama Pertama (PGAP) 4 tahun berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang pendidikannya ditempuh selama tiga tahun yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 15,16 dan 17 Tahun 1978.

Sehubungan dengan hal tersebut maka selanjutnya lembaga Pendidikan Guru Agama Pertama (PGAP) 4 tahun Darul Fatah Samuda berubah statusnya menjadi Madrasah Tsanawiyah Darul Fatah tahun 1979 dan saat itu pula dijadikan sebagai Tahun Pelajaran 1979/1980. Madrasah Tsanawiyah darul Fatah yang berstatus swasta tersebut di bawah binaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur.

Selanjutnya seiring dengan perkembangannya, maka pada tahun 1987 Madrasah Tsanawiyah Darul Fatah Samuda berubah statusnya menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Filial Sampit di Samuda yang merupakan cabang atau kelas jauh dari madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit Nomor 16/E/1987 Tanggal 19 Maret 1987. Kemudian seiring dengan perkembangannya, maka pada tahun 1997 Madrasah Tsanawiyah Filial Sampit di Samuda berubah statusnya menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Mentaya Hilir Selatan, Samuda Kecamatan Mentaya Hilir Selatan Kabupaten Kotawaringin Timur berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 107 Tahun 1997 tanggal 17 Maret 1997 tentang Pembukaan dan penegrian Madrasah.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 672 Tahun 2016, dan berdasarkan Surat Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah nomor 2068/Kw.15.2e/PP.00.02/07/2017 Tanggal 05 Juli 2017 Madrasah Tsanawiyah Negeri Mentaya Hilir Selatan berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Kotawaringin Timur. Adapun rincian identitas sekolah sebagai berikut:

Sekolah	: MTs Negeri 2 Kotawaringin Timur
NSM	: 121162020002
NPSM	: 30201538
Alamat Sekolah	: Jl. Darlan Umar Desa Jaya Kelapa, Basirih Hilir, Kabupaten Kotawaringin Timur.
Telp.	: (0531) 863289
Kecamatan	: Mentawa Hilir Selatan
Kabupaten	: Kotawaringin Timur
Provinsi	: Kalimantan Tengah
Status Sekolah	: Negeri
Kepemilikan	: Membeli dan Hibah
Nilai Akreditasi	: B
Kode Pos	: 74363

b. Visi dan Misi MTsN 2 Kotawaringin Timur

1) Visi

MTsN 2 Kotawaringin Timur memiliki visi unggul dalam mewujudkan pribadi mulim yang berkualitas didasari IPTEK dan IMTAQ.

2) Misi

Kemudian juga memiliki misi, yaitu sebagai berikut:

- a) Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai-nilai ajaran agama islam dan budaya bangsa.

- b) Melaksanakan Pembelajaran dan Bimbingan secara Efektif yang disadari IPTEK dan IMTAQ.
- c) Meningkatkan kualitas hapalan Al-Qur'an bagi siswa dan siswi Madrasah.
- d) Mengembangkan potensi kepribadian anak secara optimal.
- e) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif bagi seluruh aktivitas akademik Madrasah.
- f) Menjaga kesehatan fisik dan prestasi dalam bidang olah raga.
- g) Meningkatkan dan mengoptimalkan sarana dan prasarana.
- h) Meningkatkan hubungan harmonis antar stake holder yang terkait.
- i) Menghasilkan lulusan yang berkualitas, berprestasi, berakhlakul karimah dan bertaqwa kepada Allah SWT.

c. Fasilitas MTsN 2 Kotawaringin Timur

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.4 Fasilitas di MTsN 2 Kotawaringin Timur

No.	Fasilitas di MTsN 2 Kotawaringin Timur
1.	Ruang Kepala Sekolah
2.	Ruang Wakil Kepala Sekolah
3.	Ruang Guru
4.	Ruang Tata Usaha
5.	Ruang Kelas
6.	Ruang UKS
7.	Ruang OSIS
8.	Ruang Pramuka
9.	Ruang Perpustakaan
10.	Ruang Keterampilan
11.	Ruang Labolatorium IPA

No.	Fasilitas di MTsN 2 Kotawaringin Timur
12.	Ruang Lab Bahasa
13.	Ruang BP/BK
14.	Musholla
15.	Kantin
16.	Gudang
17.	Mes Guru
18.	Kamar Mandi/WC Guru
19.	Kamar Mandi/WC Pelajar
20.	Halaman

d. Rombongan Belajar MTsN 2 Kotawaringin Timur

Kemudian rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.5 Rombongan Belajar (RomBel) di MTsN 2 Kotawaringin Timur

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	Kelas VII	100
2.	Kelas VIII	100
3.	Kelas IX	99
Total Siswa		299

e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTsN 2 Kotawaringin Timur

Serta adanya rekapitulasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Kotawaringin Timur

No.	Pembagian	Jumlah
1.	Personil	26
2.	Guru (Pendidik)	21
3.	Tenaga Kependidikan	5
4.	Laki-laki	9
5.	Perempuan	17

No.	Pembagian	Jumlah
6.	PNS	18
7.	Non-PNS	8

3. MTs PPKP Sampit

a. Profil MTs PPKP Sampit

Penelitian ini bertempat di Madrasah milik swasta dengan nama MTs PPKP Sampit (Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Karya Pembangunan) Sampit. Madrasah ini berada di tengah kota Sampit, di Jl. Pelita No. 127, Kel.Mentawa Baru Hilir, Kec. Mentawa Baru Ketapang, Kab. Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah.

MTs PPKP Sampit memiliki Akta Notaris Nomor: 24 Tanggal 14 Mei 1977. Status tanah yaitu tanah hibah dari Pemerintah Daerah Tingkat II Kotawaringin Timur. Selain itu madrasah ini memiliki SK Kelembagaan dengan Nomor: WP/5.d/PP.0.05/146/1994 tanggal 01 Oktober 1994 dan NPSN dengan nomor 69727220.

b. Visi dan Misi MTs PPKP Sampit

1) Visi

MTs PPKP Sampit memiliki visi yaitu mencetak generasi Islam yang berakhlak mulia, berilmu, terampil dan siap bela negara.

2) Misi

Serta memiliki misi sebagai berikut:

- 1) Memberikan dasar-dasar keislaman, keilmuan, kebangsaan, dan pengembangan minat-bakat peserta didik.

- 2) Mewujudkan kepatuhan menjalankan ajaran Agama Islam dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Menanamkan kesadaran tentang pentingnya membekali diri dengan Imfaq dan Ipteks yang unggul.
- 4) Mewujudkan pendidikan yang demokratis dan berkarakter.
- 5) Membangun suasana madrasah yang ceria, harmonis, indah, nyaman dan kondusif.
- 6) Mewujudkan peserta didik yang cerdas, terampil dan cinta ilmu pengetahuan.
- 7) Membangun kerja sama yang kuat, sehat dengan stake holders dan instansi terkait.

c. Fasilitas MTs PPKP Sampit

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.7 Fasilitas di MTs PPKP Sampit

No.	Fasilitas di MTs PPKP Sampit
1.	Ruang Kepala Madrasah
2.	Ruang Guru
3.	Ruang Tata Usaha
4.	Ruang Kelas
5.	Ruang UKS
6.	Ruang OSIM
7.	Ruang Perpustakaan
8.	Ruang Keterampilan
9.	Ruang Labolatorium Komputer
10.	Ruang Labolatorium IPA
11.	Ruang BP/BK
12.	Ruang Aula
13.	Musholla

No.	Fasilitas di MTs PPKP Sampit
14.	Asrama Siswa
15.	Perumahan Guru
16.	Kantin
17.	Kamar Mandi/WC Guru
18.	Kamar Mandi/WC Pelajar
19.	Lapangan
20.	Halaman

d. Rombongan Belajar MTs PPKP Sampit

Kemudian rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.8 Rombongan Belajar (RomBel) di MTs PPKP Sampit

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	Kelas VII	155
2.	Kelas VIII	154
3.	Kelas IX	163
Total Siswa		472

e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs PPKP Sampit

Serta adanya rekapitulasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs PPKP Sampit

No.	Pembagian	Jumlah
1.	Personil	32
2.	Guru (Pendidik)	26
3.	Tenaga Kependidikan	6
4.	Laki-laki	15
5.	Perempuan	17
6.	PNS	23
7.	Non-PNS	9

4. MTs Nurul Ummah Sampit

a. Profil MTs Nurul Ummah Sampit

Pada hakikatnya berdirinya MTs Nurul Ummah ini berasal dari sebuah yayasan pendidikan Nurul Ummah Ma'arif NU yang diketuai oleh H. Seman Arif pada tahun 1976, namun dengan seiring berjalannya waktu dan melihat perkembangan masyarakat kota Sampit yang antusiasnya tinggi terhadap pendidikan khususnya bagi warga suku Madura, maka di rapatkan oleh beberapa pihak yayasan untuk mendirikan sebuah Madrasah yang sesuai dengan tingkatannya mulai dari TK sampai MA. Pada tahun 1988 maka berdirilah Madrasah Tsanawiyah Nurul Ummah Sampit yang mana dalam kepengurusan ini lembaga pengurus cabang Nahdlatul Ulama Sampit yang mengesahkannya. Karena Madrasah ini berawal berawal dari yayasan pendidikan Nurul Ummah Ma'arif NU. Singkat cerita mulai tahun 1988 dengan ditetapkannya MTs Nurul Ummah sampai sekarang sudah beroperasi dengan dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Timur.

b. Visi dan Misi MTs Nurul Ummah Sampit

1) Visi

MTs Nurul Ummah memiliki visi menjadi pusat pengembangan Ilmu, akhlaqul karimah, keterampilan mandiri, beriman dan bertaqwa.

2) Misi

Adapun misi yang di usung Madrasah ini adalah:

- a) Mengantarkan siswa meraih Ilmu yang bermanfaat dunia dan akhirat, berwawasan luas, berprestasi yang dimuliakan dengan semangat jihad melawan kebodohan dan kemaksiatan.
- b) Menjadi akhlaqul karimah sebagai perhiasan budi pekerti dan kebiasaan bagi guru dan siswa setiap hari.
- c) Memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan diri dan memiliki keterampilan mandiri.
- d) Menciptakan suasana kekeluargaan, sakinah dan marhamah dilingkungan Madrasah.

Adapun identitas Madrasah Sebagai berikut:

Sekolah	: MTs Nurul Ummah
NPSN	: 30201580
NSS	: 212140401002
Alamat Sekolah	: Jl. Suprpto No.27, Mentawa Baru Hilir, Kec. Mentawa Baru Ketapang, Kab.Kotawaringin Timur.
Telp.	: (0531) 21853
Kecamatan	: Mentawa Baru Ketapang
Kabupaten	: Kotawaringin Timur
Provinsi	: Kalimantan Tengah
Status Sekolah	: Swasta
Kepemilikan	: Wakaf Hak Milik
Tahun Berdiri	: 19 Juli 1988
Nilai Akreditasi	: B (Baik)
Kode Pos	: 74363

c. Fasilitas MTs Nurul Ummah Sampit

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.10 Fasilitas di MTs Nurul Ummah Sampit

No.	Fasilitas di MTs Nurul Ummah Sampit
1.	Ruang Kepala Madrasah

No.	Fasilitas di MTs Nurul Ummah Sampit
2.	Ruang Guru
3.	Ruang Tata Usaha
4.	Ruang Kelas
5.	Ruang UKS
6.	Ruang Perpustakaan
7.	WC
8.	Lapangan
9.	Halaman
10.	Koperasi
11.	Kantin

d. Rombongan Belajar MTs Nurul Ummah Sampit

Kemudian rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.11 Rombongan Belajar (RomBel) di MTs Nurul Ummah Sampit

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	Kelas VII	17
2.	Kelas VIII	15
3.	Kelas IX	18
Total Siswa		50

e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Nurul Ummah Sampit

Serta adanya rekapitulasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.12 Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ummah Sampit

No.	Pembagian	Jumlah
1.	Personil	11
2.	Guru (Pendidik)	8
3.	Tenaga Kependidikan	3
4.	Laki-laki	4

No.	Pembagian	Jumlah
5.	Perempuan	7
6.	PNS	6
7.	Non-PNS	5

5. MTs Nurul Yaqin Sampit

a. Profil MTs Nurul Yaqin Sampit

Nurul Yaqin merupakan salah satu sekolah jenjang MTs berstatus Swasta yang berada di Jl. Suka Bumi Barat No. 122 Sampit, Kec. Baamang, Kab. Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. MTs swasta ini mengawali perjalanannya pada tahun 2021. Hingga saat ini MTs Nurul Yaqin Sampit mendapat status akreditasi grade “**B**” dari BAN-S/M.

b. Visi dan Misi MTs Nurul Yaqin Sampit

1) Visi

MTs Nurul Yaqin memiliki visi terwujudnya Madrasah yang berkarakter, mandiri, dan berkualitas serta berbudaya dalam menyongsong era global.

2) Misi

Serta memiliki misi sebagai berikut:

- a) Melaksanakan pembelajaran yang mendorong peserta didik berprestasi.
- b) Meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan.
- c) Melaksanakan manajemen berbasis Madrasah dengan menerapkan prinsip otonomi, fleksibilitas, partisipasi dan inisiatif.

- d) Mengembangkan dan melaksanakan kurikulum Madrasah secara luas berdasarkan pendidikan berkarakter islami dan berbasis pondok pesantren.
- e) Menciptakan lingkungan madrasah yang indah, ramah dan berbudaya lingkungan.
- f) Mewujudkan Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang mendapatkan kepercayaan masyarakat.

c. Fasilitas MTs Nurul Yaqin Sampit

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.13 Fasilitas di MTs Nurul Yaqin Sampit

No.	Fasilitas di MTs Nurul Yaqin Sampit
1.	Ruang Kepala Madrasah
2.	Ruang Guru
3.	Ruang Tata Usaha
4.	Ruang Kelas
5.	Ruang UKS
6.	Ruang Perpustakaan
7.	WC
8.	Lapangan
9.	Halaman
10.	Aula
11.	Kantin
12.	Ruang Keterampilan
13.	Ruang Labolatorium Komputer
14.	Ruang Labolatorium IPA
15.	Ruang OSIS
16.	Ruang BP/BK

d. Rombongan Belajar MTs Nurul Yaqin Sampit

Kemudian rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Rombongan Belajar (RomBel) di MTs Nurul Yaqin Sampit

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	Kelas VII	57
2.	Kelas VIII	57
3.	Kelas IX	53
Total Siswa		167

e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Nurul Yaqin Sampit

Serta adanya rekapitulasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.15 Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Yaqin Sampit

No.	Pembagian	Jumlah
1.	Personil	15
2.	Guru (Pendidik)	12
3.	Tenaga Kependidikan	3
4.	Laki-laki	6
5.	Perempuan	9
6.	PNS	12
7.	Non-PNS	3

6. MTs Ashlinatul Amin

a. Profil MTs Ashlinatul Amin

Ashlinatul Amin merupakan salah satu sekolah jenjang MTs berstatus Swasta yang berada di wilayah Kec. Baamang, Kab. Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Ashlinatul Amin didirikan pada tanggal 1 Januari 1970

dengan Nomor SK Pendirian yang berada dalam naungan Kementerian Agama.

Sekolah ini telah terakreditasi C dengan Nomor SK Akreditasi 230/BAN-SM/KTG/XII/2018 pada tanggal 2 Desember 2018. Alamat Ashlinatul Amin terletak di Jl. Tjilik Riwut Km.2,5, , Kec. Baamang, Kab. Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah.

Dengan adanya keberadaan Ashlinatul Amin, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Baamang, Kab. Kotawaringin Timur.

b. Visi dan Misi MTs Ashlinatul Amin

1) Visi

MTs Ashlinatul Amin memiliki visi yaitu terwujudnya peserta didik yang beriman dan bertaqwa, barakhlakul karimah, jujur, disiplin, berilmu, bersih, berdaya saing, dan religi.

2) Misi

Serta memiliki misi sebagai berikut:

- a) Membiasakan prilaku sesuai dengan norma-norma kepesantrenan.
- b) Mencetak generasi penerus yang patuh dan taat kepada ajaran agama Islam.
- c) Membentuk karakter dan kepribadian yang bermartabat serta menjunjung nilai kejujuran.
- d) Melaksanakan proses pembelajaran dan bimbingan secara terprogram sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional.

- e) Mengembangkan dan memelihara lingkungan yang sehat, kondusif, dan harmonis.
- f) Membiasakan dan menerapkan budaya bersih dalam kehidupan sehari-hari.
- g) Menyiapkan sekolah yang kreatif dan inovatif baik bidang akademik maupun sosial.
- h) Mewujudkan sekolah yang kesehariannya menggunakan serta mengamalkan kaidah budaya Islam.

c. Fasilitas MTs Ashlinatul Amin

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.16 Fasilitas di MTs Ashlinatul Amin

No.	Fasilitas di MTs Ashlinatul Amin
1.	Ruang Kepala Madrasah
2.	Ruang Guru
3.	Ruang Tata Usaha
4.	Ruang Kelas
5.	Ruang UKS
6.	Ruang Perpustakaan
7.	WC
8.	Lapangan
9.	Halaman
10.	Kantin

d. Rombongan Belajar MTs Ashlinatul Amin

Kemudian rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.17 Rombongan Belajar (RomBel) di MTs Ashlinatul Amin

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	Kelas VII	51
2.	Kelas VIII	50
3.	Kelas IX	51
Total Siswa		152

e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ashlinatul Amin

Serta adanya rekapitulasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.18 Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Ashlinatul Amin

No.	Pembagian	Jumlah
1.	Personil	8
2.	Guru (Pendidik)	5
3.	Tenaga Kependidikan	3
4.	Laki-laki	0
5.	Perempuan	8
6.	PNS	0
7.	Non-PNS	8

7. MTs Al-Marhamah Sampit

a. Profil MTs Al-Marhamah Sampit

MTs Al-Marhamah Sampit didirikan pada tahun 2016. MTs Al-Marhamah Sampit beralamat di Jl. Tjilik Riwut km. 2.5 Sampit, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Sampai saat ini MTs Al-Marhamah Sampit memiliki akreditasi grade “C” dan BAN-S/M.

b. Visi dan Misi MTs Al-Marhamah Sampit

1) Visi

MTs Al-Marhamah Sampit memiliki visi pendidikan dan pengajaran yang Islami dan bermutu.

2) Misi

Serta memiliki misi, yang diantaranya sebagai berikut:

- a) Menyelenggarakan pendidikan dan bimbingan yang bermutu yang menekankan kepada ibadah dan akhlakul karimah.
- b) Menciptakan pendidikan yang seimbang antara kepesantrenan dan pendidikan formal.
- c) Menjembatani peserta didik untuk melanjutkan ke perguruan tinggi negeri maupun swasta.

c. Fasilitas MTs Al-Marhamah Sampit

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.19 Fasilitas di MTs Al-Marhamah Sampit

No.	Fasilitas di MTs Al-Marhamah Sampit
1.	Ruang Kepala Madrasah
2.	Ruang Guru
3.	Ruang Tata Usaha
4.	Ruang Kelas
5.	Ruang UKS
6.	Ruang Perpustakaan
7.	WC
8.	Lapangan
9.	Halaman
10.	Koperasi
11.	Kantin

d. Rombongan Belajar MTs Al-Marhamah Sampit

Kemudian rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.20 Rombongan Belajar (RomBel) di MTs Al-Marhamah Sampit

No.	Kelas	Jumlah Siswa
1.	Kelas VII	106
2.	Kelas VIII	108
3.	Kelas IX	108
Total Siswa		322

e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Al-Marhamah Sampit

Serta adanya rekapitulasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.21 Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Marhamah Sampit

No.	Pembagian	Jumlah
1.	Personil	8
2.	Guru (Pendidik)	5
3.	Tenaga Kependidikan	3
4.	Laki-laki	0
5.	Perempuan	8
6.	PNS	0
7.	Non-PNS	8

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum terkait penyebaran data. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 110

guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai bulan Juni tahun 2024. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dibantu melalui tenaga administrasi sekolah.

Adapun deskripsi responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden yang ada dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.22 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
26-30 Tahun	18	16,4%
31-35 Tahun	27	24,5%
36-40 Tahun	24	21,8%
41-45 Tahun	21	19,1%
46-50 Tahun	14	12,7%
>50 Tahun	6	5,5%
Total	110	100%

Dari tabel 4.22 dapat dilihat bahwa usia yang paling dominan adalah 31-35 tahun dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang atau dengan persentase sebesar 24,5%, responden dengan usia 46-50 tahun sebanyak 14 orang atau dengan persentase 12,7%, responden dengan usia 41-45 tahun sebanyak 21 orang atau dengan persentase 19,1%, responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 24 orang atau dengan presentase 21,8%, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 18 orang atau dengan presentase 16,4%,

dan responden frekuensi paling sedikit yaitu usia lebih dari 50 tahun dimana frekuensinya hanya sebanyak 6 orang atau dengan persentase sebesar 5,5%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.23 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	47	42,7%
Perempuan	63	57,3%
Total	110	100%

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang dominan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat terlihat dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 110 orang, persentase dari responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 42,7% atau dengan frekuensi sebanyak 47 orang. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan hanya berada pada persentase sebesar 57,3% atau sebanyak 63 orang.

2. Deskripsi Data Penelitian

Dalam sebuah penelitian, deskripsi variabel berperan untuk mengetahui skor dari setiap butir item pernyataan yang ada pada setiap variabel yang diteliti. Cara yang dilakukan untuk mengetahui skor tersebut yaitu dengan mencari nilai rata-rata atau *mean* dari masing-masing variabel yang diteliti. Dengan berpedoman kepada nilai maksimum dan nilai minimum, maka dapat diketahui interval penilaian yang akan digunakan sebagai berikut:

Skor Maksimum : 5

Skor Minimum : 1

Interval : $\frac{Skor_{maksimum} - Skor_{minimum}}{Jumlah\ Kelas}$

Dari hasil perhitungan diatas, maka kemudian dapat diketahui klasifikasi skor setiap item pernyataan dengan melalui analisis indeks berdasarkan nilai interval, sebagai berikut:

Tabel 4.24 Kategorisasi Nilai Interval

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Sedang
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah:

Tabel 4.25 Analisis Deskriptif Variabel X_1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Kepala sekolah secara konsisten menunjukkan integritas dan konsistensi dalam tindakan dan keputusan yang diambil.	4,16	Tinggi
2.	Kepala sekolah mampu memelihara hubungan yang positif dan saling menghormati dengan semua anggota sekolah.	4,28	Sangat Tinggi
3.	Kepala sekolah menunjukkan kemampuan untuk tetap tenang dan rasional dalam menghadapi situasi yang sulit atau tekanan.	4,18	Tinggi
Rata-rata Memiliki Kepribadian Kuat		4,21	Sangat Tinggi
4.	Kepala sekolah memiliki pemahaman yang baik tentang tantangan yang dihadapi oleh para guru di sekolah ini.	4,07	Tinggi
5.	Kepala sekolah secara aktif mendengarkan masukan dan aspirasi dari para guru terkait kebutuhan mereka.	4,04	Tinggi
6.	Kepala sekolah responsif terhadap kebutuhan individu dan kelompok guru dalam menyediakan dukungan dan sumber daya.	3,98	Tinggi
Rata-rata Memahami Kondisi Guru		4,03	Tinggi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
7.	Kepala sekolah secara teratur berkomunikasi tentang visi sekolah kepada seluruh anggota staf dan siswa.	4,03	Tinggi
8.	Saya merasa bahwa visi sekolah yang dimiliki oleh kepala sekolah sangat menginspirasi saya untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.	4,05	Tinggi
9.	Kepala sekolah secara konsisten memastikan bahwa semua kebijakan dan inisiatif sekolah sejalan dengan visi yang telah ditetapkan.	4,01	Tinggi
Rata-rata Memiliki Visi dan Memahami Visi Sekolah		4,03	Tinggi
10.	Kepala sekolah mampu mempertimbangkan berbagai opsi secara cermat sebelum membuat keputusan.	4,02	Tinggi
11.	Kepala sekolah memiliki keterampilan dalam mengevaluasi konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil.	4,16	Tinggi
12.	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan dengan tegas dan tepat waktu.	4,04	Tinggi
Rata-rata Kemampuan Mengambil Keputusan		4,07	Tinggi
13.	Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan atau komunikasi dengan guru dan staff sekolah	4,19	Tinggi
14.	Kepala sekolah mampu mendengarkan dengan baik pendapat serta masukan dari guru, staff, dan orang tua murid, dan meresponsnya dengan tindakan yang sesuai.	4,15	Tinggi
15.	Kepala sekolah dapat mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan jelas kepada semua stakeholder, termasuk guru, staff, murid, dan orang tua.	4,06	Tinggi
Rata-rata Kemampuan Berkomunikasi		4,13	Tinggi
Rata-rata Total		4,10	Tinggi

Dari hasil perhitungan di atas, maka kemudian dapat diketahui bahwa rata-rata total dari tiap indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 4,10 yang berarti bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi, dengan rincian rata-rata perindikator sebagai berikut 1) memiliki kepribadian kuat dengan rata-rata 4,21 yang artinya bahwa indikator

tersebut termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, 2) memahami kondisi guru dengan rata-rata 4,03 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 3) memiliki visi dan memahami visi sekolah dengan rata-rata 4,03 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 4) kemampuan mengambil keputusan dengan rata-rata 4,07 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, dan 5) kemampuan berkomunikasi dengan rata-rata 4,13 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi.

b. Variabel Motivasi Berprestasi

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif dari variabel motivasi berprestasi:

Tabel 4.26 Analisis Deskriptif Variabel X₂ Motivasi Berprestasi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya merasa senang ketika diberi tugas baru untuk diselesaikan.	3,94	Tinggi
2.	Saya menemukan kepuasan dalam menyelesaikan setiap tugas yang saya terima.	4,11	Tinggi
3.	Saya cenderung mencari tugas-tugas tambahan untuk dikerjakan.	3,51	Tinggi
Rata-rata Menyukai Tugas		3,85	Tinggi
4.	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil kinerja saya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	4,25	Sangat Tinggi
5.	Ketika menghadapi kesalahan atau kegagalan, saya cenderung untuk mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja saya.	4,26	Sangat Tinggi
6.	Saya memiliki kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara objektif.	4,11	Tinggi
Rata-rata Mengambil Tanggungjawab Pribadi dengan Kinerjanya		4,21	Sangat Tinggi
7.	Saya aktif meminta pendapat atau saran dari rekan kerja atau atasan terkait kinerja saya.	4,10	Tinggi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
8.	Saya senang mendengar umpan balik, baik positif maupun negatif, tentang pekerjaan yang saya lakukan.	4,18	Tinggi
9.	Saya secara rutin mengevaluasi diri sendiri dan mencari peluang untuk meningkatkan kinerja saya berdasarkan umpan balik yang saya terima.	4,10	Tinggi
Rata-rata Mencari Umpan Balik Terhadap Kinerja yang Dilakukan		4,13	Tinggi
10.	Saya senang mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas atau masalah.	4,09	Tinggi
11.	Saya merasa termotivasi untuk mencari solusi inovatif dalam pekerjaan atau proyek yang saya lakukan.	4,10	Tinggi
12.	Saya percaya bahwa kemampuan saya untuk berinovasi dapat membantu saya meraih kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan.	4,24	Sangat Tinggi
Rata-rata Memiliki Daya Inovasi		4,14	Tinggi
Rata-rata Total		4,09	Tinggi

Dari hasil perhitungan di atas, maka kemudian dapat diketahui bahwa rata-rata total dari tiap indikator variabel motivasi berprestasi adalah 4,09 yang berarti bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi, dengan rincian rata-rata perindikator sebagai berikut 1) menyukai tugas dengan rata-rata 3,85 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 2) mengambil tanggungjawab pribadi dengan kinerjanya dengan rata-rata 4,21 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, 3) mencari umpan balik terhadap kinerja yang dilakukan dengan rata-rata 4,13 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, dan 4) memiliki daya inovasi dengan rata-rata 4,14 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi.

c. Iklim Sekolah

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif dari variabel iklim sekolah:

Tabel 4.27 Analisis Deskriptif Variabel X_3 Iklim Sekolah

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya merasa bahwa peraturan dan prosedur di sekolah kami jelas dan mudah dipahami.	4,09	Tinggi
2.	Saya percaya bahwa penerapan peraturan dan prosedur di sekolah membantu menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan aman.	4,17	Tinggi
3.	Saya merasa bahwa semua anggota staf dan siswa di sekolah kami diharapkan untuk mengikuti peraturan dan prosedur yang ditetapkan untuk menjaga ketertiban dan kedisiplinan.	4,30	Sangat Tinggi
Rata-rata Peraturan Prosedur yang Terstruktur		4,19	Tinggi
4.	Saya merasa bahwa guru dan staf sekolah secara konsisten memantau perilaku siswa untuk menjaga kedisiplinan di lingkungan sekolah.	4,24	Sangat Tinggi
5.	Saya merasa aman dan nyaman di lingkungan sekolah karena adanya pengawasan yang ketat terhadap keamanan fisik dan kegiatan di sekitar sekolah.	4,11	Tinggi
6.	Saya merasa aturan dan norma yang berlaku di sekolah ditegakkan dengan baik oleh guru dan staf sekolah melalui tindakan pengawasan yang efektif.	4,21	Sangat Tinggi
Rata-rata Pengawasan		4,19	Tinggi
7.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam kegiatan akademik maupun non-akademik di sekolah.	4,14	Tinggi
8.	Saya menyadari adanya pengakuan terhadap prestasi dan usaha keras yang saya tunjukkan di lingkungan sekolah.	3,97	Tinggi
9.	Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan oleh guru dan staf sekolah memotivasi saya untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.	4,06	Tinggi
Rata-rata Penghargaan		4,06	Tinggi
10.	Saya merasa nyaman berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja di sekolah.	4,35	Sangat Tinggi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
11.	Saya yakin bahwa rekan kerja saya akan memberikan dukungan saat diperlukan dalam pekerjaan kami.	4,33	Sangat Tinggi
12.	Saya merasa bahwa ada suasana saling menghormati dan mempercayai antara saya dan rekan kerja di sekolah.	4,29	Sangat Tinggi
Rata-rata Hubungan dengan Rekan Kerja		4,32	Sangat Tinggi
13.	Pimpinan sekolah secara terbuka mendukung gagasan dan inovasi baru dari staf dan siswa.	4,11	Tinggi
14.	Pimpinan sekolah secara rutin memberikan umpan balik positif kepada staf dan siswa tentang kinerja mereka.	4,06	Tinggi
15.	Pimpinan sekolah secara aktif terlibat dalam mengatasi masalah atau hambatan yang dihadapi oleh staf dan siswa dalam proses pembelajaran.	4,13	Tinggi
Rata-rata Dukungan Pimpinan		4,10	Tinggi
16.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama.	4,37	Sangat Tinggi
17.	Saya merasa bahwa tujuan dan nilai-nilai sekolah ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.	4,10	Tinggi
18.	Saya merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya demi kesuksesan sekolah ini.	4,35	Sangat Tinggi
Rata-rata Komitmen Karyawan		4,27	Sangat Tinggi
19.	Pimpinan sekolah memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.	4,22	Sangat Tinggi
20.	Pimpinan sekolah memberikan dukungan dan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan inovatif.	4,14	Tinggi
21.	Pimpinan sekolah secara terbuka mendengarkan masukan dan saran dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berpengaruh pada kegiatan sekolah.	4,14	Tinggi
Rata-rata Kepercayaan Pimpinan pada Karyawan		4,17	Tinggi
Rata-rata Total		4,18	Tinggi

Dari hasil perhitungan di atas, maka kemudian dapat diketahui bahwa rata-rata total dari tiap indikator variabel iklim sekolah adalah 4,18 yang

berarti bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi, dengan rincian rata-rata perindikator sebagai berikut 1) peraturan prosedur yang terstruktur dengan rata-rata 4,19 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 2) pengawasan dengan rata-rata 4,19 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 3) penghargaan dengan rata-rata 4,06 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 4) hubungan dengan rekan kerja dengan rata-rata 4,32 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, 5) dukungan pimpinan dengan rata-rata 4,10 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 6) komitmen karyawan dengan rata-rata 4,27 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, dan 7) kepercayaan pimpinan pada karyawan dengan rata-rata 4,17 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi.

d. Kinerja Guru

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif dari variabel kinerja guru:

Tabel 4.28 Analisis Deskriptif Variabel Y Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya memiliki pemahaman yang mendalam pada materi yang saya ajarkan.	4,27	Sangat Tinggi
2.	Saya mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menginspirasi.	4,19	Tinggi
3.	Saya dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dalam proses belajar mengajar.	4,14	Tinggi
Rata-rata Kualitas Kerja		4,20	Tinggi
4.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas mengajar dalam waktu yang telah ditentukan.	4,20	Tinggi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
5.	Saya selalu berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh ketelitian.	4,28	Sangat Tinggi
6.	Saya memiliki konsistensi dalam menjalankan rencana kerja dan mengatasi hambatan yang mungkin timbul dalam proses mengajar.	4,16	Tinggi
Rata-rata Kecepatan Ketetapan Kerja		4,21	Sangat Tinggi
7.	Saya secara aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran saya tanpa perlu diminta oleh pihak lain.	4,05	Tinggi
8.	Saya selalu mencari solusi alternatif ketika menghadapi tantangan atau masalah dalam proses pengajaran.	4,18	Tinggi
9.	Saya memiliki kecenderungan untuk mengambil tanggung jawab tambahan di luar tugas rutin saya sebagai seorang guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah kami.	3,88	Tinggi
Rata-rata Inisiatif dalam Kerja		4,04	Tinggi
10.	Saya mampu merancang dan menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat perkembangan siswa.	4,08	Tinggi
11.	Saya dapat mengimplementasikan metode pengajaran yang bervariasi dan sesuai dengan karakteristik siswa serta tujuan pembelajaran.	4,04	Tinggi
12.	Saya konsisten mengevaluasi proses pembelajaran dan hasil belajar siswa untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.	4,11	Tinggi
Rata-rata Kemampuan Kerja		4,08	Tinggi
13.	Saya merasa nyaman dan percaya diri saat berkomunikasi dengan siswa dalam proses pembelajaran di kelas.	4,39	Sangat Tinggi
14.	Saya secara aktif mendengarkan masukan dari rekan kerja dan orangtua siswa untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya.	4,22	Sangat Tinggi
15.	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan cara yang mudah dipahami oleh semua siswa di kelas.	4,21	Sangat Tinggi
Rata-rata Kemampuan dalam Berkomunikasi		4,27	Sangat Tinggi
Rata-rata Total		4,16	Tinggi

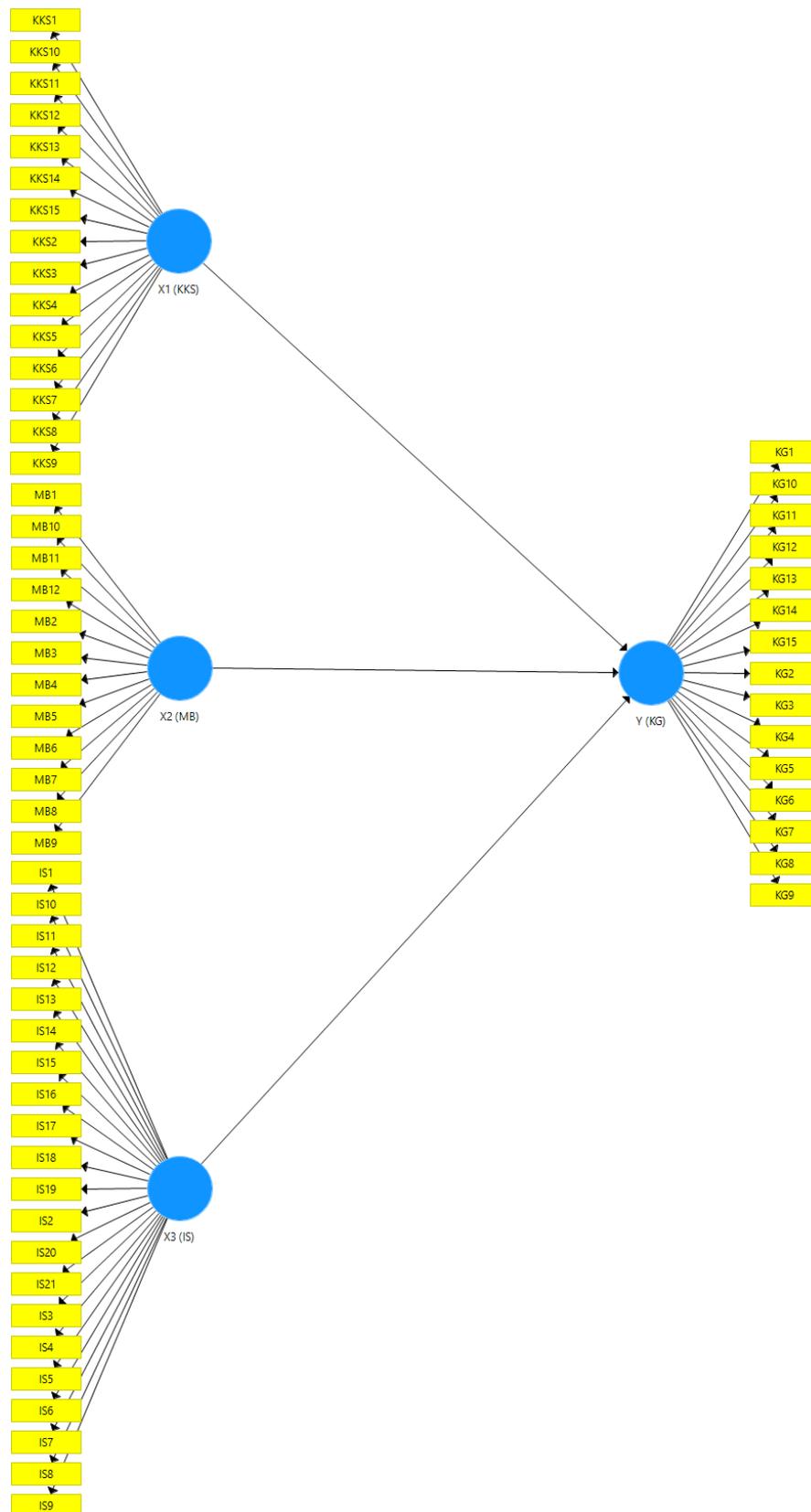
Dari hasil perhitungan di atas, maka kemudian dapat diketahui bahwa rata-rata total dari tiap indikator variabel kinerja guru adalah 4,16 yang berarti bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi, dengan rincian rata-rata perindikator sebagai berikut 1) kualitas kerja dengan rata-rata 4,20 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 2) kecepatan ketetapan kerja dengan rata-rata 4,21 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, 3) inisiatif dalam kerja dengan rata-rata 4,04 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, 4) kemampuan kerja dengan rata-rata 4,08 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, dan 5) kemampuan dalam berkomunikasi dengan rata-rata 4,16 yang artinya bahwa indikator tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi.

3. Hasil Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Dimulai dari pembuatan model, pengujian *outer model*, pengujian *inner model*, hingga pengujian hipotesis. Dalam pengujian untuk memperoleh hasil, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.

a. Spesifikasi Model

Hubungan antara kedua variabel dispesifikasikan oleh peneliti dengan berpedoman kepada teori/hasil temuan penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini, kemudian direpresentasikan dengan struktur model yang ditampilkan pada gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.1 Spesifikasi Model

Ketika model jalur dikembangkan, urutannya dimulai dari kiri ke kanan. Variabel yang terletak di sebelah kiri jalur adalah variabel independen, dan variabel yang ada di sebelah kanan jalur adalah variabel dependen. Dalam *SmartPLS* variabel independen juga disebut sebagai *exogenous variabel*, sedangkan variabel dependen disebut *endogenous variabel*.¹¹⁸

b. Evaluasi *Outer/Measurement Model*

Ketika model dibuat, variabel ditunjukkan dengan bentuk *elips* sedangkan item indikator variabel ditunjukkan dengan persegi panjang. Bentuk-bentuk *elips* yang menandakan setiap variabel terletak di tengah, sedangkan hasil item indikator masing-masing variabel terletak mengelilingi variabel. Bagian yang berada di luar disebut *outer model* atau model pengukuran.¹¹⁹

Pengukuran *outer model* dilakukan dalam 3 tahap antara lain; 1) *convergent validity*, 2) *discriminant validity*, 3) *Cronbach Alpha*. Tujuan pengukuran ini untuk memastikan validitas item-item yang digunakan untuk mengukur variabel.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diperlukan untuk melihat tinggi rendahnya pengaruh antara item indikator yang membentuk konstruk.¹²⁰ Salah satu

¹¹⁸ Sarstedt, Ringle, dan Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," 8.

¹¹⁹ G. David Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models* (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), 21.

¹²⁰ Mustafa Emre Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling* (Nebraska: Zea Books, 2018), 32, <https://digitalcommons.unl.edu/zeabook/64>.

pendapat menyatakan *convergent validity* dapat dievaluasi menggunakan nilai *outer loading* dengan catatan indikator dinyatakan memenuhi syarat kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,70. Hal ini karena item tersebut mengindikasikan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varians indikator.¹²¹ Berikut ditampilkan tabel hasil *outer loading*:

Tabel 4.29 Outer Loading

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	Memiliki Kepribadian Kuat	KKS1	0,769
		KKS2	0,755
		KKS3	0,751
	Memahami Kondisi Guru	KKS4	0,811
		KKS5	0,830
		KKS6	0,859
	Memiliki Visi dan Memahami Visi Sekolah	KKS7	0,745
		KKS8	0,782
		KKS9	0,847
	Kemampuan Mengambil Keputusan	KKS10	0,873
		KKS11	0,872
		KKS12	0,840
	Kemampuan Berkomunikasi	KKS13	0,702
		KKS14	0,864
		KKS15	0,744
Motivasi Berprestasi (X_2)	Menyukai Tugas	MB1	0,548
		MB2	0,717
		MB3	0,680
	Mengambil Tanggungjawab Pribadi dengan Kinerjanya	MB4	0,728
		MB5	0,774
		MB6	0,771
	Mencari Umpan Balik terhadap Kinerja yang Dilakukan	MB7	0,767
		MB8	0,825
		MB9	0,854
	Memiliki Daya Inovasi	MB10	0,790
		MB11	0,789
		MB12	0,746

¹²¹ Sarstedt, Ringle, dan Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," 77.

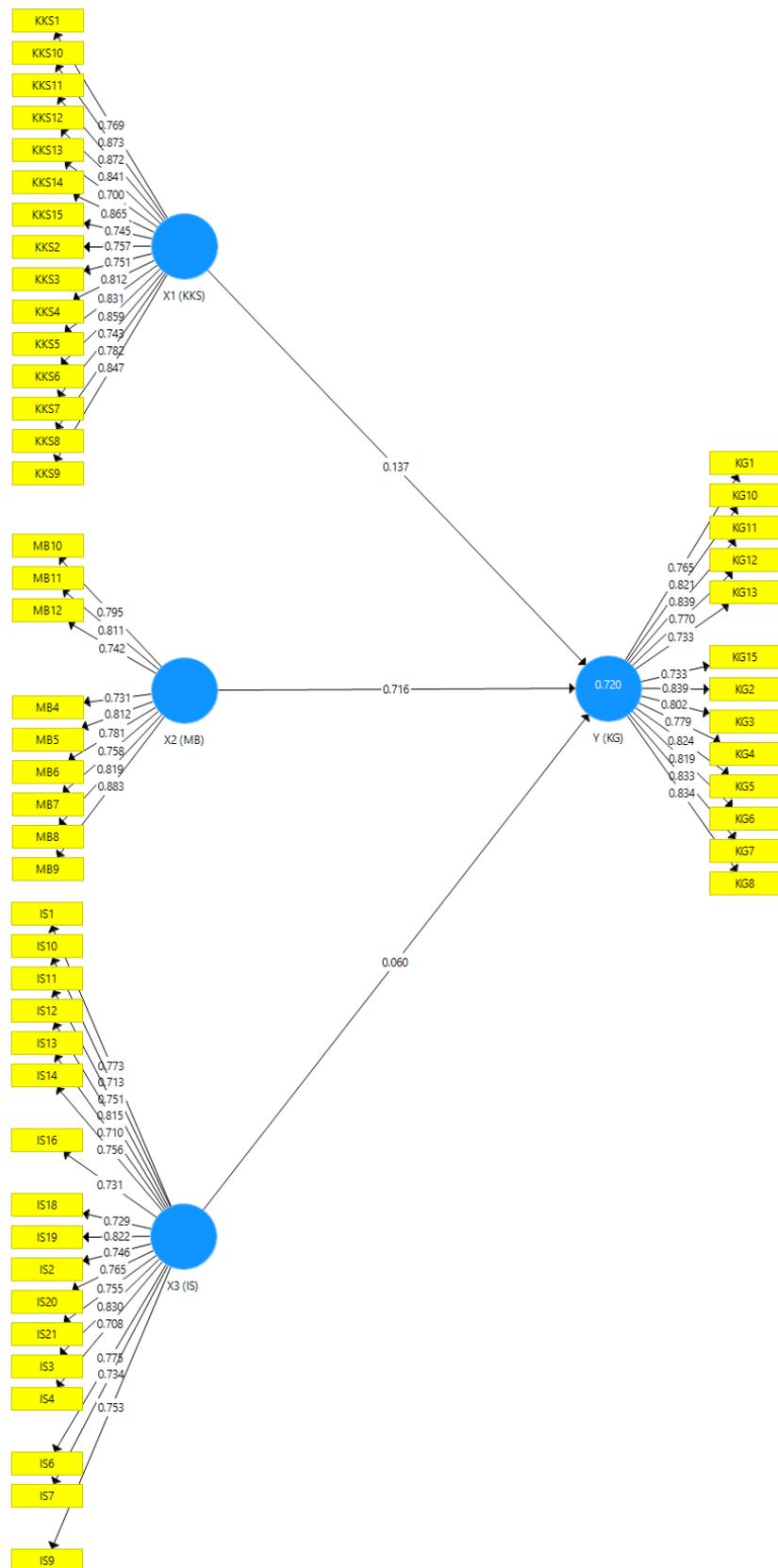
Variabel	Indikator	Item	Outer Loading
Iklim Sekolah (X_3)	Peraturan Prosedur yang Terstruktur	IS1	0,765
		IS2	0,744
		IS3	0,821
	Pengawasan	IS4	0,705
		IS5	0,635
		IS6	0,767
	Penghargaan	IS7	0,735
		IS8	0,699
		IS9	0,761
	Hubungan dengan Rekan Kerja	IS10	0,712
		IS11	0,744
		IS12	0,797
	Dukungan Pimpinan	IS13	0,723
		IS14	0,758
		IS15	0,613
	Komitmen Karyawan	IS16	0,732
		IS17	0,679
		IS18	0,731
	Kepercayaan Pimpinan pada Karyawan	IS19	0,809
		IS20	0,756
		IS21	0,750
Kinerja Guru (Y)	Kualitas Kerja	KG1	0,759
		KG2	0,834
		KG3	0,794
	Kecepatan Ketetapan Kerja	KG4	0,778
		KG5	0,823
		KG6	0,813
	Inisiatif dalam Kerja	KG7	0,827
		KG8	0,830
		KG9	0,665
	Kemampuan Kerja	KG10	0,821
		KG11	0,834
		KG12	0,766
	Kemampuan dalam Berkomunikasi	KG13	0,737
		KG14	0,698
		KG15	0,736

Tabel di atas menampilkan nilai *outer loading* dari setiap item indikator tiap variabel berbeda-beda, bahkan terdapat nilai *outer loading* $< 0,70$. Masalah seperti ini adalah hal yang lumrah terjadi dalam penelitian, dalam menyikapinya beberapa ahli menyarankan untuk mengeliminasi item indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu item yang memiliki nilai $< 0,70$. Namun beberapa ahli berpendapat bahwa *outer loading* dengan nilai $> 0,50$ masih dapat dinyatakan lolos uji *convergent validity*.¹²²

Sarstedt, dkk., menyarankan item indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,40 dan 0,70 dipertimbangkan untuk dieliminasi hanya ketika eliminasi tersebut mengarah pada peningkatan nilai *convergent validity*. Indikator dengan nilai sangat rendah $< 0,40$ bagaimanapun harus dieliminasi.¹²³ Merujuk pendapat tersebut, peneliti akan mengeliminasi beberapa item indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu item yang memiliki nilai $< 0,70$. Sehingga didapatkan hasil yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

¹²² Agus Purwanto dan Yuli Sudargini, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review," *Journal of Industrial Engineering* 2, no. 4 (2021): 119.

¹²³ Sarstedt, Ringle, dan Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," 77.



Gambar 4.2 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Tabel 4.30 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	Memiliki Kepribadian Kuat	KKS1	0,769
		KKS2	0,755
		KKS3	0,751
	Memahami Kondisi Guru	KKS4	0,811
		KKS5	0,830
		KKS6	0,859
	Memiliki Visi dan Memahami Visi Sekolah	KKS7	0,745
		KKS8	0,782
		KKS9	0,847
	Kemampuan Mengambil Keputusan	KKS10	0,873
		KKS11	0,872
		KKS12	0,840
	Kemampuan Berkomunikasi	KKS13	0,702
		KKS14	0,864
		KKS15	0,744
Motivasi Berprestasi (X_2)	Mengambil Tanggungjawab Pribadi dengan Kinerjanya	MB4	0,728
		MB5	0,774
		MB6	0,771
	Mencari Umpan Balik terhadap Kinerja yang Dilakukan	MB7	0,767
		MB8	0,825
		MB9	0,854
	Memiliki Daya Inovasi	MB10	0,790
		MB11	0,789
		MB12	0,746
Iklim Sekolah (X_3)	Peraturan Prosedur yang Terstruktur	IS1	0,765
		IS2	0,744
		IS3	0,821
	Pengawasan	IS4	0,705
		IS6	0,767
	Penghargaan	IS7	0,735
		IS9	0,761
	Hubungan dengan Rekan Kerja	IS10	0,712
		IS11	0,744
		IS12	0,797
	Dukungan Pimpinan	IS13	0,723
		IS14	0,758
	Komitmen Karyawan	IS16	0,732

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading
		IS18	0,731
	Kepercayaan Pimpinan pada Karyawan	IS19	0,809
		IS20	0,756
		IS21	0,750
Kinerja Guru (Y)	Kualitas Kerja	KG1	0,759
		KG2	0,834
		KG3	0,794
	Kecepatan Ketetapan Kerja	KG4	0,778
		KG5	0,823
		KG6	0,813
	Inisiatif dalam Kerja	KG7	0,827
		KG8	0,830
	Kemampuan Kerja	KG10	0,821
		KG11	0,834
		KG12	0,766
	Kemampuan dalam Berkomunikasi	KG13	0,737
		KG15	0,736

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan antara lain:

- a) Item indikator variabel (X_1) tidak ada yang dieliminasi.
- b) Item indikator variabel (X_2) ada yang dieliminasi, yaitu berjumlah 3 (tiga) item yaitu pada indikator bagian menyukai tugas yaitu MB1, MB2, dan MB3.
- c) Item indikator variabel (X_3) ada yang dieliminasi, yaitu berjumlah 4 (empat) item yaitu pada pengawasan (IS5), penghargaan (IS8), dukungan pimpinan (IS15), dan komitmen karyawan (IS17).
- d) Item indikator variabel (Y) ada yang dieliminasi, yaitu berjumlah 2 (dua) yaitu pada inisiatif dalam kerja (KG9) dan kemampuan dalam berkomunikasi (KG14).

2) Discriminant Validity

Discriminant validity adalah ukuran tingkat di mana suatu model pengukuran/item indikator berbeda dari indikator lainnya.¹²⁴ Indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat ketika nilai *cross loading* indikator pada variabelnya lebih besar dari indikator pada variabel lainnya. Berikut ditampilkan tabel berisi nilai *cross loading* dari masing-masing indikator.¹²⁵

Tabel 4.31 Cross Loading

Item Indikator	Variabel X			Variabel Y
	KKS (X1)	MB (X2)	IS (X3)	
KKS1	0,769	0,481	0,658	0,489
KKS2	0,757	0,400	0,578	0,450
KKS3	0,751	0,466	0,644	0,401
KKS4	0,812	0,399	0,679	0,438
KKS5	0,831	0,467	0,659	0,519
KKS6	0,859	0,426	0,681	0,434
KKS7	0,743	0,386	0,620	0,372
KKS8	0,782	0,535	0,655	0,572
KKS9	0,847	0,378	0,610	0,381
KKS10	0,873	0,385	0,689	0,440
KKS11	0,872	0,498	0,715	0,494
KKS12	0,841	0,421	0,670	0,495
KKS13	0,700	0,434	0,675	0,440
KKS14	0,865	0,440	0,729	0,521
KKS15	0,745	0,433	0,611	0,432
MB4	0,484	0,731	0,596	0,598
MB5	0,338	0,812	0,592	0,707
MB6	0,373	0,781	0,577	0,650
MB7	0,520	0,758	0,625	0,639
MB8	0,539	0,819	0,709	0,690

¹²⁴ Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 41.

¹²⁵ Duryadi, *Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 124–25.

Item Indikator	Variabel X			Variabel Y
	KKS (X1)	MB (X2)	IS (X3)	
MB9	0,385	0,883	0,593	0,734
MB10	0,432	0,795	0,547	0,655
MB11	0,427	0,811	0,586	0,642
MB12	0,430	0,742	0,536	0,643
IS1	0,594	0,599	0,773	0,538
IS2	0,545	0,573	0,746	0,544
IS3	0,600	0,641	0,830	0,580
IS4	0,557	0,632	0,708	0,551
IS6	0,619	0,601	0,775	0,543
IS7	0,576	0,613	0,734	0,510
IS9	0,602	0,633	0,753	0,553
IS10	0,492	0,496	0,713	0,487
IS11	0,553	0,613	0,751	0,601
IS12	0,630	0,592	0,815	0,556
IS13	0,641	0,398	0,710	0,403
IS14	0,798	0,496	0,756	0,492
IS16	0,600	0,604	0,731	0,569
IS18	0,527	0,657	0,729	0,668
IS19	0,698	0,536	0,822	0,519
IS20	0,807	0,420	0,765	0,438
IS21	0,839	0,412	0,755	0,459
KG1	0,461	0,650	0,533	0,765
KG2	0,478	0,683	0,608	0,839
KG3	0,449	0,741	0,635	0,802
KG4	0,573	0,619	0,625	0,779
KG5	0,502	0,661	0,557	0,824
KG6	0,480	0,602	0,506	0,819
KG7	0,414	0,700	0,565	0,833
KG8	0,503	0,735	0,658	0,834
KG10	0,485	0,706	0,565	0,821
KG11	0,468	0,659	0,536	0,839
KG12	0,408	0,607	0,511	0,770
KG13	0,398	0,655	0,588	0,733
KG15	0,383	0,644	0,459	0,733

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.31 di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item indikator pada variabel yang dibentuknya memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan *nilai cross loading* pada variabel lain. Maka, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Menurut Jorg Henseler Christian, dkk., cara lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan *fornell-lacker criterion*, cara ini telah digunakan lebih dari 30 tahun, yang membandingkan setiap nilai konstruk dengan konstruk lainnya secara diagonal.¹²⁶

Tabel 4.32 Fornell Larcker Criterion

	Variabel X			Variabel Y
	KKS (X1)	MB (X2)	IS (X3)	
KKS (X1)	0,805			
MB (X2)	0,547	0,794		
IS (X3)	0,820	0,750	0,758	
KG (Y)	0,578	0,836	0,709	0,800

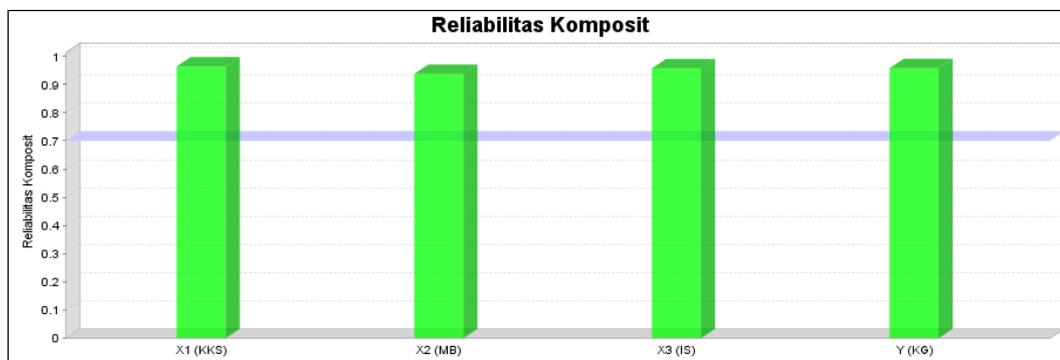
Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui nilai *composite reliability*. *Composite reliability* menunjukkan konsistensi dari konstruk, keandalan *composite reliability* dihitung untuk setiap konstruk. Hasil pengujian akan dibandingkan

¹²⁶ Jörg Henseler, Christian M. Ringle, dan Marko Sarstedt, "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling," *Journal of the Academy of Marketing Science* 43, no. 1 (Januari 2015): 115–35, <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.

dengan nilai batas $> 0,6$.¹²⁷ Berikut ditampilkan tabel nilai *composite reliability*.

Tabel 4.33 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
KKS (X1)	0,965
MB (X2)	0,939
IS (X3)	0,958
KG (Y)	0,958



Gambar 4.3 Grafik Composite Reliability

Berdasarkan gambar 4.3 di atas nilai *composite reliability* variabel, yaitu sebagai berikut:

- a) X_1 memiliki nilai sebesar $0,965 > 0,6$
- b) X_2 memiliki nilai sebesar $0,939 > 0,6$
- c) X_3 memiliki nilai sebesar $0,958 > 0,6$
- d) Y memiliki nilai sebesar $0,958 > 0,6$

Maka, dapat dikatakan bahwa konsistensi konstruk sudah baik. Lebih lanjut, gambar 4.3 menampilkan grafik diagram batang. Dapat kita lihat batang variabel X dan variabel Y melampaui garis horizontal

¹²⁷ Sarstedt, Ringle, dan Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," 77.

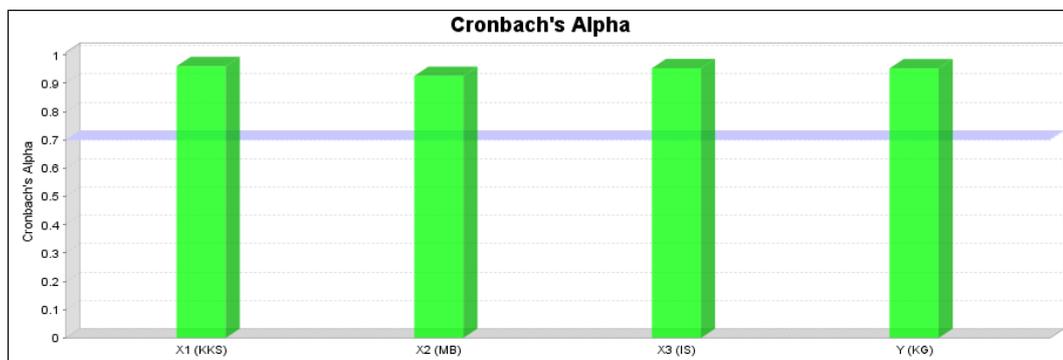
berwarna biru yang menandakan nilai batas ($> 0,6$). Kemudian warna diagram juga berwarna hijau yang menandakan nilai tersebut telah sesuai syarat.

3) Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Variabel memenuhi syarat reliabel ketika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.¹²⁸ Berikut ditampilkan tabel nilai dan gambar grafik *Cronbach Alpha*.

Tabel 4.34 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
KKS (X1)	0,961
MB (X2)	0,926
IS (X3)	0,954
KG (Y)	0,953



Gambar 4.4 Grafik Nilai Cronbach's Alpha

Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

- a) X_1 memiliki nilai sebesar $0,961 > 0,7$

¹²⁸ Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 42.

b) X_2 memiliki nilai sebesar $0,926 > 0,7$

c) X_3 memiliki nilai sebesar $0,954 > 0,7$

d) Y memiliki nilai sebesar $0,953 > 0,7$

Maka dapat dikatakan bahwa hasil menunjukkan masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

c. Evaluasi *Inner Model*

Jika indikator yang mengelilingi variabel disebut *outer model*, maka variabel-variabel yang berada di tengah dinamakan *inner model* atau struktur model.¹²⁹ Pada analisis inner model peneliti melakukan 3 tahap pengujian antara lain; 1) uji *path coefficient*, 2) mengevaluasi uji *R-Square (R2)*, 3) uji *goodness of fit*, 4) uji hipotesis.

1) Uji *Path Coefficient*

Path coefficient digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Nilai *path coefficient* biasanya antara -1 sampai +1, nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat.¹³⁰

¹²⁹ Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*, 21.

¹³⁰ Sarstedt, Ringle, dan Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," 118.

Berikut ditampilkan tabel *Path Coefficient*/koefisien jalur variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.35 Path Coefficient

	Variabel X			Variabel Y
	KKS (X1)	MB (X2)	IS (X3)	
KKS (X1)				0,137
MB (X2)				0,716
IS (X3)				0,060

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dapat diketahui bahwa:

- a) Nilai *path coefficient* X1 sebesar 0,137 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X1 memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y.
- b) Nilai *path coefficient* X2 sebesar 0,716 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X2 memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y.
- c) Nilai *path coefficient* X3 sebesar 0,060 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X3 memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y.

2) Mengevaluasi uji *R-Square* (R^2)

Kekuatan prediksi dari struktur model dapat diukur dengan menggunakan *R-Square* (R^2). Nilai R^2 dapat menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai

R^2 dengan 0,67 dikategorikan kuat, nilai 0,33 moderat, dan nilai 0,19 adalah lemah.¹³¹

Berikut ditampilkan nilai R^2 pada tabel:

Tabel 4.36 Nilai R -Square (R^2)

Variabel	R -Square	$Adjusted R$ -Square
Variabel Y (Kinerja Guru)	0,720	0,712

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,720. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 0,720 kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan $Adjusted R$ -Square bernilai 0,712 yang berarti sebesar 71,2% kinerja guru berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah, dan sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Merujuk pada pendapat di atas, nilai 0,720 berada di nilai 0,72 yang artinya di atas 0,67, maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini masuk dalam kriteria kuat.

3) Uji *Goodness of Fit*

Goodness of Fit (GoF) berguna untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktur, *GoF* juga menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Adapun kriteria nilai *GoF* adalah nilai 0,10 menunjukkan *Gof small*, nilai 0,25 menunjukkan

¹³¹ Sarstedt, Ringle, dan Hair, 118.

GoF medium, dan nilai 0,36 menunjukkan *GoF large*.¹³² Nilai *GoF* dihitung dengan akar kuadrat nilai rata-rata *average communality index* dan *average R-square*. Beberapa pendapat menyebutkan bahwa nilai *average communality index* sama dengan nilai *average variance extract*. Berikut ditampilkan tabel serta perhitungan untuk mendapatkan hasil nilai *GoF*.

Tabel 4.37 Nilai R-Square dan AVE

Variabel	R-Square	AVE
Variabel Y (Kinerja Guru)	0,720	0,640

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{AVE} \times R\text{Square} \\
 &= \sqrt{0,640} \times 0,720 \\
 &= 0,8 \times 0,720 \\
 &= 0,58
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.37 dan perhitungan rumus di atas, nilai *GoF* adalah sebesar 0,58. Jika merujuk pada kriteria yang telah dibahas sebelumnya, model penelitian ini termasuk ke dalam kriteria *GoF large*. Uji *fit* juga dapat dianalisis dengan melihat nilai *SRMR* dan *NFI* (*Normed Fit Index*) pada hasil *fit summary PLS Algorithm*, nilai kriteria *SRMR* adalah < 0,100. Berikut ditampilkan tabel *Model Fit/Fit Summary*.

Tabel 4.38 Fit Summary/Ringkasan Fit

	Model Saturated	Model Estimated
<i>SRMR</i>	0,079	0,079
<i>d_ULS</i>	9.365	9.365
<i>d_G</i>	7.659	7.659

¹³² Purwanto dan Sudargini, "Partial Least Squares Structural Suation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review," 121.

	<i>Model Saturated</i>	<i>Model Estimated</i>
<i>Chi-Square</i>	3124.411	3124.411
<i>NFI</i>	0,584	0,584

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, dapat kita perhatikan nilai *SRMR* $0,079 < 0,100$ yang artinya model dapat dikatakan fit.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, pengujian dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values*. Pada *SmartPLS* nilai signifikansi dihitung menggunakan metode *bootstrapping*. Lebih lanjut, *bootstrapping* juga dapat menampilkan nilai *outer weights*, *outer loading*, dan *path coefficient* signifikan dengan memperkirakan *standar error*. Evaluasi nilai *T-Statistic* dilakukan dengan membandingkan nilai *T-Statistic* dengan *T-Tabel* yaitu 1,659. Jika nilai *T-Statistic* lebih besar dari *T-tabel*, maka terdapat pengaruh antar variabel. Selanjutnya evaluasi *P-Values* untuk melihat apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak. *P-Values* akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 (*significance level = 5%*), jika *P-Values* lebih kecil dari nilai tersebut ($< 0,05$) maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan.¹³³ Berikut hasil pengolahan data menggunakan *bootstrapping* ditampilkan dalam tabel di bawah ini menunjukkan nilai *mean*, *standar deviasi (STDEV)*, *T-Statistic*, *P-Values*.

¹³³ Duryadi, *Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*, 128.

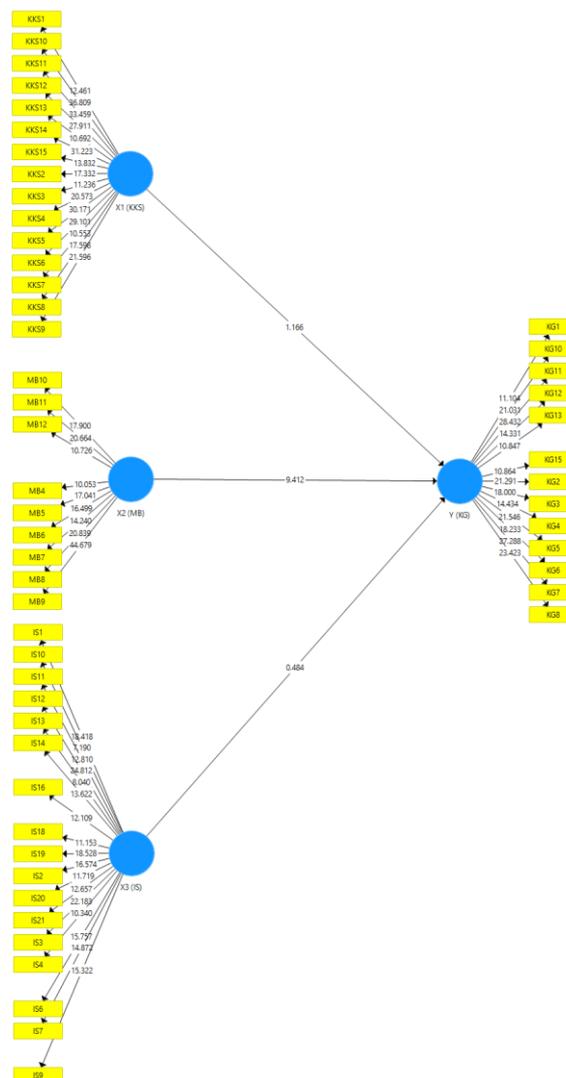
Tabel 4.39 Mean, STDEV, T-Statistic, P-Values

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
X1→Y	0,137	0,134	0,117	1,166	0,244
X2→Y	0,716	0,714	0,076	9,412	0,000
X3→Y	0,060	0,066	0,123	0,484	0,628

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Pada X_1 kolom *O* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,137, kolom *mean* menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,134, dan *STDEV* menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,117. *T-Value* sebesar 1,166 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai kriteria 1,659. Sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Selanjutnya *P-Values* sebesar 0,244 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pengaruh antar variabel X_1 dengan Y tidak signifikan.
- b) Pada X_2 kolom *O* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,716, kolom *mean* menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,714, dan *STDEV* menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,076. *T-Value* sebesar 9,412 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai kriteria 1,659. Sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Selanjutnya *P-Values* sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pengaruh antar variabel X_2 dengan Y signifikan.

c) Pada X_3 kolom O menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,060, kolom *mean* menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,066, dan *STDEV* menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,123. *T-Value* sebesar 0,484 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai kriteria 1,659. Sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Selanjutnya *P-Values* sebesar 0,628 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pengaruh antar variabel X_3 dengan Y tidak signifikan.

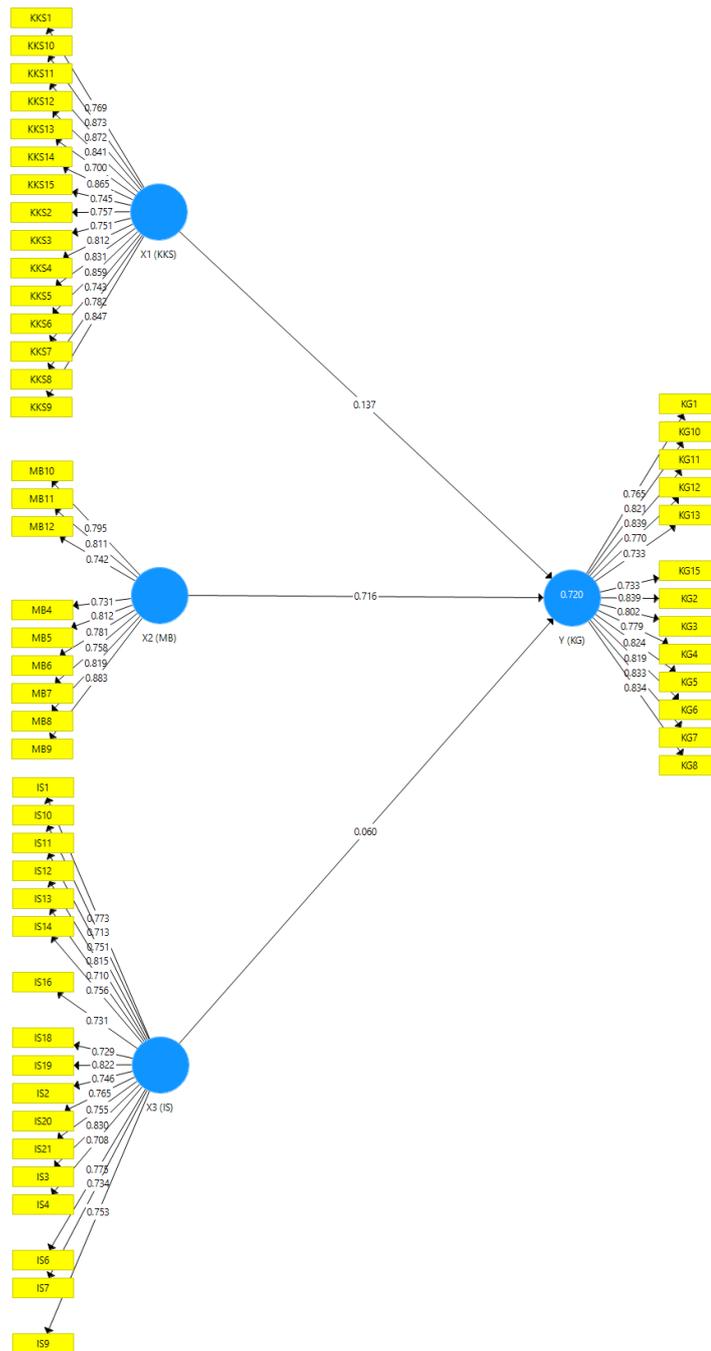


Gambar 4.5 *Boostrapping* Variabel

Tabel 4.40 Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	T-Statistic	P-Values	Hasil
1.	H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur	1,166	0,244	Ditolak
	H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur	1,166	0,244	Diterima
2.	H_2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur	9,412	0,000	Diterima
	H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur	9,412	0,000	Ditolak
3.	H_3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur	0,484	0,628	Ditolak
	H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur	0,484	0,628	Diterima
No.	Hipotesis	R-Square	R-Square Adjusted	Hasil
4.	H_4 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur	0,720	0,712	Diterima
	H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala	0,720	0,712	Ditolak

	sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur		
--	--	--	--



Gambar 4.6 *Boostrapping* Item Variabel X terhadap Variabel Y

C. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bermula dari sebuah fenomena yang menyoroti tingginya kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya peningkatan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah. Peneliti mencoba menawarkan solusi berdasar teori-teori yang selama ini digaungkan akademisi maupun para ahli.

Penelitian ini memfokuskan kajiannya kepada ranah internal pendidikan dengan menyoroti salah satu aktor utama pendidikan yaitu kepala sekolah sebagai *King of Maker* pendidikan di sekolah. Penelitian ini juga menjadi bentuk seruan tentang upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan sekolah.

Peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Setelah melalui berbagai macam tahap, peneliti mendapatkan hasil bahwa secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap iklim sekolah bernilai 0,712 yang berarti sebesar 71,2% dilihat dari *Adjusted R-Square*. Mengacu pada pendapat Sarstedt, dkk., maka 0,712 dikategorikan kuat, sehingga kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Hasil tersebut diukur melalui 48 item indikator yang mengukur variabel independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah X_1 , Motivasi Berprestasi X_2 , dan Iklim Sekolah X_3) dan 15 item indikator yang mengukur

variabel dependen (Kinerja Guru Y). Pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu dengan nilai T -Statistic $1,166 < 1,659$ T -Table dan P -Values $0,244 >$ nilai signifikansi $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nazifah Husainah, M. Yusuf, dan Adam yang juga menggunakan hasil uji hipotesis di *SmartPLS* dengan hasil penelitian T -Statistics $1,636 < 1,649$ T -Table dan P -Values $0,050 >$ nilai signifikansi $0,05$.¹³⁴

Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka tidak mempengaruhi kinerja guru meskipun ada korelasi antar dua variabel, korelasi tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Namun, hasil penelitian oleh Muhammad Rizky Febyansyah mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, apabila melalui kepuasan kerja.¹³⁵ Karena, guru atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari sekolah akan

¹³⁴ Nazifah Husainah, M Yusuf, dan Adam, “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Marsudirini Bogor,” *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management* 7, no. 1 (2024).

¹³⁵ Muhammad Rizky Febyansyah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sertifikasi Guru, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening SMAN 1 Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau” (Skripsi, Padang, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, 2020).

memberikan sesuatu yang lebih untuk sekolah dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Ngalim Purwanto kepemimpinan adalah sekumpulan atau serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya ada sifat kewibawaan untuk dijadikan sebagai alat dalam menyakinkan yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dengan rela dan dibebankan kepadanya, dengan penuh semangat dan tidak secara terpaksa.¹³⁶

Kemudian menurut Harold Koontz, dkk., berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah harusnya mampu menggerakkan agar bawahannya dengan penuh kemauan dan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi. Apabila seorang pemimpin ingin berhasil menggerakkan para guru staf dan siswanya, maka pemimpin harus menghindari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras, dan sebaliknya harus mampu melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap staf, guru dan siswanya.¹³⁷

Suyadi Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi,

¹³⁶ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 26.

¹³⁷ Harold Koontz, Cyril O'Donnell, dan Heinz Wehrich, *Intisari Manajemen* (Jakarta: Bina Aksara, 1989), 105–6.

suatu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.¹³⁸

Serta kemungkinan ada faktor lainnya yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi kinerja guru, selain dari kepemimpinan kepala sekolah seperti pendapat dari Cahyo Harry Sancoko dan Rini Sugiarti perihal kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya seperti faktor internal dan faktor eksternal.¹³⁹ Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggungjawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas yang ada dilingkungan sekolah seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah.

2. Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu *T-Statistic* 9,412 > 1,659 *T-Table* dan *P-Values* 0,000 < nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

¹³⁸ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008).

¹³⁹ Cahyo Harry Sancoko dan Rini Sugiarti, "Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya," *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titik Haryanti yang menggunakan hasil uji hipotesis di SPSS dengan hasil penelitian koefisien determinan sebesar 55,2% serta $t_{hitung} = 5,871 > t_{tabel} = 2,048$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.¹⁴⁰

Kennth Cushner, Averil Mc.Clelland, dan Philip Safford, berpendapat bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹⁴¹

Kemudian menurut Husaini Usman motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, dan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong berprestasi.¹⁴² Pengetahuan tentang motivasi membantu kepala sekolah memahami siapa kerja bawahannya, kepala sekolah dapat memahami bawahannya dengan cara berbeda beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol, karena bawahan harus dimotivasi, karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi.

¹⁴⁰ Titik Haryanti, "Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda," *Research and Development Journal of Education* 4, no. 1 (23 Oktober 2017), <https://doi.org/10.30998/rdje.v4i1.2067>.

¹⁴¹ Cushner, Mc.Clelland, dan Safford, *Human Diversity in Education: An Integrative Approach*, 73.

¹⁴² Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, 276.

Motivasi ditandai dengan munculnya *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. Motivasi juga dapat dirangsang karena adanya tujuan, karena motivasi akan muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong oleh adanya sesuatu atau unsur lain, dan dalam hal ini yang dimaksud adalah tujuan yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas maka motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berlanjut dengan persoalan perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena ada tujuan kebutuhan atau keinginan untuk berprestasi, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik pada para guru.

3. Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu *T-Statistic* $0,484 < 1,659$ *T-Table* dan *P-Values* $0,628 >$ nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Arya Dika yang juga menggunakan hasil uji hipotesis di *SmartPLS* dengan hasil penelitian *T-Statistics* $-0,303 < 1,960$ *T-Table* dan *P-Values* $0,000 <$ nilai signifikansi 0,05, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang

signifikan, namun berpengaruh negatif iklim sekolah terhadap kinerja guru.¹⁴³ Sedangkan pada peneliti, tidak terdapat pengaruh yang signifikan, namun berpengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Ini menunjukkan bahwa, apabila iklim sekolah yang positif akan berdampak juga pada kinerja guru begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sorenson dan Goldsmith yang berpendapat bahwa “*school climate as the collective personality of the school*”.¹⁴⁴ Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktik belajar mengajar serta struktur organisasi.

Menurut Stephanus Pretorius dan Elsabe de Villiers,

School climate refers to the heart and soul of a school, psychological and institutional attributes that give a school its personality, a relatively enduring quality of the entire school experienced by members, which describes their collective perception of routine behavior, and influences their attitudes and behavior in the school.¹⁴⁵

Maka dapat dinyatakan bahwa iklim sekolah adalah suasana yang diciptakan oleh kepala sekolah selaku pemimpin yang dapat menunjang terjadinya proses belajar mengajar.

¹⁴³ Muhammad Arya Dika, “Pengaruh Iklim Sekolah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam” (Skripsi, Jambi, Universitas Jambi, 2024), <https://repository.unja.ac.id/61999/5/FULL%20SKRIPSI.pdf>.

¹⁴⁴ Richard D. Sorenson dan Lloyd M. Goldsmith, *The Principal's Guide to Managing School Personnel* (United-States: Corwin Press, 2008), https://books.google.co.id/books?id=aJWfkhHpx5AC&pg=PA1&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q=school%20climate%20as%20the%20collective%20personality%20of%20the%20school&f=false.

¹⁴⁵ Stephanus Pretorius dan Elsabe de Villiers, “Educators’ Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary Schools,” *South African Journal of Education* 29 (2009): 33.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat diatas maka iklim sekolah seharusnya berpengaruh terhadap kinerja guru, iklim sekolah yang baik akan menyebabkan terjadinya suasana belajar dan mengajar yang mendukung, budaya sekolah yang kondusif, sekolah yang efektif, kepemimpinan yang efektif, motivasi belajar dan mengajar yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi..

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.36, dapat diketahui nilai *R-Square* sebesar 0,720. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 0,720 kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan *Adjusted R-Square* bernilai 0,712 yang berarti sebesar 71,2% kinerja guru berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah, dan sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Merujuk pada pendapat di atas, nilai 0,720 berada di nilai 0,72 yang artinya di atas 0,67, maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini masuk dalam kriteria kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muh. Husen Arifin dalam jurnal berjudul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru, baik secara simultan. Berdasarkan analisis data diperoleh $F_{hitung} = F_{tabel}$ dengan koefisien determinasi sebesar 0,932 atau

sebesar 93,2% yang artinya bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.¹⁴⁶

Hasil Penelitian ini sesuai dengan kajian dan hasil penelitian yang relevan. Wahyusumidjo menjelaskan kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah suatu pencerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Dengan demikian kepala sekolah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh guru, staf dan siswa tidak lepas dari tanggung jawab kepala sekolah.¹⁴⁷ Serta Husaini Usman berpendapat bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong berprestasi.¹⁴⁸ Pengetahuan tentang motivasi membantu kepala sekolah memahami sikap kerja bawahannya, kepala sekolah dapat memahami bawahannya dengan cara berbeda beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol, karena bawahan harus dimotivasi, karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi. Kemudian menurut Stephanus Pretorius dan Elsabe de Villiers, iklim sekolah bahwa:

School climate refers to the heart and soul of a school, psychological and institutional attributes that give a school its personality, a relatively enduring quality of the entire school experienced by members, which

¹⁴⁶ Rahmadanni Pohan, "Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru," *AL-USWAH: Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (10 Agustus 2019): 1, <https://doi.org/10.24014/au.v2i1.6680>.

¹⁴⁷ Wahyusumidjo, *Wahyusumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permaalannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 97.

¹⁴⁸ Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, 276.

describes them collective perception of routine behavior, and influences their attitudes and behavior in the school.¹⁴⁹

Kemudian Sorenson dan Goldsmith berpendapat bahwa “*school climate as the collective personality of the school*”.¹⁵⁰ Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

Payman J. Simanjuntak mengatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka tujuan organisasi.¹⁵¹ Dalam kaitannya dengan kinerja guru, maka guru menduduki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja guru yaitu hasil kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁵²

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang baik pula kepada bawahannya, begitu juga motivasi berprestasi yang baik dapat memberikan dorongan yang baik bagi para personil sekolah untuk berprestasi. Maka akan timbul kepercayaan dan menciptakan iklim sekolah yang baik, sehingga suasana

¹⁴⁹ Pretorius dan de Villiers, “Educators’ Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary Schools,” 33.

¹⁵⁰ Sorenson dan Goldsmith, *The Principal’s Guide to Managing School Personnel*, 30.

¹⁵¹ Payman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: FE UI, 2005).

¹⁵² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), 70.

sekolah meningkat yang juga mempengaruhi arah kinerja kearah yang lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kombinasi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah akan diikuti peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya jika terjadi penurunan kombinasi antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru akan diikuti pula penurunan kinerja guru.