

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU AL-JANNAH ISLAMIC SCHOOL JAKARTA**



Oleh

MUHAMMAD KHOIR PERDANA SIREGAR

200611038

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat-Syarat

Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

INDONESIA BANKING SCHOOL

JAKARTA

2011

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU AL-
JANNAH ISLAMIC SCHOOL JAKARTA**



Nama Mahasiswa : Muhammad Khoir Perdana Siregar
NPM : 2006110038
Jurusan / Program : Manajemen / Sarjana

Diterima Dan Disetujui Untuk Diujikan

2011

Jakarta, 28 April 2011

Dosen Pembimbing Skripsi

(DR. Paulina Harun)

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF

Nama : Muhammad Khoir Perdana Siregar
NPM : 200611038
Jurusan / Program : Manajemen / Sarjana
Judul : Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja
terhadap kinerja guru Al-jannah Islamic School Jakarta

Tanggal Ujian Komprehensif :

Penguji :
Ketua : DR. Siti Sundari
Anggota : 1. DR. Paulina Harun
2. Wasi Bagasworo, SE., MM

Menyatakan bahwa mahasiswa dimaksud di atas telah mengikuti ujian komprehensif :

Pada : 28 April 2011

Dengan Hasil : A-

Penguji,

Ketua

(DR. Siti Sundari)

Anggota I

Anggota II

(DR. Paulina Haru)

(Wasi Bagasworo, SE., MM)

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Khoir Perdana Siregar

NIM : 200611038

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
AL-JANNAH ISLAMIC SCHOOL JAKARTA.

Pembimbing Skripsi

(DR. Paulina Harun)

Tanggal Lulus : 28 April 2011

Mengetahui,

Ketua Panitia Ujian

Ketua Jurusan Manajemen

(DR. Siti Sundari)

(Donant A. Iskandar, SE.,MBA)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkah dan rahmat-Nya sehingga skripsi yang disyaratkan untuk mencapai gelar sarjana ekonomi ini dapat terselesaikan dengan baik. Adapun penulisan skripsi ini berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru Al- Jannah Islamic School Jakarta.**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan dan untuk melihat variabel mana yang berpengaruh paling dominan.

Selama proses penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, fasilitas, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang turut membantu terselesaikannya penelitian ini. Adapun pihak-pihak yang dimaksud adalah:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kelancaran dan kemudahan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.
2. Ibu DR. Paulina Harun, selaku dosen pembimbing skripsi ini yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini,
3. Ibu DR. Siti Sundari Arie, selaku Ketua STIE-IBS saat ini, dan Bapak Dr. Siswanto selaku mantan Ketua STIE-IBS periode 2004-2009.

4. Bapak Taufik Hidayat, SE.Ak, M.Bankfin. selaku Wakil Ketua II Bidang Administrasi Keuangan STIE-IBS,
5. Bapak Drs, Atman Poerwokoesoemo. selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan STIE-IBS,
6. Bapak DR. Muchlis, Nugroho Endopranoto, SE., MBA, Antyo Pracoyo, SE., Msi , (Alm) Drs. Noehi Nasution selaku mantan pimpinan STIE-IBS,
7. Bapak Donant Alananto Iskandar, SE.,MBA, selaku kepala jurusan Manajemen STIE IBS.
8. Bapak Djoko S. Pinilih D.W., SE, MM, selaku Kepala Bagian Admik dan Umum,
9. Seluruh staf pengajar STIE-IBS yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
10. Seluruh staf administrasi STIE-IBS yang telah membantu penulis sehingga dapat mengikuti perkuliahaan dengan baik.
11. Bapak Ir. H. Muslimin Siregar,MM. sebagai Pendiri Yayasan Masdalifah, yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di Al-Jannah Islamic School Jakarta.
12. Ibu Hj. Nurjannah Harahap , sebagai Ketua Yayasan Masdalifah, yang sangat membantu saya dalam penelitian di Al-Jannah Islamic School Jakarta.
13. Para Guru Al-Jannah Islamic School Jakarta yang telah meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
14. Ibu dan Ayahku tercinta, Farida Harahap dan (Alm) Abdul Kadir Siregar yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan motivasi kepada peneliti agar penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
15. Kakak-kakak dan adikku tersayang (Farika Marenda, Hamidah Martina Rosa, dan Anggi Jogita) atas doa dan dukungannya.

16. Seluruh keluarga besarku yang telah memberikan semangat, dukungan, dan selalu mengingatkan agar penelitian ini dapat cepat terselesaikan dengan baik.
17. Teman-teman angkatan 2006 yang telah berbagi waktu dan pengalaman bersama baik dalam susah maupun senang.
18. Teman-teman SDM kevin, martin, rahmat, dianto, afdal, alifa, chendika, aditya verza, reges lainnya yang tidak tersebut.
19. Teman-teman UKM Basket Putra adhi, hengky, kevin, rizki, tommy, zaki, aditya, didit, didi, reza, dan UKM basket Putri
20. Teman-teman SD ijal, oji, nanda, amoy, andri, wirman, acim, dll yang telah selalu menyemangati, membantu dan memotivasi saya.
21. Kepada seluruh pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga ketulusan dan keikhlasan hati mereka memperoleh pahala dari Allah SWT.

Sebagai seorang manusia biasa, peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan kualitas penelitian di masa yang akan datang. Jika ada hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Atas perhatiannya, peneliti ucapkan terima kasih.

Jakarta, Maret 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan Penguji Komprehensif	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Lembar Pernyataan Karya Sendiri	iv
Kata Pengantar	v
Abstrack	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pembatasan Masalah	3
1.3. Perumusan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat penelitian	5
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II. LANDASAN TEORITIS	
2.1. Kepemimpinan	8
2.1.1 Definisi Kepemimpinan	8
2.1.2 Pendekatan Studi Kepemimpinan	10

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.4 Syarat-syarat Pemimpin	13
2.1.5 Gaya Kepemimpinan.....	14
2.2. Motivasi	15
2.2.1 Definisi motivasi	15
2.2.2 Teori Motivasi.....	15
2.2.2.1 Teori Pemuas Kebutuhan.....	16
2.2.2.1.1 Teori Motivasi Klasik	16
2.2.2.1.2 Teori Hierarki Kebutuhan.....	17
2.2.2.1.3 Teori Dua Faktor.....	18
2.2.2.1.4 Teori X dan Y.....	20
2.2.2.1.5 Teori Kebutuhan McClelland.....	21
2.2.2.1.6 Teori Lingkungan C.S George.....	21
2.2.2.2 Teori Motivasi Proses	22
2.2.2.2.1 Teori Pengharapan Vroom	22
2.2.2.2.2 Teori Keadilan.....	23
2.2.2.2.3 Teori Pengukuhan	24
2.3. Lingkungan Kerja	24
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	24
2.3.1.1 Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.3.1.1.1 Lingkungan Kerja Fisik	25
2.3.1.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	26
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27

2.4. Kinerja	32
2.4.1 Definisi Kinerja.....	32
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	33
2.4.3 Penilaian Kinerja.....	34
2.5. Penelitian Terdahulu	34
2.6. Kerangka Pemikiran.....	35
2.7. Hipotesis.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian.....	38
3.2. Data yang dihimpun	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4. Populasi dan Sample	40
3.5. Operasional Variabel	42
3.6. Teknik Pengolahan Data	43
3.6.1 Uji Instrumen	43
3.6.1.1 Uji Validitas.....	43
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	44
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.6.2.1 Uji Normalitas	45
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	45
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	46
3.6.2.4 Uji Autokorelasi	47
3.6.3. Uji Model Analisis	48

3.6.3.1 Analisis Regresi Berganda.....	48
3.6.3.2 Uji t.....	49
3.6.4.3 Uji F.....	50
BAB IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Al-Jannah Islamic School Jakarta	51
4.1.2 Visi dan Misi Al-Jannah Islamic School Jakarta	52
4.1.3 Struktur Organisasi Yayasan Masdalifah.....	53
4.1.4 Landasan Ideal Kurikulum Al-Jannah	54
4.1.5 Model Pembelajaran Al-Jannah	56
4.1.6 Serta-serta Pembelajaran Al-Jannah	60
4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan	61
4.2.1 Profil Responden.....	61
4.2.1.1 Jenis Kelamin.....	61
4.2.1.2 Status Responden	62
4.2.1.3 Usia Responden.....	63
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden	64
4.2.1.5 Jumlah Tanggungan Keluarga.....	65
4.2.1.6 Lama Berkerja	66
4.2.2 Analisis Hasil <i>Pre-Test</i>	66
4.2.2.1 Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	67
4.2.2.2 Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	68

4.2.3 Analisis Hasil Data dan Penelitian.....	70
4.2.3.1 Uji Validitas	70
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	71
4.3 Uji Asumsi Klasik	72
4.3.1. Uji Normalitas	72
4.3.2. Uji Multikolinearitas	73
4.3.3. Uji Heterokedastisitas	74
4.3.4. Uji Autokorelasi	75
4.4 Analisis Regresi Berganda	76
4.4.1. Pembahasan Model Persamaan Regresi.....	76
4.4.2. Uji t (Parsial)	78
4.4.3. Uji F (Simultan)	81
4.4.4. Analisis Koefisiensi Determinasi	82
4.5 Implikasi Manajerial	83
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	88
5.2.1 Bagi Para Akademisi	88
5.2.2 Bagi Al-Jannah Islamic School Jakarta.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Daftar Warna dan Pengaruhnya	31
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Validitas Instrumen Penelitian <i>Pre-test</i>	67
Tabel 4.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian <i>Pre-Test</i>	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen	70
Tabel 4.4. Hasil Uji Realibilitas Instrumen	72
Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.6. Hasil Uji Autokorelasi	75
Tabel 4.7. Model Persamaan Regresi.....	77
Tabel 4.8. Hasil Uji T (Parsial).....	79
Tabel 4.9. Hasil Uji F (Simultan).....	81
Tabel 4.10. Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	82
Tabel 4.11. <i>Avarage Value</i> pernyataan variabel kepemimpinan	83
Tabel 4.12. <i>Avarage Value</i> pernyataan variabel motivasi	84
Tabel 4.13. <i>Avarage Value</i> pernyataan variabel lingkungan kerja	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hierarki Maslow	18
Gambar 2.2 Model Teori Pengharapan	23
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2. Landasan Kurikulum.....	54
Gambar 4.3. Jenis kelamin Responden	61
Gambar 4.4. Status Responden	62
Gambar 4.5. Usia Responden.....	63
Gambar 4.6. Pendidikan Terakhir Responden	64
Gambar 4.7. Jumlah Tanggungan Responden.....	65
Gambar 4.8. Lama Berkerja Responden	66
Gambar 4.9. Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.10. Uji Heterokedastisitas	74
Gambar 4.11. Uji Autokorelasi	76

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas Pre-Test
- Lampiran 3 Uji Reliabilitas Pre-Test
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas



LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Khoir Perdana Siregar

NPM : 200611038

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas : STIE – Indonesia Banking School

Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja
Terhdapa kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIE-IBS, Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

(Muhammad Khoir P)

ABSTRACT

The Purpose of this research is to know what variables leadership, motivation, and work environment have significant influence to teacher performance in Al-Jannah Islamic School Jakarta. For testing the validity from that hypothesis it's needed a related data from teacher's opinion about leadership, motivation, working environment, and performance. Data explored based one judgment and worker opinion from 51 respondents.

The result of data analyze by multiple regression test shows that $Y = 0.439 + 0.301X1 + 0.323X2 + 0,273X3$, leadership variable ($X1$) t has calculate 2.212, motivation variable ($X2$) t calculate 2.827 and area variable ($X3$) t calculate 2.054. By using level significance alpha (5%) hence all variables in this research statistically is significant. Coefficient of determination (adjusted R^2) 0.649, this thing means that independent variable can explain about dependent variables equal to 64.9%. F statistic test shows 31.880 it means that independent variable influences to employee performance of Al-Jannah Islamic School Jakarta.

Based on research by multiple regression tests, it can be concluded that the variables of leadership, motivation and work environment influence both individually and simultaneously. Of the three independent variables, motivations have a greater influence on employee performance.

Keyword: leadership, motivation, work environment

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi tercapai. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan penerahan terhadap usaha-usaha bawahan dalam mencapai tujuan organisasi . Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah.

Keadaan seperti ini akan menimbulkan situasi dimana bawahan berkerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasaran. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan apabila organisasi ingin mencapai keberhasilan. Bagi para anggota organisasi atau usaha, paling tidak faktor kepemimpinan dapat dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan memberikan kinerja karyawan yang baik

Begitu pula pada salah satu faktor yang juga dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Menurut Robbins (2002), motivasi adalah kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual atau dengan kata lain motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada. Teori Maslow menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia dimana kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah dipuaskan. Hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut : (1) kebutuhan fisiologis (2) kebutuhan keamanan (3) kebutuhan sosial (4) kebutuhan penghargaan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Flippo (1997), menyatakan yakni arahan atau motivasi dalam esensi, adalah kemampuan mengatur karyawan dalam organisasi, dimana karyawan adalah hal yang utama dalam organisasi, maka perilaku itu terhasikan dalam prestasi karyawan dari keinginan karyawan yang simultan dengan hasil yang dicapai atau objektivitas organisasi.

Pendapat diatas dapat diartikan mengapa seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan dengan baik pada suatu organisasi. Kesediaan itu karena adanya dorongan, ransangan dalam diri seorang karyawan . Lebih kongkrit lagi bahwa dorongan tersebut berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi.

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, aman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas nya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para lingkungan kerja di perusahaan atau organisasi

juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya , karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat dan lain sebagainya.

Al-Jannah Islamic School adalah salah satu sekolah Islam yang cukup baik dengan jumlah siswa/siswi yang cukup banyak. Sekolah adalah tempat atau sumber mencari ilmu oleh karena nya sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tentunya bergantung pada kualitas tenaga pengajar/guru, dan kualitas guru tersebut akan menentukan kinerja mereka terhadap sekolah tersebut. Mencari solusi tentang kinerja tenaga pengajar tampaknya merupakan tuntutan saat ini untuk memberikan layanan pendidikan yang lebih baik kepada masyarakat secara luas, secara efektif dan efisien. Maka hal ini lah yang membuat saya sebagai penulis tertarik untuk mengambil judul : Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada *Al-jannah Islamic school* Jakarta.

1.2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup pembahasan yang perlu dikaji. Maka dilakukan pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian yang perlu dikaji. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian dan pembahasan. Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada *Al-jannah Islamic school* Jakarta.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka pokok-pokok masalah yang dapat diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Al-jannah *Islamic school* Jakarta?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Al-jannah *Islamic school* Jakarta?
3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Al-jannah *Islamic school* Jakarta?
4. Apakah variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Al-jannah *Islamic school* Jakarta?
5. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru pada Al-jannah *Islamic school* Jakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Al-jannah *Islamic school* Jakarta.

2. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Al-jannah Islamic school Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Al-jannah Islamic school Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Al-jannah Islamic school Jakarta.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru pada Al-jannah Islamic school Jakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Al-jannah Islamic School Jakarta

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar.

2. Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dalam lapangan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk lebih mempermudah penyampaian informasi berdasarkan aturan yang logis dari penelitian yang dilakukan serta memberikan gambaran mengenai apa yang akan diuraikan dalam penulisan ini. Untuk lebih jelasnya, skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yang terdiri dari :

BAB I: PENDAHULUAN

Merupakan uraian tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Merupakan uraian secara teoritis memuat tentang pengertian kepemimpinan, pengertian motivasi, pengertian lingkungan kerja, pengertian kinerja , kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab III memuat tentang pengertian tentang metode penelitian, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik penentuan sampling, teknik

pengumpulan data, metode analisis data, operasional variabel, teknik uji prasarat analisis data dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV memuat tentang , latar belakang berdirinya organisasi, sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi, visi, misi, tujuan perusahaan, pelaksanaan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, implikasi manajerial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir pada penyusunan skripsi ini, sehingga pada bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan mencoba memberikan saran untuk Al-Jannah Islamic School Jakarta dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

2.1.1. Definisi Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2002) dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi mengerakan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi.

Kepemimpinan mungkin tidak mudah didefinisikan, sejumlah pakar mendefinisikannya secara berlainan. Ada yang menyoroti dari segi kekuatan mempengaruhi, karakter, antusiasme, pendelegasian dan sebagainya. Setiap organisasi tentu mempunyai tujuan yang telah ditetapkan dan berdasarkan tujuan itulah pemimpin melakukan berbagai macam cara untuk mempengaruhi kelompok-kelompok dalam organisasi guna mencapai tujuannya. Tidak semua pemimpin memiliki kemampuan yang sama, hal ini karena adanya perbedaan berbagai macam sifat-sifat, dan cirri-ciri didalamnya.

Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

- a) Stephen P. Robbins (2006), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan

- b) Nawawi (2001) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mengerakan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.
- c) Young (dalam Kartono 2003) kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.
- d) Moejiono (2002) memandang bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.
- e) Manullang. M (2001), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.

Berdasarkan uraian tentang definisi diatas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Pendekatan Studi Kepemimpinan

Studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku dan situasional.

Berikut uraian ke empat macam pendekatan tersebut:

a) Pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber daya terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan.

French dan Raven dalam Wahjosumidjo (2002) mengemukakan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengelompokan sumber dari mana kewibawaan tersebut berasal, yaitu: (1) *Legitimate power*: bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi, (2) *Coersive power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin, (3) *Reward power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin, (4) *Referent power*: bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum

atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan (5) *Expert power*: bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.

b) Pendekatan sifat (*the trait approach*)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin, seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, wawasan masa depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik. Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih.

c) Pendekatan perilaku (*the behavior approach*)

“Pendekatan perilaku” merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari dalam hal: bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan.

d) Pendekatan situasional (*situational approach*)

Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbedabeda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

Pendekatan situasional bukan hanya merupakan hal yang penting bagi kompleksitas yang bersifat interaktif dan fenomena kepemimpinan, tetapi membantu pula cara pemimpin yang potensial dengan konsep-konsep yang berguna untuk menilai situasi yang bermacam-macam dan untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi. Peranan pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi dimana peranan itu dilaksanakan. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak oleh sifat kepribadian individu-individu, melainkan oleh persyaratansituasi sosial.

2.1.3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Ardi (2002), fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu membantu terciptanya suasana persaudaraan, dan kerjasama dengan penuh rasa kebebasan, membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri yaitu ikut memberikan ransangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan tujuan, membantu kelompok dalam menetapkan proses kerja,

bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok, dan terakhir bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Sementara itu Wahjosumidjo (2002) mengemukakan fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu: membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain, dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain, menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok, dan menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki.

2.1.4. Syarat-syarat Pemimpin

Menurut Tracey (dalam Steven Robin) keahlian atau kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin apapun, yang mencakup: *conceptual skills*, *human skill* dan *technical skills*.

Berikut uraian kemampuan dasar yang dikemukakan oleh Tracey:

- a) *Technical skills*, yaitu: kecakapan spesifik tentang proses, prosedur atau teknik-teknik, atau merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal-hal khusus dan penggunaan fasilitas, peralatan, serta teknik pengetahuan yang spesifik.
- b) *Human skills*, yaitu: kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok dan untuk menciptakan usaha kerjasama di lingkungan kelompok yang dipimpinnya.
- c) *Conceptual skills*, yaitu kemampuan seorang pemimpin melihat organisasi sebagai satu keseluruhan.

2.1.5. Gaya Kepemimpinan

Wahjosumidjo (2002) mengemukakan empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. perilaku kepemimpinan tersebut masing-masing memiliki ciri-ciri pokok, yaitu:

- 1) Perilaku instruktif; komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat
- 2) Perilaku konsultatif; pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan supportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin
- 3) Perilaku partisipatif; kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya.
- 4) Perilaku delegatif; pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri.

2.2. Motivasi

2.2.1. Definisi Motivasi

Menurut G.R Terry (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Robbins (2002) menyebutkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individual. Dari pengertian ini ada tiga unsur kunci yaitu upaya yang perlu dilakukan, tujuan organisasi serta kebutuhan yang perlu diperhatikan

Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang ada diluar diri seseorang mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan yang ingin dicapainya dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik maupun non fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat.

2.2.2. Teori motivasi

Secara garis besar teori motivasi ini dibagi atas dua bagian besar yaitu: Teori pemuas kebutuhan (*content theory*) yaitu teori yang memusatkan pada apa yang dimotivasi dan Teori motivasi Proses (*Prosess Theory*) yaitu teori yang memusatkan pada bagaimana memotivasi.

2.2.2.1. Teori Pemuas Kebutuhan

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku seperti itu. Dalam teori ini, individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka dimotivasi untuk memenuhinya. Dengan perkataan lain, teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bersemangat berkerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi standar kebutuhannya, maka akan semakin giat orang tersebut berkerja.

Beberapa ahli yang menganut teori motivasi pemuas kebutuhan antara lain:

- a) Frederik W Taylor dengan teori motivasi Klasik
- b) A.H Maslow dengan teori Hierarki kebutuhan
- c) Frederick Herzberg dengan teori dua factor Motivasi –higiene
- d) McGregor dengan teori X dan Y
- e) McClelland dengan teori kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan
- f) Claude S. George dengan teori lingkungan kerja

2.2.2.1.1. Teori motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Teori motivasi klasik berpendapat bahwa manusia mau berkerja giat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan biologisnya. Hal tersebut dapat berbentuk uang atau pekerjaannya.

2.2.2.1.2. Teori Hierarki Kebutuhan

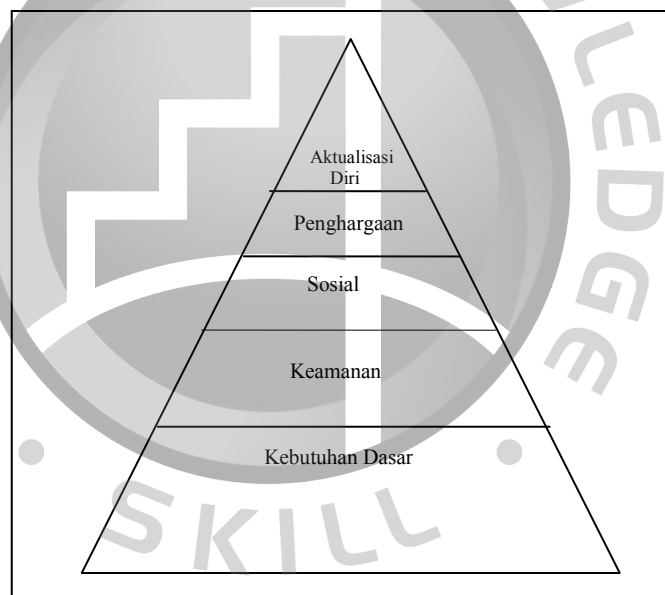
Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh A Maslow berpendapat bahwa seseorang termotivasi oleh hasrat untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhinya.

Menurut kebutuhan manusia terdiri dari lima macam yaitu:

1. Kebutuhan dasar (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang dapat dimanifestasikan dalam hal kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan lainnya seperti kebutuhan bebas akan rasa sakit.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*) misalnya kebutuhan akan kebebasan dari segala macam ancaman baik dari dalam kantor maupun di luar kantor, bebas dari segala macam tuduhan, kebutuhan akan keamanan jiwa maupun harta.
3. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*belonging and affection needs*), misalnya kebutuhan akan berhubungan dengan orang lain (interaksi), member dan menerima cinta, menyayangi dan kerjasama.
4. Kebutuhan akan prestise atau penghargaan (*esteem needs*), seperti keinginan untuk dihargai, mandiri, dipertimbangkan dan dihormati oleh orang lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), atau kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi termasuk didalamnya keinginan untuk tumbuh dan berkembang.

Menurut Maslow, kebutuhan muncul secara terpisah dan orang cenderung memenuhi yang lebih rendah sebelum memenuhi yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja. Orang selalu berusaha memenuhi kebutuhan yang paling rendah sebagai kebutuhan pokok. Menurut Maslow, bila suatu kebutuhan telah dipenuhi maka daya motivasinya akan berhenti. Semakin tinggi kepuasan terpenuhi, semakin rendah daya motivasinya, sebaliknya semakin rendah kepuasan terpenuhi semakin tinggi daya motivasinya.

Gambar 2.1. Model Hierarki Maslow



2.2.2.1.3. Teori Dua Faktor

Dalam teori dua faktor yang dikembangkan oleh Fredrick Herzberg, motivasi para pegawai tergantung dua faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Menurutny faktor kunci dalam motivasi dan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor-faktor ini disebut sebagai motivator, dimana kehadirannya

meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi tetapi absennya faktor ini tidak mengarah pada ketidakpuasan. Faktor ketidakpuasan atau dinamakan juga dengan faktor *hygiene* terdiri dari serangkaian kondisi kerja yang meliputi faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Gaji atau upah
- b) Keamanan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Kebijakan perusahaan
- f) Mutu dan teknik pengawasan
- g) Interaksi antar-personel, yang dapat dibedakan menjadi interaksi antar sesama, interaksi antar bawahan dan interaksi antara pimpinan (atasan).

Menurut Herzberg, apabila faktor-faktor tersebut ada maka tidak memerlukan motivasi, dan apabila faktor-faktor itu tidak ada maka akan menyebabkan rasa tidak puas dikalangan pegawai. Sementara faktor kepuasan terdiri dari serangkaian kondisi yang meliputi beberapa faktor sebagai berikut:

- a) Pengakuan (*recognition*)
- b) Tanggung jawab (*responsibility*)
- c) Prestasi (*achievement*)
- d) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- e) Adanya kemungkinan untuk berkembang (*the possibility of growth*)
- f) Kemajuan (*advancement*)

2.2.2.1.4. Teori X dan Teori Y

Teori X dan Y yang dikembangkan oleh McGregor membagi motivasi manusia dengan dua asumsi yaitu X dan Y. asumsi dasar teori X adalah rata-rata manusia tidak menyukai kerja dan harus dipaksa, diawasi serta harus dituntun untuk menghasilkan atau mencapai tujuan organisasi. Menurut teori X, kebanyakan manusia menyediakan dirinya untuk diperlakukan seperti itu, karenanya mereka dapat menghindar dari tanggung jawab. Asumsi perilaku kebanyakan manusia pegawai menurut teori X adalah:

- a) Malas dan tidak suka berkerja
- b) Tidak mempunyai ambisi mancapai prestasi optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab.
- c) Lebih senang dibimbing, diperintah, diawasi, dan diancam
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Sementara teori Y berasumsi sebaliknya yaitu pada hakekatnya manusia tertarik pada pekerjaannya, berhasrat untuk membimbing dirinya secara langsung dan bertanggung jawab serta berkreasi memecahkan permasalahan sesuai dengan kapasitasnya. Asumsi perilaku kebanyakan manusia menurut teori Y adalah:

- a) Karyawan rajin dan senang berkerja
- b) Karyawan bertanggung jawab dan berambisi mancapai prestasi optimal
- c) Karyawan selalu berusaha mancapai sasaran organisasi dengan mengembangkan dirinya

2.2.2.1.5. Teori Kebutuhan McClelland

Dalam teori kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang dikemukakan oleh McClelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan yang potensial. Bagaimana energi ini digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan karyawan karena didorong oleh:

- a) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b) Harapan keberhasilannya
- c) Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut teori ini, pada dasarnya setiap orang mempunyai tiga macam kebutuhan yang terdiri:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*the need for achievements*) yaitu kebutuhan untuk melampaui dan berusaha untuk menggapai prestasi dan sukses.
2. Kebutuhan akan berafiliasi (*the need for affiliation*) yaitu kebutuhan kontak sosial, persetujuan dan saling mendukung seperti diterima oleh orang lain, perasaan dihormati dan merasa dirinya penting serta keikutsertaan.
3. Kebutuhan akan kekuatan atau kekuasaan (*the need for power*) yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan.

2.2.2.1.6. Teori Lingkungan Claude S. George

Claude S. George dalam teori lingkungannya mengatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan dimana seseorang itu berkerja. Kebutuhan itu meliputi:

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja
- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

2.2.2.2. Teori Motivasi Proses

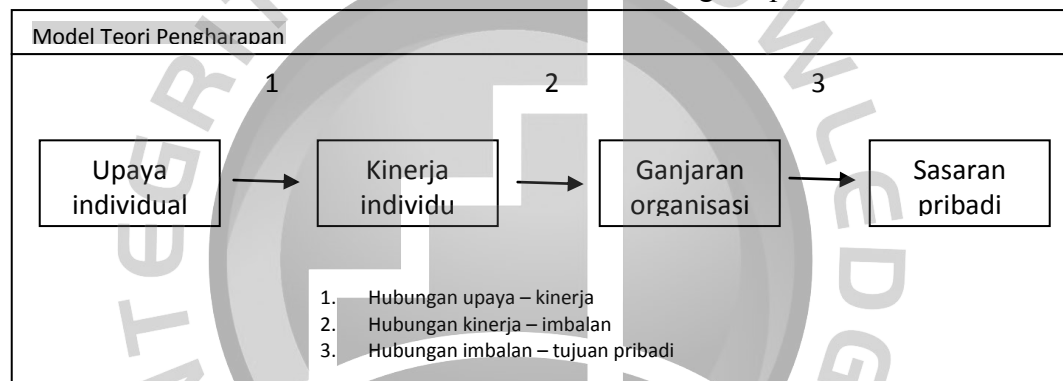
Yang termasuk dalam teori motivasi proses adalah pengharapan dari Vroom, teori keadilan teori pengukuhan.

2.2.2.2.1. Teori Pengharapan Vroom

Teori pengharapan berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output itu* bagi individu tersebut. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan, karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi. Dan imbalan itu akan memenuhi sasaran pribadi karyawan itu. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan, yaitu:

1. Hubungan Upaya – Kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja
2. Hubungan Kinerja – Imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya *output* yang diinginkan.
3. Hubungan Imbalan – Sasaran Pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Gambar 2.2. Model teori Pengharapan



2.2.2.2.2. Teori Keadilan

Sedangkan dalam teori keadilan (*equity theory*) terdapat unsur pembanding seseorang dengan orang lain dan imbalan dalam situasi kerja tertentu. Asumsi dasar teori ini adalah setiap manusia ingin diperlakukan secara adil dan setiap individu cenderung membandingkan kontribusi dan imbalan yang mereka terima dengan kontribusi dan imbalan yang diterima orang lain. Agar karyawan merasa diperlakukan adil, maka dalam pemberian imbalan perlu dipertimbangkan *personal input* (pendidikan, usia, senioritas, keahlian, upaya, kinerja, loyalitas) dan *personal output* (upah, kepuasan kerja, kesempatan dan lain-lain).

2.2.2.2.3. Teori Pengukuhan

Teori motivasi proses lainnya adalah teori pengukuhan (*reinforcement*) dari Skinner. Teori ini memfokuskan pada pengaruh imbalan dan hukuman terhadap perilaku seseorang. Teori ini memfokuskan pada pengaruh imbalan dan hukuman terhadap perilaku seseorang. Menurutnya, hukuman dapat berguna untuk meningkatkan gairah kerja, namun juga menimbulkan efek negatif bagi individu dan perusahaan. Pemberian imbalan lebih efektif dari tekanan atau hukuman di dalam mengupayakan peningkatan gairah kerja seseorang. Dasar teori ini adalah bila hasrat perilaku disertai dengan imbalan, seseorang akan termotivasi untuk mengulangi perilaku tersebut. Sedangkan hukuman dapat sangat berguna dalam mengeliminasi perilaku yang kurang disukai.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-

lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Alex S Nitisemito (2000), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayati (2001), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.3.1.1. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

2.3.1.1.1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.

2.3.1.1.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001) mengatakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia

Tabel 2.1. Daftar warna dan pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang/kerja
Merah	Dinamis, merangsang & panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiintas
Kuning	Keangunan, bebas, hangat	Menimbulkan gembira, merangsang syaraf mata	Gang-gang, lorong
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan	Konsentrasi

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka aalah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.4. Kinerja

2.4.1. Definisi Kinerja

Kinerja karyawan adalah proses dimana organisasi melalui proses, mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berikut ini pengertian kinerja menurut beberapa ahli ialah sebagai berikut :

1. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Hasibuan Malayu (2001). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
3. Menurut Wibowo (2007). Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Sedangkan Kinerja menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi pada setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap persinel tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan perilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.4.2 Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (Dalam Dito, 2010) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Indikator Kinerja menurut Boediharjo (2002) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1. Efektif dan efisien
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.4.3 Penilaian kinerja

Henry Simamora (2004) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi.

Di dalam organisasi penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, rotasi, mutasi dan kondisi kepegawaian lainnya. Semua organisasi dapat menilai kinerja dengan beberapa cara. Di dalam organisasi yang kecil penilaian kinerja mungkin bersifat informal namun pada organisasi yang besar penilaian kinerja sangat mungkin merupakan prosedur sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan dinilai secara formal.

2.5. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang mengambil permasalahan yang sama yaitu “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Yang menjadi acuan penulis dalam mengerjakan penelitian ini adalah penelitian dibawah ini:

1. Amy Adam

Penelitian ini dilakukan oleh Amy Adam mahasiswa S1 Universitas Indonesia pada tahun 2006 yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta*”.

2. Sri Raharjo

Penelitian ini dilakukan oleh Sri Raharjo mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2005 yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Sukadana Surakata*”.

Dari Kedua Penelitian diatas ini, bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mempunyai empat variabel, yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Seorang pemimpin yang baik dapat mejadi teladan bagi bawahannya

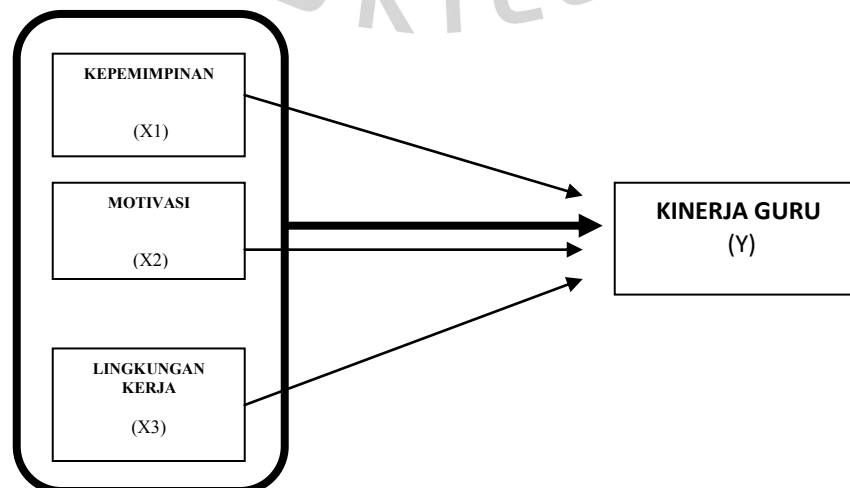
akan menciptakan semangat dan kegairahan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika pimpinan tidak bisa member contoh yang baik bagi bawahannya maka hal tersebut juga akan berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kerjanya.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan merasa aman, tenang dan betah dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga menyebabkan kinerja mereka dapat meningkat sesuai dengan keinginan organisasi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan merasa tidak betah dan terganggu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian



2.7. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja guru (Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja guru (Y)
2. H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X2) dengan kinerja guru (Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) dengan kinerja guru (X2)
3. H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja guru (Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja guru (Y)
4. H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X3), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah guru di Al-jannah Islamic School Jakarta, yang berlokasi di Jl. Jambore no 4, Pondok Rangun Jakarta Timur-Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari - Februari 2011.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang lebih bersifat kualitatif diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka kuantitatif agar dapat dianalisis menggunakan statistik. Hasil analisis statistik tersebut selanjutnya akan dipresentasikan kembali ke dalam bahasa kualitatif agar lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang membutuhkannya.

Penelitian ini menggunakan teknik studi kasus pada perusahaan. Studi kasus adalah investigasi kedalam sebab-sebab yang mendasari permasalahan tertentu didalam sebuah pabrik, sebuah departemen, atau sebuah kelompok kerja (Simamora, 2004).

Hasil riset hanya diterapkan pada permasalahan tertentu dan tidak dapat digeneralisasikan. Penelitian ini juga mencari hubungan sebab akibat (Kausal) antara satu variabel dengan variabel lainnya, dimana terdapat 3 variabel bebas (*Independent*) yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja serta satu variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja guru.

3.2. Data yang dihimpuni

Data yang akan dihimpun dalam penelitian ini terbagi kedalam dua jenis :

- Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.

Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002)

- Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2002). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data Primer yang dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti berikut ini :

- Wawancara, dilakukan dalam rangka mendapatkan materi-materi mengenai sejarah dan perkembangan sekolah dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan/kepala sekolah dan guru Al-jannah Islamic School.

- Kuisisioner (Angket), menyebarkan seperangkat pertanyaan yang telah dipersiapkan penulis kepada responden secara langsung untuk diisi dengan sebenar-benarnya. Dalam menyusun angket, peneliti menggunakan skala untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert, skala likert merupakan skala yang paling sering digunakan untuk mengukur variabel-variabel objek penelitian yang sifatnya kuantitatif. Skala ini menggunakan 5 buah kategori, yaitu sangat setuju, setuju, netral/ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaiannya :

- Sangat setuju/puas : Diberi skor 5
- Setuju/puas : Diberi skor 4
- Netral : Diberi skor 3
- Tidak setuju/Tidak puas : Diberi skor 2
- Sangat tidak setuju/Sangat tidak puas : Diberi skor 1

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru Al-Jannah Islamic School Jakarta sejumlah 104 guru.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (Probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*.

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

moe = prosentase kelongaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir

dengan menggunakan rumus slovin di atas maka dapat diketahui jumlah sampel minimal yaitu :

$$n = \frac{104}{1 + (104)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{104}{2.04} = 50.980 \text{ dibulatkan menjadi } 51$$

3.5. Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Ukuran
Kepemimpinan (Variabel X1)	kepemimpinan sebagai kemampuan mengerakan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Nawawi (2001)	<ul style="list-style-type: none"> a) Hubungan pemimpin dengan bawahan; b) Kesediaan pemimpin memberikan bimbingan dan saran kepada bawahan; c) Kesediaan pemimpin membantu mengatasi kesulitan bawahan; d) Kesediaan pemimpin mendelegasikan kewenangannya kepada bawahan; e) Keseringan pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya
Motivasi Kerja (Variabel X2)	<p>Motivasi adalah kebutuhan yang berhubungan dengan diri seseorang untuk melakukan sesuatu S.George (2002)</p> <p>Motivasi terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan . GR Terry (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Gaji; b) Insentif; c) Tantangan kerja d) Tunjangan e) Penghargaan; f) Promosi
Lingkungan Kerja (Variabel X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Alex S Nitisemito (2000)	<ul style="list-style-type: none"> a) Pengaturan ruang kerja b) Pengaturan pencahayaan c) Pengaturan tata warna d) Keamanan e) Hubungan dengan pemimpin f) Hubungan antar guru

Kinerja Guru (Variabel Y)	Kinerja adalah. hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005)	<ul style="list-style-type: none"> a) Tingkat kualitas kerja b) Tingkat kedisiplinan dalam kerja (waktu dan peraturan) c) Tanggung jawab atas pekerjaan dan wewenang. d) Kemampuan melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif sendiri. e) Kerjasama, meliputi kemampuan menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun secara individu
------------------------------	--	--

3.6. Teknik Pengolahan data

Pengujian keandalan instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan uji normalitas dan uji homogenitas. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian asumsi klasik dan pengujian korelasi berganda.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas adalah “Suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur.”

Analisis validitas data pada penelitian ini menggunakan analisis faktor, dimulai dengan melihat ukuran kecukupan sampling Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) harus > 0.5 yang

menyiratkan bahwa analisis faktor cukup (Malhotra, 2005). Rotasi faktor yang digunakan adalah prosedur varimax, yang merupakan sebuah metode rotasi ortogonal yang meminimumkan jumlah variabel dengan muatan yang tinggi pada sebuah faktor, sehingga meningkatkan kemampuan tafsir dari faktor tersebut (Malhotra, 2005). Selanjutnya dilihat nilai muatan faktor (*Component Matrix*) harus >0.5 , maka data tersebut valid (Imam Ghozali, 2001).

3.6.1.2 Uji reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya ialah menguji tingkat reliabilitas alat ukur tersebut. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika alat ukur itu stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Sedangkan alat ukur yang tidak reliabel adalah jika alat ukur yang digunakan tidak tetap atau berubah-ubah dan bila alat ukur tersebut digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang tidak sama atau dengan kata lain tidak konsisten.

Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* (Priyatno 2002). Menurut Sekaran (1992), reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Jika alat ukur sudah dinyatakan reliabel, maka instrumen yang telah dipilih dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data penelitian. Apabila tidak reliabel, maka alat ukur dan tingkat kesalahan pengukuran yang dipakai harus dievaluasi lagi.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola dsitribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi, diantaranya:

- 1 Dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.
- 2 Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak, dan
- 3 Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode pertama dalam menguji ada atau tidaknya gejala multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai *varian inflation factor* pada model regresi. Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui terdapat kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi ialah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *studentized* (Ghozali 2001).

3.6.2.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan antara data pada suatu waktu dengan data pada waktu sebelumnya. Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara serangkaian observasi yang diurutkan waktu (data deretan waktu) atau ruang (cross-sectional data).

Uji ini dilakukan dengan uji Durbin-Watson dengan rumus:

$$D - W = \frac{\sum_{t=1}^N (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^N e_t^2}$$

di mana:

t = periode waktu.

N = jumlah observasi.

e_t = error pada periode t.

3.6.3. Uji Model Analisis

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh atau kontribusi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan regresi seperti dibawah ini :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Notasi variabel sebagai berikut :

Y = Kepuasan kerja

b₀ = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

X₁ = Variabel kepemimpinan

X₂ = Variabel Motivasi

X₃ = Variabel Lingkungan kerja

3.6.3.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

Dimana :

β : koefisien regresi variabel independen

Se (β) : standar error variabel independen

Hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

- H_0 : $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- H_a : $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Tingkat signifikansi 0,05
- 2) Derajat kebebasan df : $n - k$
- 3) Uji dua sisi
- 4) Kesimpulan pengujian :
 - a. Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 tidak dapat ditolak
 - b. Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $+t_{hitung} > +t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.6.3.3. Uji F

Selain perlu menguji apakah koefisien regresi secara individual signifikan atau tidak dalam mempengaruhi variabel terikat, perlu juga diuji untuk membuktikan secara statistik bahwa secara keseluruhan koefisien regresi juga signifikan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data
- k = Jumlah variabel

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat signifikansi 0,05
- 2) Derajat kebebasan untuk df pembilang : k-1
- 3) Derajat kebebasan untuk df pembagi : n - k
- 4) Uji satu sisi.

Kesimpulan pengujian :

- a) Apabila F hitung < F tabel, maka H₀ tidak dapat ditolak
- b) Apabila F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Al-Jannah Islamic School Jakarta

Al-Jannah Islamic Fullday School (AL-JIFS) adalah Sekolah Alam dan Sains yang berada di bawah naungan Yayasan Masdalifah dan beralamat di Jl. Jamboe No. 4 Pondok Ranggon Cipayung Jakarta Timur. Sekolah AL-JIFS berdiri di atas lahan + 3 Ha dan didirikan pada tahun 2001 oleh Bapak Ir. H. Muslimin Siregar MM dan Hj. Nurjannah Harahap.

Latar belakang berdirinya sekolah Al-Jannah adanya sebuah sita-cita : terbentuknya Generasi Bangsa yang Unggul dan Berkualitas, sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an dan As-Sunnah agar mampu membangun sebuah peradaban manusia yang kreatif dan religius. Harapan dan cita-cita di atas, didasari dengan sebuah keyakinan, bahwa setiap anak memiliki potensi yang baik dan sempurna, dan dapat dikembangkan untuk memenuhi tujuan penciptaan yaitu dijadikan Hamba ALLAH SWT dan Khalifah di muka bumi, kemudian Alam Semesta dijadikan sebagai objek untuk kepentingan dan kelangsungan hidup mereka.

Sudah menjadi kewajiban bagi orang tua, guru dan lembaga pendidikan untuk dapat mendidik, membina anak-anaknya agar tumbuh menjadi manusia yang bertauhid, berakhlak, berkualitas dan mempunyai jiwa kepemimpinan. Hal ini hanya dapat diwujudkan melalui

Pembinaan dan Pendidikan yang memiliki Visi/Misi yang jelas, terencana, terprogram dan teraktualisasi setiap kegiatan.

Dengan adanya era globalisasi dan informasi yang mengakibatkan semakin beratnya menghadapi berbagai macam tantangan, maka pendidikan yang terbaik untuk anak-anak kita adalah Sebuah karya yang paling tepat, arif dan bijaksana sebagai jawabannya. Dalam memberikan pola pendidikan kepada anak, selayaknya bukan hanya pada pengembangan sisi Kognitif (pengetahuan), Afektif (kecerdasan), dan Psikomotorik (kejiwaan) saja, tetapi seharusnya juga memberikan pola asuh dan asah Ruhiah yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Sunnah agar dapat menjadi manusia yang terbaik dan sempurna (Insan Kamil).

4.1.2. Visi dan Misi Al-Jannah Islamic School Jakarta

Visi: Mewujudkan generasi islami yang cinta alam, cerdas, dan unggul dalam sains dan teknologi

Misi:

1. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah.
2. Menjadikan alam sebagai sumber pembelajaran.
3. Melaksanakan pendidikan berbasis ICT (Information and Communication Technology).
4. Menciptakan situasi sekolah yang kondusif dan terbinanya masyarakat sekolah yang berempati, kritis, kreatif, inovatif.
5. Mampu bersaing dalam bidang sains dan teknologi pada tingkat nasional dan internasional.

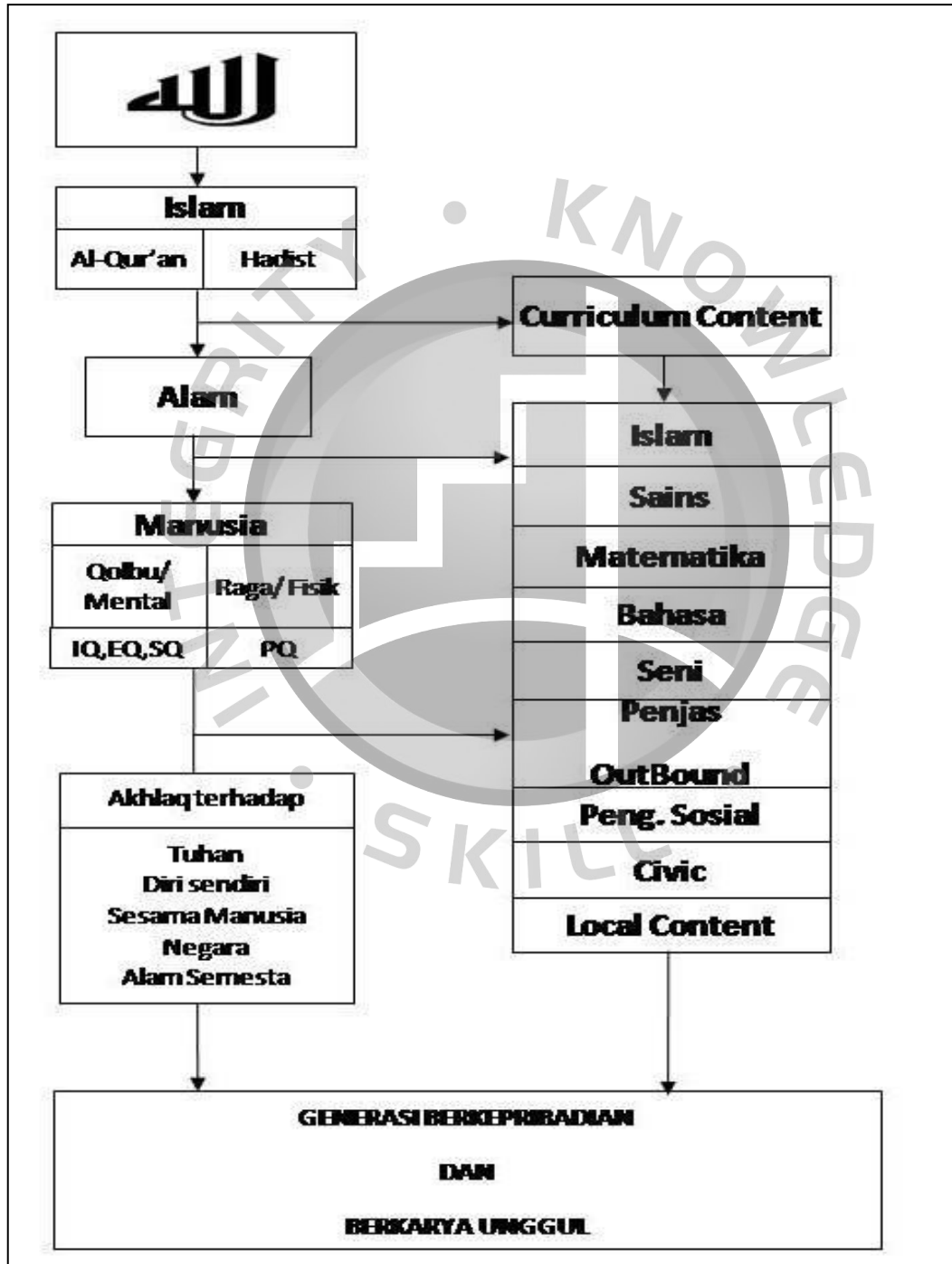
4.1.3. Struktur Organisasi Yayasan Masdalifah

Gambar: 4.1 Struktur Organisasi



4.1.4. Landasan Ideal Kurikulum Al-Jannah Islamic School Jakarta

Gambar: 4.2. Landasan Kurikulum



Kurikulum AL-JANNAH ISLAMIC FULLDAY SCHOOL dirancang sebagai upaya menjadi *qaulan sadiida* untuk menjadikan generasi penerus yang bertaqwa kepada Allah secara total dan komprehensif. Peradaban dan kebudayaan Islam memiliki beberapa keunggulan, yaitu : (1) mencakup makna dan nilai dasar serta keindahan peradaban; (2) mengajarkan agar kita selalu mengambil pelajaran dari alam sebagai suatu sistem ciptaan Allah yang maha sempurna; (3) memandang segala sesuatu atau peristiwa sebagai tanda kebesaran Allah; (4) manusia sebagai makhluk memaknakan dirinya sebagai orang yang mempertanggungjawabkan semua perbuatannya kepada sang Pencipta; (5) akal pikiran manusia memiliki kebebasan namun tetap tunduk kepada Risalah Ilahiyah sebagai *nurun 'ala nurin*, cahaya atas cahaya.

Dalam hal dimaksud dengan peradaban Islam adalah keseluruhan manifestasi kehidupan umat Islam yang bertolak dari aqidahnya menurut agama Islam yang bersumberkan al-Qur'an dan as-Sunnah. Dalam wujudnya yang minimal, peradaban Islam merupakan kehidupan umat yang "membaca dengan nama Allah" (QS.al-Alaq:1-5); dan dalam wujudnya yang maksimal merupakan manifestasi kehidupan umat yang "menyempurnakan keberagaman Islam" (QS. Al-Maidah: 5-3). Jadi, membangun peradaban Islam adalah meningkatkan mutu untuk mencapai kesempurnaan kehidupan beragama Islam dalam segala bidang kehidupan secara utuh.

Dengan demikian maka pengertian kurikulum dalam hal ini adalah segala sesuatu yang direncanakan untuk mencapai terwujudnya generasi Islam yang memiliki peradaban Islam bermutu dalam segala bidang kehidupan untuk *rahmatan lil alamin* sebagaimana amanah yang harus dipikul oleh umat manusia dan sebagai khalifah di alam semesta.

4.1.5. Model Pembelajaran Al-Jannah Islamic School Jakarta

Dalam proses belajar, siswa terlibat aktif dalam pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Segala sesuatu yang berkaitan dengan proses belajar, siswa merupakan sumber dan objek belajar. Peran dan otoritas guru diminimalisir sehingga siswa bebas berkreasi dan mengeksplorasi seluruh kemampuan yang dimilikinya. Materi pelajaran disajikan guru melalui game dan lagu – lagu menarik dan anak terlibat langsung dalam proses pembuatan serta penyusunan agenda kegiatan. Anak belajar dari pengalaman nyata sehingga seluruh potensi kecerdasannya dapat tersentuh. Pembinaan kecerdasan majemuk (Multiple Intelligence) merupakan sasaran utama dari metode student active learning ini di sekolah ini.

1. Peran guru sebagai fasilitator adalah :

- Inisiatif datang dari guru juga siswa
- Sumber informasi bervariasi
- Siswa aktif bertanya
- Siswa dapat memilih tugas
- Umpan balik datang dari teman sekelas
- Keterlibatan siswa dalam menilai diri

2. Perlakuan terhadap siswa:

- Melayani perbedaan individu secara maksimal
- Dapat melakukan kegiatan yang berbeda
- Maju berdasarkan kecepatan belajar masing-masing individu (akselerasi)
- Pekerjaan rumah dapat berbeda pada setiap siswa dalam bentuk proyek

3. Latihan terdiri dari :

- Latihan sangat intensif dan menantang Jumlah soal cukup
- Siswa sangat produktif
- Perbaikan terus menerus
- Setiap siswa mendapatkan kesempatan untuk berkembang
- Hasil karya siswa dipajangkan (display)

4. Sumber Belajar :

- Buku
- Perpustakaan
- Media cetak dan electronic
- Internet
- Lingkungan dan Alam sekitar
- Guru dan nara sumber

5. Alat Bantu pembelajaran terdiri dari :

- Alat sederhana
- Pemanfaatan barang bekas
- Buatan sendiri
- Pemanfaatan kit
- Bagan dan diagram
- Grafik
- Realita

6. Kegiatan pembelajaran terdiri dari:

- Mencari informasi
- Memanfaatkan informasi
- Menyatakan pendapat, pengalaman dan perasaan
- Membuat model
- Melakukan percobaan
- Melakukan observasi
- Menganalisis
- Membuat laporan
- Presentasi

7. Pengelolaan kelas:

- Klasikal
- Individual
- Berkolaborasi
- Kelompok kecil
- Kelompok besar

8. Penilaian siswa terdiri dari:

- Tes tertulis formatif (bulanan), sumatif (semester), akhir tahun.
- Performance assessment
- Product assessment
- Project Assessment
- Penilaian diri
- Penilaian sesama siswa

9. Pengalaman belajar terdiri dari:

- Pengalaman mental : membaca buku, mendengarkan ceramah, berita radio, TV, Film, sholat malam, munggubah syair, bermain peran, menggambar, mengarang, menulis puisi, prosa, pantun, membaca bermakna, menyimak dalam menangkap gagasan pokok, menyusun TTS, memberikan komentar, berargumentasi, bercerita, merangkum, demonstrasi, mencari pemecahan soal, membuat soal cerita, membuat grafik, diagram, jurnal, mencari informasi dari ensiklopedia
- Pengalaman fisik : pengamatan, percobaan, penelitian, kunjungan tema, mencangkul di kebun sekolah, membuat kamus, membuat buku agenda, melakukan permainan, mengukur panjang, berat, suhu, membuat komik, membuat peta, praktek ibadah, membuat poster, membuat model, menata pajangan, menata buku perpustakaan
- Pengalaman sosial: wawancara, bermain peran, berdiskusi, kerja bakti, bazaar, jual beli, pengumpulan dana, simulasi, bakti social, membuat denah, mengadakan musyawarah, mengunjungi dan menemukan alamat situs website, bernegosiasi, mendiskusikan wacana dari media cetak.

10. Multiple Intelligence

Adalah pemberdayaan semua kecerdasan siswa yang terdiri dari kecerdasan bahasa, *mathematic*, *sparcial*, *kinestetik*, *musical*, *interpersonal*, *intrapersonal*, *naturalism*, *spiritual*.

4.1.6. Sentra-Sentra Pembelajaran Al-Jannah Islamic School Jakarta

1. Ruang Sosial

Di ruang kelas Sosial siswa belajar social study, PLBJ, seminar, dan ruangan kelas sosial diset berdasarkan kepada ilmu sosial

2. Ruang Bahasa

Di ruang kelas Bahasa siswa belajar, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, Bahasa Arab dan ruangan kelas sosial di set dan didisplay berdasarkan kepada kelas bahasa

3. Ruang Sains

Di ruangan kelas sains siswa belajar sains dan matematika dan ruangan kelas diset berdasarkan mata pelajaran sains dan Matematika

4. Ruang Religi

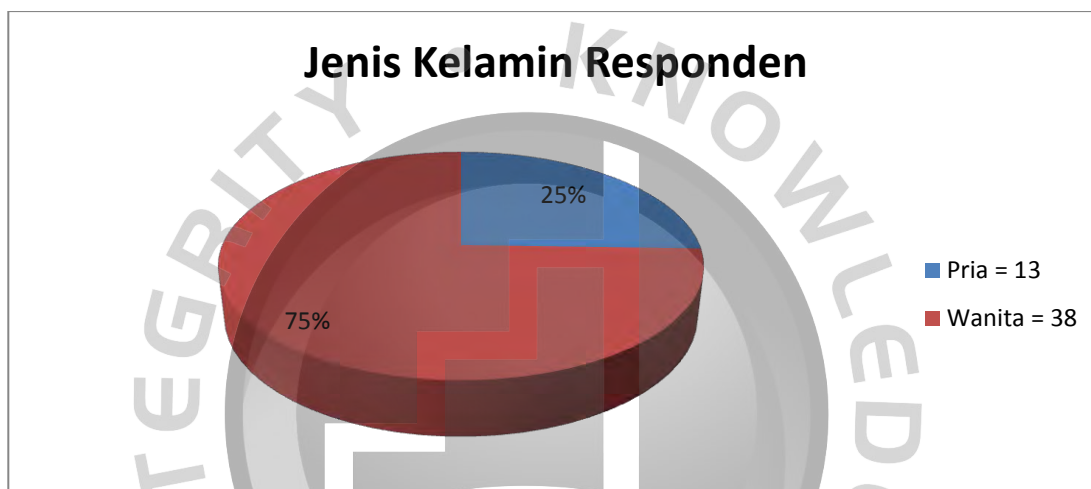
Di ruang kelas religi siswa belajar agama, bahasa Arab dan Al- Qur'an dan ruangan kelas diset berdasarkan mata pelajaran

4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Profil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Gambar: 4.3. Jenis Kelamin Responden

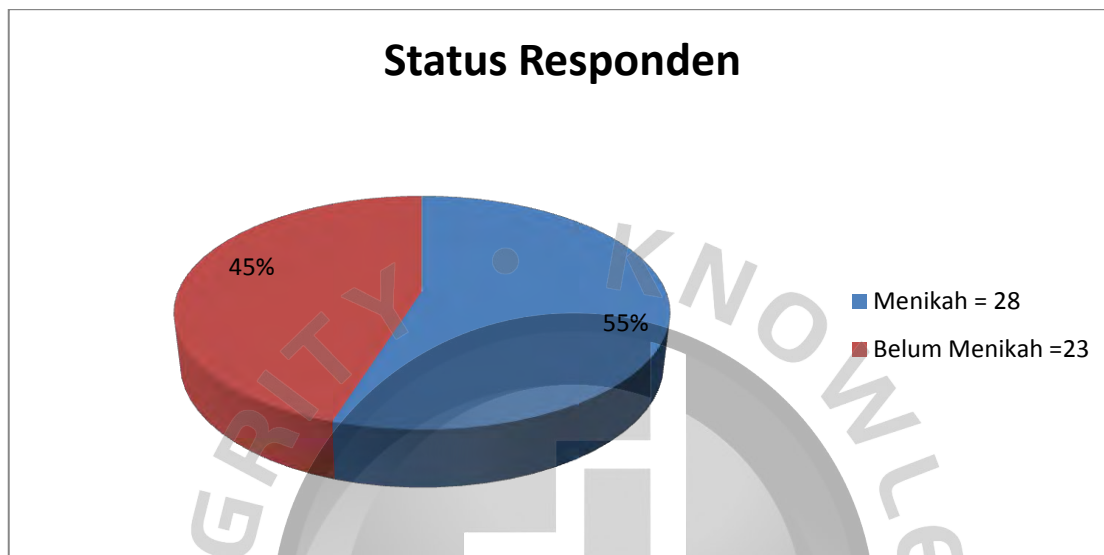


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 13 orang atau sebesar 25% dari total responden yang berjumlah 51 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita ialah 38 orang atau sebesar 75%. Dari data tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden wanita lebih banyak dalam penelitian ini.

4.2.1.2 Status Responden

Gambar: 4.4. Status Responden

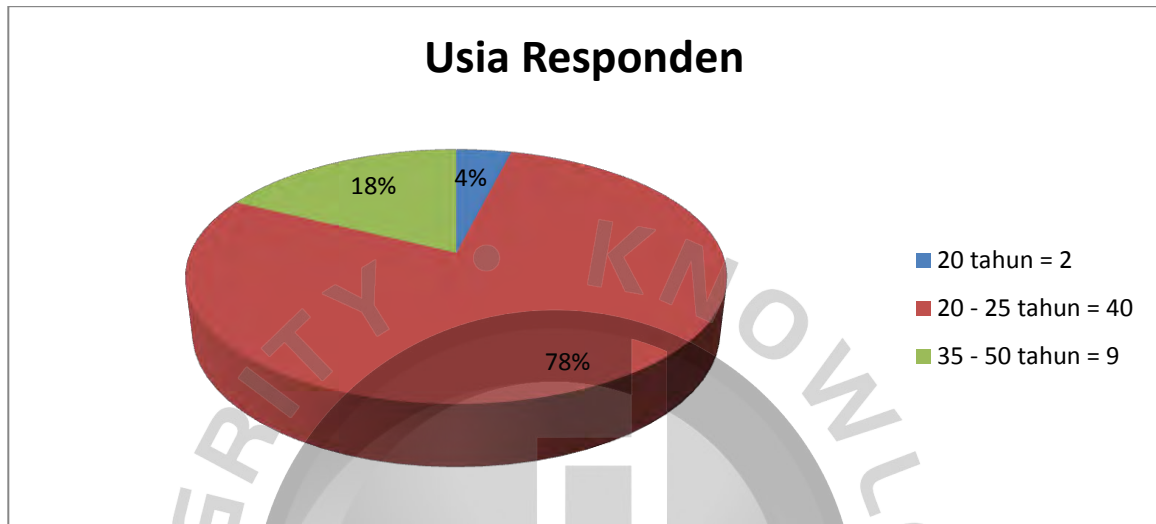


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner, dapat diketahui bahwa responden yang sudah menikah berjumlah 28 orang atau sebesar 55% dari total responden yang berjumlah 51 orang, sedangkan responden yang belum menikah ialah 23 orang atau sebesar 45%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah menikah lebih banyak dari responden yang belum menikah dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Usia Responden

Gambar: 4.5. Usia Responden

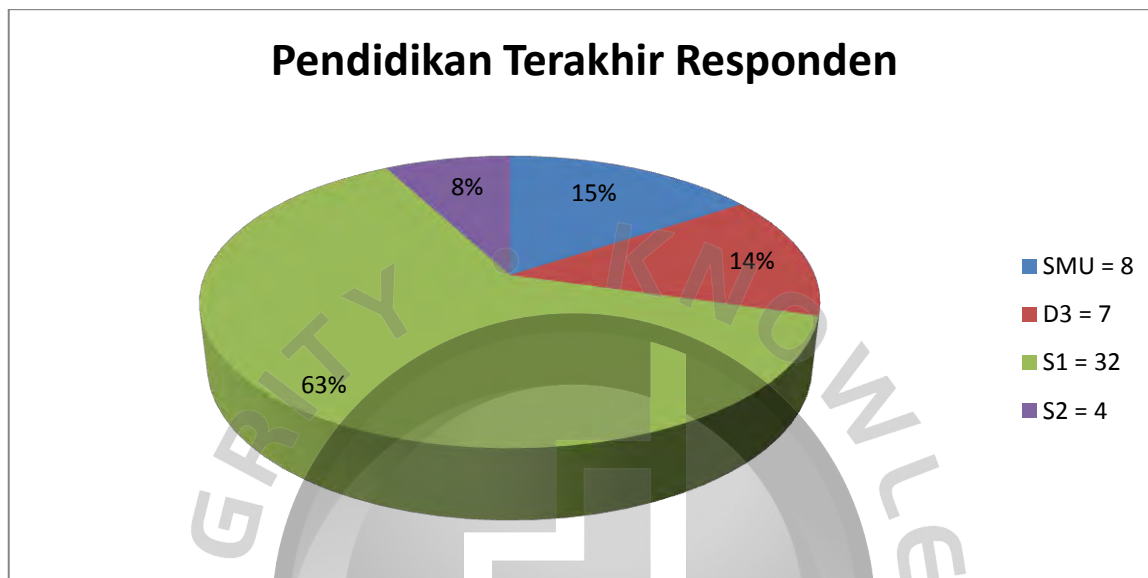


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisisioner, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20 tahun 2 orang atau 4% dari total responden, kemudian yang berusia 20-35 tahun adalah 40 orang atau 78% dari total responden, dan jumlah responden yang berusia 35-50 tahun adalah 9 orang atau 18% dari total responden. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia 20-35 tahun.

4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden

Gambar: 4.6. Pendidikan Terakhir Responden

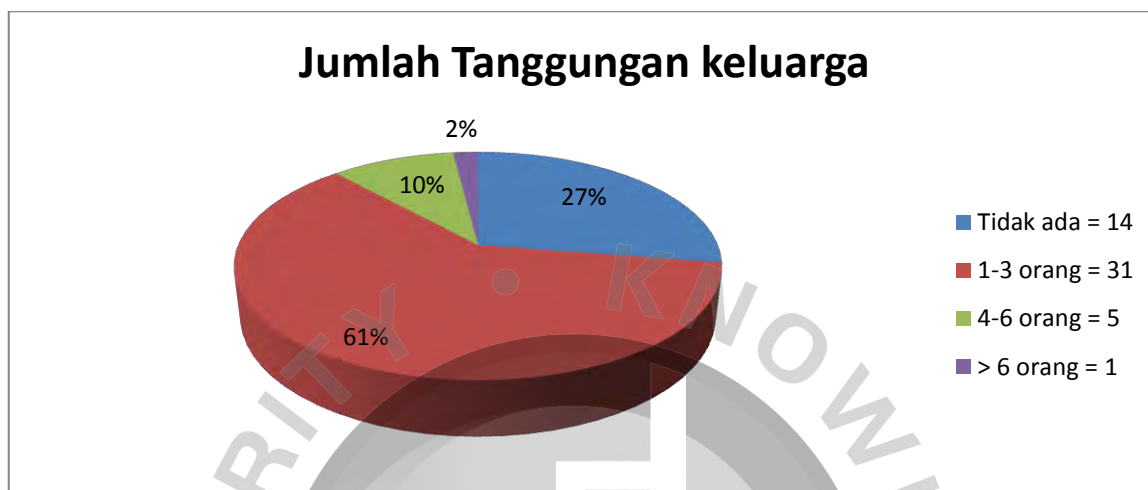


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil penholahan kuisioner yang didapat dari 51 responden, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK adalah berjumlah 8 orang atau 15% dari total responden, sedangkan responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebesar 14% atau 7 orang, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 63% atau sebanyak 32 orang dari total responden, dan responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 8% dari total responden. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah S1.

4.2.1.5 Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

Gambar: 4.7. Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

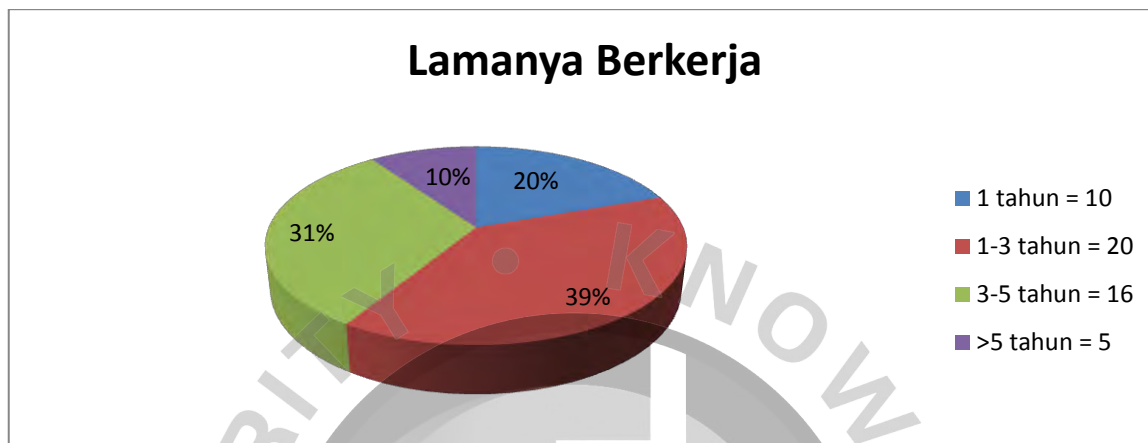


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner yang didapat dari 51 responden, dapat diketahui bahwa responden yang tidak ada tanggungan keluarga sebesar 14 orang atau 27% dari total responden, sedangkan responden yang memiliki tanggungan keluarga 1-3 orang sebesar 61% atau sebanyak 31 orang dari total responden, sebesar 10% atau 5 orang yang memiliki tanggungan keluarga 4-6 orang, dan yang memiliki tanggungan 6 orang sebesar 1 orang atau 2% dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggungan keluarga 1-3 orang paling banyak dalam penelitian ini.

4.2.1.6 Lama Bekerja Responden

Chart: 4.8 Lama Bekerja Responden



Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner yang didapat dari 51 responden, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 10 orang atau 20% dari total responden, responden yang sudah bekerja 1-3 tahun sebesar 39% atau sebesar 20 orang, sedangkan responden yang sudah bekerja 3-5 tahun sebesar 16 orang atau 31% dari total responden, dan sebesar 3 orang atau 10% sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah bekerja 1-3 tahun paling banyak dalam penelitian ini.

4.2.2 Analisis Hasil *Pre-Test*

Keterangan :

X1 : Variabel X1 yaitu “Kepemimpinan”.

X2 : Variabel X2 yaitu “Motivasi”

X3 : Variabel X3 yaitu “Lingkungan Kerja”

Y : Variabel Y yaitu “Kinerja Guru”

X11, X12, X13, X14, X15, X16 : Pernyataan untuk variabel X1 “Kepemimpinani”.

X21, X22, X23, X24, X25, X26 : Pernyataan untuk variabel X2 “Motivasi”.

X31, X32, X33, X34, X35, X36 : Pernyataan untuk variabel X3 “Lingkungan Kerja”.

Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6 : Pernyataan Untuk variabel Y yaitu “Kinerja guru”

4.2.2.1 Uji Validitas *Pre-Test*

Analisis validitas data *Pre-Test* pada penelitian ini menggunakan responden awal berjumlah 30 orang kemudian dilakukan analisis faktor, dimulai dengan melihat ukuran kecukupan sampling Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) harus > 0.5 yang menyiratkan bahwa analisis faktor cukup. Selanjutnya dilihat nilai muatan faktor (*factor loading* atau *Component Matrix*) harus > 0.60 atau > 0.50 , maka data tersebut valid (Imam Ghazali, 2001). Berikut tabel hasil pengolahan data yang diolah dengan program SPSS pada komputer :

Tabel: 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian *Pre-Test*

Variabel	Pernyataan	KMO	<i>Component Matrix</i>	Keterangan
Kepemimpinan	X11	0,750	0,798	Valid
	X12		0,628	Valid
	X13		0,613	Valid
	X14		0,772	Valid
	X15		0,672	Valid
	X16		0,740	Valid

Motivasi	X21	0,751	0,836	Valid
	X22		0,609	Valid
	X23		0,744	Valid
	X24		0,727	Valid
	X25		0,582	Valid
	X26		0,826	Valid
Lingkungan kerja	X31	0,701	0,758	Valid
	X32		0,845	Valid
	X33		0,800	Valid
	X34		0,792	Valid
	X35		0,513	Valid
	X36		0,716	Valid
Kinerja Guru	Y1	0,738	0,619	Valid
	Y2		0,769	Valid
	Y3		0,825	Valid
	Y4		0,778	Valid
	Y5		0,780	Valid
	Y6		0,615	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai KMO untuk setiap variabel yang diuji adalah $> 0,5$ dan untuk setiap instrumen pernyataan yang diuji memiliki nilai *compenent matrix* yang $> 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada tahap *pre-test* adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas *Pre-Test*

Sebelum instrumen digunakan untuk penelitian, sebaiknya dilakukan uji reliabilitas terlebih dahulu pada saat *pre test*. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6. Jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur dinyatakan

reliabel. Jika alat ukur sudah dinyatakan reliabel, maka instrumen yang telah dipilih dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data penelitian. Apabila tidak reliabel, maka alat ukur dan tingkat kesalahan pengukuran yang dipakai harus dievaluasi lagi.

Setelah kuisioner disebar serta dikumpulkan kembali, lalu data diolah dan menggunakan program SPSS. Maka didapat hasil pengolahan data seperti dibawah ini.

Tabel: 4.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian *Pre-Test*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items
Kepemimpinan	0,795	6
Motivasi	0,818	6
Lingkungan Kerja	0,831	6
Kinerja guru	0,819	6

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dapat diketahui *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3 Analisis Hasil Data Penelitian

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dan Realibilitas ini diolah setelah peneliti melakukan menyebarkan kuisisioner dan berdasarkan jawaban dari kuisisioner yang telah diberikan kepada 51 orang responden guru Al-Jannah Islamic School Jakarta sesuai dengan yang telah peneliti targetkan sebelumnya. Berikut tabel hasil pengolahan data yang diolah dengan program SPSS pada komputer:

Tabel: 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	KMO	<i>Component Matrix</i>	Keterangan
Kepemimpinan	X11	0,861	0,798	Valid
	X12		0,773	Valid
	X13		0,825	Valid
	X14		0,847	Valid
	X15		0,802	Valid
	X16		0,780	Valid
Motivasi	X21	0,779	0,867	Valid
	X22		0,772	Valid
	X23		0,861	Valid
	X24		0,870	Valid
	X25		0,787	Valid
	X26		0,849	Valid

Lingkungan kerja	X31	0,679	0,747	Valid
	X32		0,793	Valid
	X33		0,815	Valid
	X34		0,825	Valid
	X35		0,820	Valid
	X36		0,803	Valid
Kinerja	Y1	0,782	0,725	Valid
	Y2		0,828	Valid
	Y3		0,816	Valid
	Y4		0,824	Valid
	Y5		0,820	Valid
	Y6		0,830	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai KMO untuk setiap variabel yang diuji adalah $> 0,5$ dan untuk setia instrumen pernyataan yang diuji memiliki nilai *component matrix* yang $> 0,5$. Maka disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut menandakan bahwa instrumen yang digunakan adalah tepat dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (1992), realibilitas instrumen menggunakan batas 0,6 jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Setelah melakukan penelitian

dengan menyebarkan kuisioner, kuisioner yang telah disebar dikumpulkan kembali, lalu diolah data menggunakan SPSS Maka didapat hasil pengolahan data seperti dibawah ini.

Tabel: 4.4 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items
Kepemimpinan	0,889	6
Motivasi	0,912	6
Lingkungan kerja	0,884	6
Kinerja guru	0,889	6

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada setiap variabel tersebut reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan keseluruhan nilai *cronbach alpha* pada uji tersebut bernilai $> 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

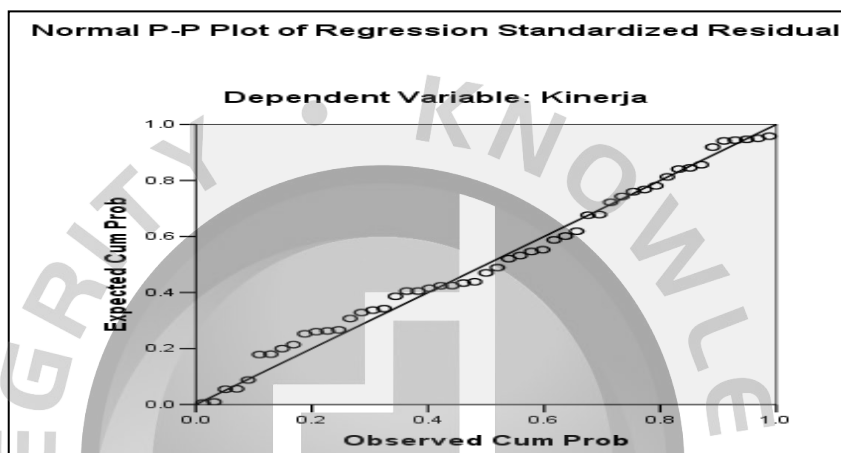
4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data antara variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dalam penelitian ini,

peneliti menggunakan Normal P-P Plot untuk menguji normalitas data, dimana jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya searah mengikuti garis diagonal maka data dapat dikatakan normal.

Gambar: 4.9. Hasil Uji menggunakan P-P Plot Normalitas



Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan gambar grafik normal P-P Plot tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian ini terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Tabel: 4.5 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.439	.364		1.205	.234		
	Kepemimpinan	.301	.136	.286	2.212	.032	.421	2.377
	Motivasi	.323	.114	.350	2.827	.007	.457	2.190
	Lingkungan Kerja	.273	.133	.280	2.054	.046	.378	2.646

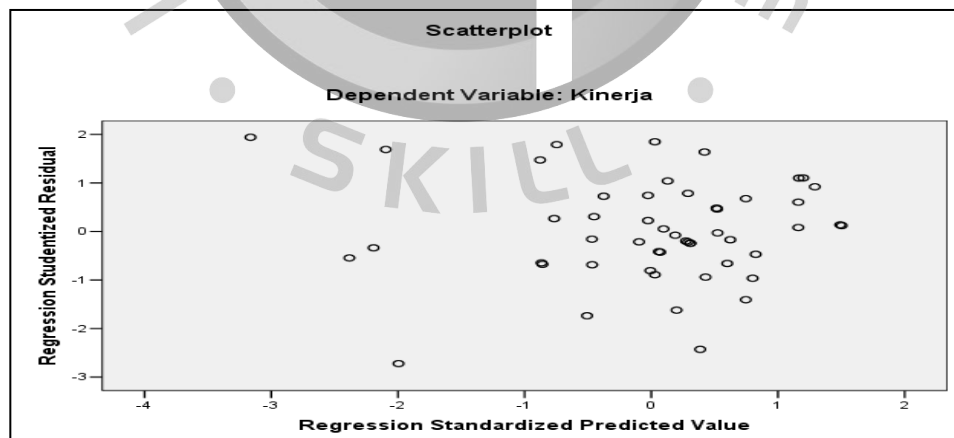
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Pada uji multikolinieritas atau terjadinya korelasi diantara sesama variabel bebas. Pada uji ini dapat dilihat pada table Coefficients dan lihat kolom *Collinearity Statistics* di model 1 yang memperlihatkan nilai $VIF < 5$, pada umumnya terjadinya multikolinieritas apabila nilai $VIF > 5$. berarti model ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Gambar: 4.10. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari grafik scatter plot pada kinerja tampak titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Diagram pencar diatas ternyata tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah Uji Durbin-Watson.

Tabel: 4.6 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.649	.33362	2.429

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motiv asi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah peneliti

Gambar 4.11. Uji Autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti				
Tabel untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin Watson				
Tolak H_0 , berarti ada autokorelasi positif	Tidak dapat ditentukan	Tidak menolak H_0 , berarti tidak ada autokorelasi	Tidak dapat ditentukan	Tolak H_0 , berarti ada autokorelasi negatif
0	d_L	d_U	2	4
	1,10	1,54	2,46	2,90

Sumber : Data Promer yang diolah peneliti

Pada uji ini dapat dilihat pada tabel *Model Summary* di model 1 yang nilai DWnya menunjukkan 2,429. yang berarti Terima H_0 , tidak ada korelasi serial (tidak ada autokorelasi) karena DW terletak diantara 1,54 dan 2,46.

Berdasarkan aturan berikut ini :

H_0 : tidak ada korelasi serial

H_1 : ada korelasi serial

4.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan peneliti untuk mengukur pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel *independent* terhadap kinerja guru (Y_1) sebagai variabel *dependent*.

4.4.1. Pembahasan Model Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel , maka penulis dapat membuat suatu model persamaan regresi, di mana model persamaan regresi tersebut adalah :

Tabel: 4.7. Model persamaan regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.439	.364		1.205	.234		
	Kepemimpinan	.301	.136	.286	2.212	.032	.421	2.377
	Motivasi	.323	.114	.350	2.827	.007	.457	2.190
	Lingkungan Kerja	.273	.133	.280	2.054	.046	.378	2.646

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\hat{Y} = 0,439 + 0,301X_1 + 0,323X_2 + 0,273X_3$$

dimana

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,301 dan bertanda positif menyatakan bahwa variabel X₁ berbanding lurus dengan kinerja guru Al-jannah Islamic School Jakarta. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,323 dan bertanda positif menyatakan bahwa variabel X₂

berbanding lurus dengan kinerja guru Al-jannah Islamic School Jakarta. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,273 dan bertanda positif menyatakan bahwa variabel X_3 berbanding lurus dengan kinerja guru Al-jannah Islamic School Jakarta.

Maka dalam persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Setiap kenaikan 1 skor variabel Kepemimpinan (X_1) dapat meningkatkan 0,301 skor variabel Kinerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Setiap kenaikan 1 skor variabel Motivasi (X_2) dapat meningkatkan 0,323 skor variabel Kinerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Setiap kenaikan 1 skor variabel Lingkungan Kerja (X_3) dapat meningkatkan 0,273 skor variabel Kinerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4.4.2. Uji t (Parsial)

Uji t berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b), yaitu apakah variabel independen (X) berpengaruh secara nyata atau tidak.

Hipotesis:

H_0 = Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_a = Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Tabel: 4.8. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.439	.364		1.205	.234		
	Kepemimpinan	.301	.136	.286	2.212	.032	.421	2.377
	Motivasi	.323	.114	.350	2.827	.007	.457	2.190
	Lingkungan Kerja	.273	.133	.280	2.054	.046	.378	2.646

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Pengambilan Keputusan

- Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} < -t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- t_{tabel} dilihat dengan derajat bebas = $n - k$
 n = jumlah sampel, dalam hal ini bernilai 51
 k = jumlah variabel yang digunakan. Dalam hal ini bernilai 4
 sehingga derajat bebasnya adalah 47 (51-4). Oleh karena uji t yang dilakukan adalah uji 2 arah maka yang dibaca adalah $t(\frac{1}{2} 0,05)$ atau $t_{0,025}$.
- $t_{tabel} = 2,01$
- $t_{hitung}(X_1) = 2,212$
- $t_{hitung}(X_2) = 2,827$
- $t_{hitung}(X_3) = 2,054$

Maka berdasarkan perhitungan diatas dalam variabel kepemimpinan (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *unstandardized coefficients Beta* kepemimpinan sebesar 0.301 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh

signifikan sebesar 30.1% terhadap kinerja. Apabila dibandingkan dengan teori kepemimpinan dari Ivansevich (2008) yang menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memakai pengaruh dalam lingkungan atau situasi organisasi, untuk menghasilkan efek yang berarti terhadap pencapaian tujuan. Maka teori kepemimpinan tersebut terbukti dalam penerapan kepemimpinan di Al-jannah Islamic School Jakarta.

Berdasarkan perhitungan diatas dalam variabel motivasi (X_2) oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *unstandardized coefficients Beta* motivasi sebesar 0.323 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar 32.3% terhadap kinerja. Sehingga menggambarkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori motivasi dari Robbins (2002) menyebutkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi. Maka teori motivasi tersebut terbukti dalam penerapan sistem motivasi di Al-jannah Islamic School Jakarta.

Berdasarkan perhitungan diatas variabel lingkungan Kerja (X_3) oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *unstandardized coefficients Beta* lingkungan kerja sebesar 0.273 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar 27.3% terhadap kinerja. Berdasarkan teori lingkungan kerja dari Sedarmayati (2001) menyebutkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dan

penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka teori lingkungan kerja tersebut terbukti dalam kondisi lingkungan kerja di Al-jannah Islamic School Jakarta.

4.4.3. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara bersamaan dengan melihat signifikansi yang ada pada table ANOVA. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama namun apabila F hitung < F tabel maka H_0 tidak dapat ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel: 4.9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.645	3	3.548	31.880	.000 ^a
	Residual	5.231	47	.111		
	Total	15.877	50			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

F_{tabel} dilihat pada:

- taraf signifikansi 5%
- df pembilang = jumlah variabel - 1 = (4 - 1) = 3
- df penyebut = jumlah data - jumlah variabel = (51 - 4) = 47

$F_{\text{tabel}} = 2,81$.

Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,880 > 2,81$) maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel dependen berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama

4.4.4. Analisa Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel: 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.649	.33362	2.429

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Adjusted R square merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penajakan model dalam populasi.

$$Adjusted R^2 = 1 - (1 - R^2) \left(\frac{n-1}{n-k} \right)$$

Dimana:

n = jumlah sampel

k = jumlah parameter

$$Adjusted R^2 = 1 - (1 - 0,671) \left(\frac{51-1}{51-4} \right) = 0,649$$

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649 yang berarti bahwa kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 64,9% sedangkan sisanya oleh faktor lain seperti variabel pelatihan dan variabel komunikasi (penelitian Vera Perlinda, 2004) sebesar 35,1%.

4.5. Implikasi Manajerial

Setelah peneliti selesai melakukan proses pengolahan data serta analisis data, peneliti juga ingin memberikan gambaran lebih jelas akan manfaat penelitian ini ke dalam implikasi manajerialnya. Peneliti mencoba untuk memberikan analisis tambahan untuk memperkuat gambaran penelitian tersebut agar para praktisi khususnya pemilik atau pengurus Al-Jannah Islamic School Jakarta dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan mereka dalam meningkatkan kinerja guru Al-Jannah.

Pada analisa tambahan ini penulis akan menggunakan data pada peringkat pernyataan berdasarkan rata-rata jawaban responden tiap pernyataan variabel independent. Berikut tabel hasil pemeringkatan rata-rata tiap pernyataan seperti yang ada pada deskripsi masing-masing variabel :

Tabel 4.11
Avarage Value pernyataan variabel kepemimpinan

No	Pernyataan	Rata-rata	Ranking
1	Pimpinan mempunyai hubungan yang baik dengan Guru	3.3	3
2	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik	4	1
3	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	4	1
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.	3.5	2
5	Pimpinan selalu membantu menyelesaikan masalah bawahan.	4	1
6	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik	4	1
<i>Avarage value</i> variable Kepemimpinan		3.83	

Sumber : Data yang diolah

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden seluruhnya sudah setuju dengan masing-masing pernyataan, karena rata-rata tiap pernyataan berada diatas 3 sebagai standar penilaian minimum setuju. Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,83. Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keenam indikator penyataan ternyata terdapat 2 pernyataan yang nilainya berada dibawah rata-rata keseluruhan yaitu hubungan yang baik dengan para guru dan pemberian dorongan, bimbingan dan arahan. Maka pihak sekolah sebaiknya terus meningkatkan hubungan personal dengan guru dan lebih memperhatikan para guru dalam pengarahan dan memberikan dorongan agar kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

Tabel 4.12
Avarage Value pernyataan variabel motivasi

No	Pernyataan	Rata-rata	Ranking
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	4	2
2	Tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan	4	2
3	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan	4.5	1
4	Pihak sekolah peduli atas prestasi kerja yang dicapai	4	2
5	Saya sangat giat mengajar karena adanya insentif yang diberikan sekolah ini	3.5	3
6	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	3	4
<i>Avarage value</i> variable Motivasi		3.83	

Sumber : Data yang diolah

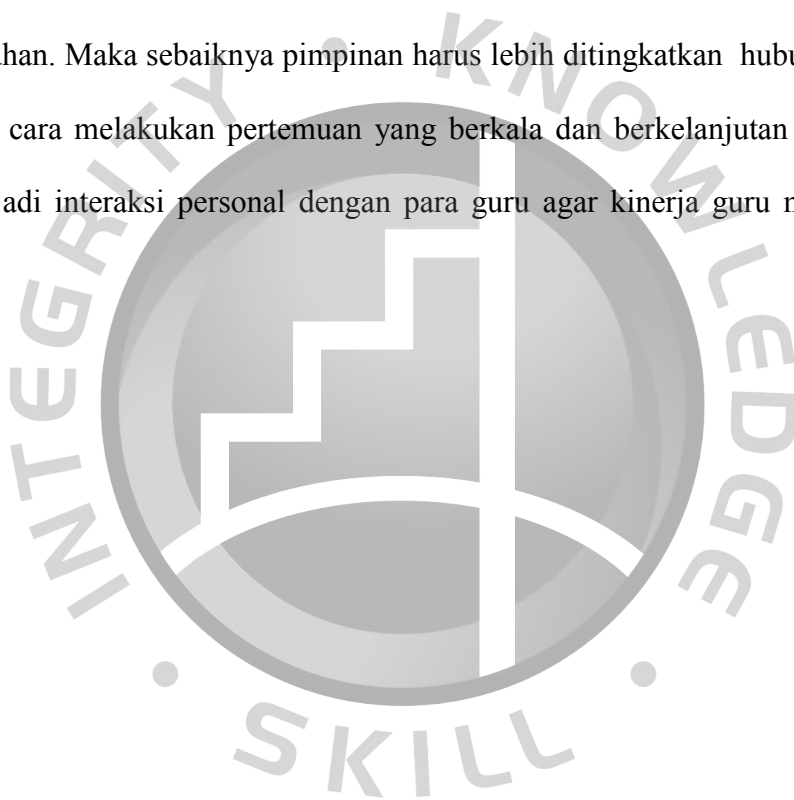
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden seluruhnya sudah setuju dengan masing-masing pernyataan, karena rata-rata tiap pernyataan berada diatas 3 sebagai standar penilaian minimum setuju. Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel motivasi adalah sebesar 3,83. Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keenam indikator pernyataan ternyata terdapat 2 pernyataan yang nilainya berada dibawah rata-rata keseluruhan yaitu insentif dan pekerjaan yang menantang maka sebaiknya pihak sekolah perlu untuk terus lebih memperhatikan pemberian insentif agar guru lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih memberikan target kerja kepada guru agar pekerjaan yang diberikan lebih menantang agar kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

Tabel 4.13
Avarage Value pernyataan variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Ranking
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	4	2
2	Tata ruang yang ada selama ini sudah baik	4	2
3	Tata warna yang ada selama ini sudah baik	4	2
4	keamanan lingkungan yang diberikan sekolah sudah memadai	4.5	1
5	Hubungan antara guru dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja	3.5	3
6	Hubungan antara sesama guru membantu anda dalam bekerja	4	2
<i>Avarage value</i> variable lingkungan kerja		4	

Sumber : Data yang diolah

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden seluruhnya sudah setuju dengan masing-masing pernyataan, karena rata-rata tiap pernyataan berada diatas 3 sebagai standar penilaian minimum setuju. Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4. Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keenam indikator pernyataan ternyata terdapat 1 pernyataan yang nilainya berada dibawah rata-rata keseluruhan yaitu hubungan pimpinan dengan bawahan. Maka sebaiknya pimpinan harus lebih ditingkatkan hubungan dengan para guru dengan cara melakukan pertemuan yang berkala dan berkelanjutan dengan para guru sehingga terjadi interaksi personal dengan para guru agar kinerja guru menjadi lebih baik lagi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada penelitian mengenai “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta” maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta. Hal ini terjadi karena pimpinan telah menerapkan kepemimpinan yang baik sehingga para guru merasa nyaman. maka kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.
2. Variabel Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta. Hal ini terjadi karena sistem pengajaran, tunjangan, penghargaan, insentif dll, sudah cukup dilaksanakan dengan baik sehingga terlihat bahwa guru-guru cukup puas, maka dapat mempengaruhi kinerja guru.
3. Variabel Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta. Hal terjadi karena situasi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik sudah baik sehingga membuat para guru puas, maka kepuasan tersebut dapat mempengaruhi kinerja.

4. Berdasarkan hasil analisa Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta.
5. Dari ketiga variabel tersebut, variabel motivasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta.

5.2. Saran

Karena penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya terbatas, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang maka berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang tepat diberikan oleh peneliti adalah:

5.2.1. Bagi Para Akademisi

- a) Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, maka perlu memperluas indikator masing-masing variabel yang digunakan. Indikator yang lengkap akan tercermin dalam kuesioner, sehingga akan mempermudah responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan.
- b) Selain ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel pelatihan dan komunikasi. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama, untuk menggunakan atau menambahkan variabel lain.

5.2.2. Bagi Al-Jannah Islamic School Jakarta

- a) Kepemimpinan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara antara lain memperbaiki hubungan pemimpin dengan karyawan (guru), meningkatkan kemampuan pemimpin memotivasi para karyawan (guru) agar berkerja secara optimal. Hal ini bisa diperoleh dengan cara mengikuti berbagai pelatihan tentang kepemimpinan.
- b) Meskipun lingkungan fisik sudah baik namun akan lebih baik apabila pihak sekolah terus meningkatkannya. lingkungan non fisik khususnya hubungan pimpinan dengan guru harus lebih ditingkatkan agar kinerja guru menjadi lebih baik lagi, dengan cara pemimpin lebih sering melakukan pertemuan dengan para guru agar terjadi interaksi yang lebih personal sehingga antar pemimpin dengan para guru dapat lebih saling memahami.
- c) Sedangkan untuk motivasi, pihak manajemen perlu lebih memperhatikan waktu pembayaran gaji, besarnya bonus dan berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan (guru) dan target kerja, sehingga para guru lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Amy. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta*. Skripsi Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Depok.
- Alex S. Nitisemito. 2000. **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ardi, Romli. 2002. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: PPS UHAMKA
- Boediharjo, 2002. **Kinerja organisasi**, Erlangga: Jakarta
- GR. Terry, 2002. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. 2003. **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indonesia Banking School. *Pedoman dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Edisi II. Jakarta. 2010
- Kartini Kartono. 2003. **Pemimpin dan Kepemimpinan** .Jakarta:PT. Grafindo
- Maholtra, Naresh K.. 2006. *Marketing Research: An Applied Orientation*. Prentice Hall, Inc: New Jersey.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan**, Haji Masagung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2006). **Perencanaan & Pengembangan SDM**. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama.

- Manullang M 2001. **Manajemen Personalia**, Edisi ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mujiono, I. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, UII Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada University Press,
- Raharjo, Sri, 2005, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukadana Surakarta*. Skripsi Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Yogyakarta.
- Robbins Stephen . 2003. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesembilan, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti .2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business, A Skill Building Approach 2nd edition*. John Wiley and Sons: New York.
- Sugiyono (2002). **Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows**, Alfabeta, Bandung.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). **Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

Lampiran. 1

KUESIONER BAGI TENAGA PENGAJAR (GURU) AI-JANNAH ISLAMIC SCHOOL JAKARTA

Bapak/Ibu Tenaga Pengajar (guru) yang saya hormati,

Nama saya Muhammad Khoir Perdana Siregar, mahasiswa semester akhir STIE-Indonesia Banking School, saat ini saya sedang mengadakan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Al-Jannah Islamic School Jakarta"**. Oleh karena itu, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

I. Identitas Responden

Cara mengisi kuisisioner adalah dengan memberi tanda centang (√) pada pilihan anda.

- 1) Jenis kelamin :
 Pria Wanita
- 2) Status :
 Menikah Belum menikah Duda/Janda
- 3) Usia :
 ≤ 20 tahun 20 – 35 tahun 35 – 50 tahun ≥ 50 tahun
- 4) Pendidikan terakhir :
 SMA/SMK D3 S1 S2
- 5) Jumlah tanggungan keluarga :
 Tidak ada 1 – 3 orang 4 – 6 orang ≥ 6 orang
- 6) Berapa lama anda bekerja di Sekolah ini :
 ≤ 1 tahun 1 – 3 tahun 3 -5 tahun ≥ 5 tahun

II. Kepemimpinan

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable Kepemimpinan**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pimpinan mempunyai hubungan yang baik dengan Guru					
Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik					
Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.					
Pimpinan selalu membantu menyelesaikan masalah bawahan.					
Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					

III. Motivasi Kerja

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable Motivasi**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
Tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan					
Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
Pihak sekolah peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
Saya sangat giat mengajar karena adanya insentif yang diberikan sekolah ini					
Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					

IV. Lingkungan Kerja

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable Lingkungan Kerja**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
Tata ruang yang ada selama ini sudah baik					
Tata warna yang ada selama ini sudah baik					
keamanan lingkungan yang diberikan sekolah sudah memadai					
Hubungan antara guru dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja					
Hubungan antara sesama guru membantu anda dalam bekerja					

V. Kinerja Karyawan

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable kinerja karyawan**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
Saya mampu menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun secara individu					
Saya mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
Saya mampu mengambil inisiatif dalam mengajar					
Saya mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
Selalu mengikuti aturan dan prosedur perusahaan					

Lampiran 2.

Uji Validitas Pre-Test

1. Kepemimpinan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	49.507 15 .000

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	.798
X12	.628
X13	.613
X14	.772
X15	.672
X16	.740

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

2. Motivasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	58.166 15 .000

Component Matrix^a

	Component
	1
X21	.836
X22	.609
X23	.744
X24	.727
X25	.582
X26	.826

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

3. Lingkungan Kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.701
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	68.678
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
X31	.758
X32	.845
X33	.800
X34	.792
X35	.513
X36	.716

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

4. Kinerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.738
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	59.908
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1	.619
Y2	.768
Y3	.825
Y4	.778
Y5	.780
Y6	.615

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 3.

Uji Reliabilitas

1. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

2. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6

3. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

4. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

Lampiran. 4

Uji Validitas

1. Kepemimpinan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.861
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	83.633
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Item1	.798
Item2	.773
Item3	.825
Item4	.847
Item5	.802
Item6	.780

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

2. Motivasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.799
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	111.592
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Item7	.867
Item8	.772
Item9	.861
Item10	.870
Item11	.787
Item12	.849

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

3. Lingkungan Kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.679
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	105.716
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Item13	.747
Item14	.793
Item15	.815
Item16	.825
Item17	.820
Item18	.803

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

4. Kinerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.782
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	96.495
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Item19	.725
Item20	.828
Item21	.816
Item22	.824
Item23	.820
Item24	.830

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran.5

Uji Reliabilitas

1. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

2. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6

3. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

4. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

KUESIONER BAGI TENAGA PENGAJAR (GURU) AI-JANNAH ISLAMIC SCHOOL JAKARTA

Bapak/Ibu Tenaga Pengajar (guru) yang saya hormati,
 Nama saya Muhammad Khoir Perdana Siregar, mahasiswa semester akhir STIE-Indonesia Banking School, saat ini saya sedang mengadakan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Al-Jannah Islamic School Jakarta"**. Oleh karena itu, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

I. Identitas Responden

Cara mengisi kuisisioner adalah dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan anda.

- 1) Jenis kelamin :
 Pria Wanita
- 2) Status :
 Menikah Belum menikah Duda/Janda
- 3) Usia :
 ≤ 20 tahun 20 – 35 tahun 35 – 50 tahun ≥ 50 tahun
- 4) Pendidikan terakhir :
 SMA/SMK D3 S1 S2
- 5) Jumlah tanggungan keluarga :
 Tidak ada 1 – 3 orang 4 – 6 orang ≥ 6 orang
- 6) Berapa lama anda bekerja di Sekolah ini :
 ≤ 1 tahun 1 – 3 tahun 3 -5 tahun ≥ 5 tahun

II. Kepemimpinan

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable Kepemimpinan**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pimpinan mempunyai hubungan yang baik dengan Guru					

Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik					
Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.					
Pimpinan selalu membantu menyelesaikan masalah bawahan.					
Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					

III. Motivasi Kerja

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable Motivasi**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
Tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan					
Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
Pihak sekolah peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
Saya sangat giat mengajar karena adanya insentif yang diberikan sekolah ini					
Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					

IV. Lingkungan Kerja

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable Lingkungan Kerja**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
Tata ruang yang ada selama ini sudah baik					
Tata warna yang ada selama ini sudah baik					
keamanan lingkungan yang diberikan sekolah sudah memadai					
Hubungan antara guru dengan pimpinan membantu anda dalam berkerja					
Hubungan antara sesama guru membantu anda dalam berkerja					

V. Kinerja Karyawan

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable kinerja karyawan**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **Setuju**
- 5 = **Sangat setuju**
-

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
Saya mampu menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun secara individu					

Saya mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
Saya mampu mengambil inisiatif dalam mengajar					
Saya mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
Selalu mengikuti aturan dan prosedur perusahaan					



CURRICULUM VITAE

Muhammad KhoirPerdanaSiregar
Jl. CipinangCempedak I Komp.B No. 29
Jakarta Timur, 13340
Phone: 021-8574357
HP: 085718003230



PERSONAL DATA

Full Name : Muhammad KhoirPerdanaSiregar
Nick Name : Dolly
Place, Date of birth : Jakarta, December 06, 1987
Address :Jl. CipinangCempedak I Komp.B No. 29Jakarta Timur, 13340
Email : perdanasiregar@hotmail.com
Nationality : Indonesian
Religion : Islam
Status : single
Height/weight : 168 cm/59 kg
Interest : Reading, Music, Sports

MAIN OBJECTIVE

Honest, initiative, cooperative, willingness to accept the responsibility, discretion, fast learner, trustworthy, ability to work as individual or as a team

FORMAL EDUCATIONAL BACKGROUND

2006 –2011: Indonesia Banking School (Major in human resource management). GPA: 3.11

2003 – 2005:SMU 37 Senior High School

NON FORMAL EDUCATIONAL BACKGROUND

2002 - 2003: joined an English Course at Lembaga Indonesia Amerika (LIA), PengadeganJaksel

QUALIFICATIONS

- Familiar with Microsoft Office (Word, Power Point, Excel, access, Outlook) and also internet
- Good communication skill in English both oral and written
- Responsible, able to work in team and independently, strong analytical and problem solving abilities, interacts and work well with people at all levels

HONORS, AWARDS & RECOGNITIONS

- Service Excellent, Training Program
- Customer service, training Program
- Taekwondo martial Art , Certificate
- English , TBI (the British institute), Certificate
- Treading , Training Program

EXPERIENCES

- OSIS, sport and talent Division
- Assistant Manager in O'Kebab Restaurant
- Job training in BANK DHAHA EKONOMI , Kediri
- Coordinator in Indonesia Big Event Point, Sports Division
- Head of UKM Basket (2006-2007)
- Head of Jakarta Economic sports Competition event (JESC)
- Job Training in Kantor Bank Indonesia, Surakarta
- HRD Staff in PT. Danareksa (Persero), Jakarta
- SID Staff in PT. Bank Mega, Tbk, Jakarta

