PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

DISERTASI

Diajukan kepada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor dalam Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

G A R U M
NIM.1203020006

PROGRAM DOKTOR

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA IAIN RADEN INTAN LAMPUNG

2016

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Disertasi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

N a m a : **G A R U M**

N I M : **1203020006**

Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**

Program : **Program Doktor (S-3)**

Telah disetujui untuk diajukan dalam Sidang ujian Terbuka pada Program Doktor Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 14 November 2015

Promotor dan Kopromotor	**Tanda Tangan**	**Tanggal**
1. **Prof.Dr. H. M. NASOR, M.Si** (Promotor)	……..	20-11-2015 ……...
2. **Prof. Dr. WAN JAMALUDIN, M.Ag** (Co promotor I)	……..	7-12-2015 ……...
3. **Dr. Hj. SITI FATIMAH, M.Pd** (Co promotor II)	……..	30-11-2015 ……...

Program Pascasarjana
IAIN Raden Intan Lampung
Ketua Program Doktor (S.3) MPI

Dr. Hj. SITI FATIMAH, M.Pd
NIP. 19721121 199803 2 007

LEMBAR PERSETUJUAN

Disertasi yang berjudul **" PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN " ditulis oleh G A R U M, NIM.1203020006** telah diujikan dalam Ujian Tertutup dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka / Promosi Doktor pada program Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung

Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1. **Prof. Dr. IDHAM KHOLID, M.Ag** (Ketua Sidang/Moderator)	……..	21-12-2015 .....……..
2. **Prof.Dr. H. DJAM'AN SATORI, M.A** (Penguji Utama)	……..	12-12-2015 .....……..
3. **Prof.Dr. H. M. NASOR, M.Si** (Promotor/Penguji II)	……..	20-11-2015 .....……..
4. **Prof. Dr. WAN JAMALUDIN, M.Ag** (Co promotor I/Penguji III)	……..	7-11-2015 .....……..
5. **Dr. Hj. SITI FATIMAH, M.Pd** (Co promotor II/Penguji IV)	……..	30-11-2015 .....……..
6. **Dr. M. AKMANSYAH, M.A** (Sekretaris)	……..	14-12-2015 .....……..

Tanggal Lulus, 12 November 2015

Bandar Lampung, 14 November 2015
Program Pascasarjana
IAIN Raden Intan Lampung
Direktur

Prof. Dr. IDHAM KHOLID, M. Ag
NIP. 19601020 198803 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

Disertasi yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN" ditulis oleh G A R U M. NIM. 1203020006 telah diujikan dalam Ujian Terbuka/Promosi Doktor pada program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung

Pada tanggal, 2 Februari 2016

Tim Penguji

1. **Prof. Dr. H. MOH. MUKRI, M.Ag** ……..
   (Ketua Sidang)

2. **Prof. Dr. H. DJAM'AN SATORI, M.A** ……..……..... .
   (Penguji Utama)

4. **Prof. Dr. H. M. NASOR, M.Si** ……..... .
   (Promotor/Penguji II)

5. **Prof. Dr. WAN JAMALUDIN, M.Ag** ……..…….....
   (Co promotor I/Penguji III)

6. **Dr. Hj. SITI FATIMAH, M.Pd** ……..…….....…..
   (Co promotor II/Penguji IV)

3. **Prof. Dr. IDHAM KHOLID, M.Ag** ..……..…….....
   (Penguji V)

7. **Dr. M. AKMANSYAH, M.A** ……..…….....……..
   (Sekretaris Sidang)

Bandar Lampung, 4 Februari 2016
Program Pascasarjana
IAIN Raden Intan Lampung
Direktur

Prof. Dr. IDHAM KHOLID, M. Ag
NIP. 19601020 198803 1 005

PERNYATAAN
ORISINALITAS DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **G A R U M**

NPM : 1203020006

Program Studi/Strata : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI) / S3**

Menyatakan bahwa Disertasi ini dengan judul**: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan"** adalah benar karya saya sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain. Saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggararan terhadap etika keilmuan dalam hasil karya saya, atau ada klaim dari pihak lain terhadap kelalaian disertasi yang saya buat ini.

Bandar Lampung, 14 November 2015

Yang membuat pernyataan

G A R U M

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan kualitas dan mutu madrasah dapat dilakukan melalui berbagai cara. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan menyiapkan guru madrasah yang profesional, kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi. Kineja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang dianggap memberikan pengaruh terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, yaitu kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja dan motivasi kerja serta kompetensi pedagogik guru.

Penelitian ini untuk mengetahui dan mendapatkan bukti secara empiris tentang: 1) Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. 2) Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. 4) Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, serta 5) Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah,iklim kerja,motivasi kerja dan komptensi pedagogik secara bersma-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survey lapangan. Populasinya adalah seluruh guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 143 orang dan seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif serta analisis jalur atau *path analysis*.

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut: ***Pertama*** terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 19,20% dengan kekuatan korelasi 0,438 dan koefisien *path* sebesar 0,267. ***Kedua*** terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 26,50% dengan kekuatan korelasi 0,515 dan koefisien path sebesar 0,076. ***Ketiga*** terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 29,10 % dengan kekuatan korelasi 0,539 dan koefisien *path* sebesar 0,412. ***Keempat*** terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 6,80 % dengan kekuatan korelasi 0,260 dan koefisien *path* sebesar -0,043. ***Kelima*** terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 36,70 % dengan kekuatan korelasi 0,605 dan koefisien *path* sebesar 1,649.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan dapat dilakukan melalui: peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dan meningkatkan iklim kerja yang ada di madrasah serta memberikan motivasi terhadap guru, selain itu guru juga diberikan peluang untuk meningkatkan kompetensinya sebagai guru. Melalui peningkatan peranan kepala madrasah dan iklim kerja madrasah secara baik dan optimal serta kompetensi pedagogik guru maka kinerja guru akan meningkat dan lebih baik, dengan meningkatnya kinerja guru maka kualitas madrasah juga akan lebih baik dan lebih meningkat, selain itu upaya lain yang cukup penting menjadi perhatian kita semua adalah harus ditingkatkannya motivasi guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

IAIN
RADEN INTAN
LAMPUNG

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik

ABSTRACT

Efforts to improve the quality and the quality of madrasah can be done through various means. One way that can be done to set up a professional and competence madrasah teacher, who have high performance. Performance teachers madrasah Tsanawiyah country in South Lampung is influenced by various factors. In this study, there are several factors that are considered an impact on teacher performance madrasah Tsanawiyah State of South Lampung regency, the headmaster leadership, work climate and work motivation and pedagogical competence of teachers.

The research objective is to find and acquire empirical evidence of: 1) the effect of head master leadership on teacher performance madrasah Tsanawiyah country in South Lampung regency. 2) The influence of climate on the performance of works Madrasah Tsanawiyah country teachers in South Lampung regency. 3) The effect of work motivation on the performance of domestic Tsanawiyah madrassa teachers in South Lampung regency. 4) Effect of pedagogical competence of the teacher's performance Tsanawiyah country madrassa in South Lampung regency , and 5) Effect of head master leadership, work climate, motivation and pedagogical competency in together on teacher performance Madrasah Tsanawiyah country in South Lampung regency.

This study was conducted using a quantitative approach and field survey method. The population is all public junior secondary madrasah teacher in South Lampung regency totaling 143 people and the entire population will be sampled in this study. The research data were collected through a questionaire and analyzed using descriptive statistical techniques and analysis track or path analysis.

Based on data analysis it is found and concluded as follows: First, there is a significant influence on the performance leadership teachers Madrasah Tsanawiyah country in South Lampung regency of 19.20% with strength of 0.438 and a correlation co-efficient of 0.267 path. Second, there is a significant direct effect on the performance of the work climate madrasah Tsanawiyah country teachers in South Lampung regency of 26.50% with strength of 0.515 and a correlation co-efficient of 0.076 paths. Third, there is a very significant direct effect on the performance of teachers' work motivation madrasah Tsanawiyah country in South Lampung regency of 29.10% with strength of 0.539 and a correlation co-efficient of 0.412 paths. Fourth, there is the indirect effect that pedagogical competence of the teachers' performance madrasah Tsanawiyah country in South Lampung regency of 6.80% with a power of 0,260 correlations and path coefficient of -0.043. Fifth, there is a significant influence headmaster leadership, work climate, motivation and pedagogical competence together with the teacher performance madrasah Tsanawiyah country in South Lampung regency of 36.70% with strength of 0.605 and a correlation co-efficient of 1.649 paths.

Based on these results it can be argued that the effort to improve the performance of teachers at madrasah Tsanawiyah in the district of South Lampung can be done through : increased leadership headmaster and improve the working climate in madrasah and provide motivation for teachers, besides teachers are also given the opportunity to improve the competence as a teacher. Through increased role of headmaster and work climate madrasah well and optimal and pedagogical competence of teachers, the performance of teachers will be increased and better, with improved performance of teachers, the quality of the seminaries will be better and more increased, besides other measures are quite important concern we are to be increased motivation the teacher at madrasah Tsanawiyah country in South Lampung regency.

IAIN
RADEN INTAN
LAMPUNG

Keywords: Teacher performance, Head master leadership, Work climate, Motivation and pedagogical competency

ملخص

إن المحاولة في رفع مستوى المدرسة وترقية قيمتها يمكن أن تكون بعدة طرق، ومنها بإعداد المدرسين المحترفين ذوي الكفاءة ودوافع الأعمال القوية. فهذه الدوافع تتأثر بعدة العوامل والأسباب. وذكر في هذا البحث عدة عوامل التي تأثر في دوافع أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية وهي: قيادة رئيس المدرسة، ومناخ العمل، ودوافع العمل، ووكفاءة المدرسين في الأمور التربوية.

والهدف من هذا البحث هو المعرفة والحصول على الأدلة القوية المجربة عن:

1. تأثيرقيادة رئيس المدرسة في أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية.
2. تأثيرمناخ العمل في دوافع أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية
3. تأثيردوافع العمل في دوافع أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية
4. تأثيركفاءة التربوية في دوافع أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية
5. تأثير قيادة رئيس المدرسة، ومناخ العمل، ودوافع الأعمال، ووكفاءة التربوية معا في دوافع أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية.

وقد سلك هذا البحث منهجا كميا ودراسة ميدانية بتوزيع استبانات على 143 مدرسا في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية ، ثم تجمع الاستبانات وتحلل بأسلوب الإحصائية الوصفية وتحليل المسار.

فنحصل بعد هذا التحليل على النتائج الآتية:

1. هناك تأثير قوي بين قيادة رئيس المدرسة على أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية قدر 19,20 في المائة، و قوة الارتباط قدر 0,438 في المائة، ومعامل المسار قدر 0,276 في المائة.

2. هناك تأثير مباشر قوي بين مناخ العمل على أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية قدر 26,50 في المائة، وقوة الارتباط 0,515 في المائة، ومعامل المسار قدر 0,076 في المائة.
3. هناك تأثير مباشر قوي بين دوافع الأعمال على أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية قدر 29,10 في المائة، وقوة الارتباط 0,539 في المائة، ومعامل المسار قدر 0,412 في المائة
4. هناك تأثير غير مباشر بين كفاءة التربوية على أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية قدر 6,80 في المائة، وقوة الارتباط 0,260 في المائة، ومعامل المسار قدر 0,043 في المائة تحت صفر.
5. هناك تأثير قوي بين قيادة رئيس المدرسة، ومناخ العمل، ودوافع الأعمال، ووكفاءة التربوية معا على أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية قدر 36,70 في المائة، وقوة الارتباط 0,605 في المائة، ومعامل المسار قدر 1,649 في المائة.

ومن هذه النتيجة يمكن المحاولة في تنمية دوافع أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية بـتطوير قيادة رئيس المدرسة، وتنمية مناخ العمل في المدرسة، وتشجيع المدرسين وإعطائهم فرصا لتطوير وتنمية كفاءاتهم التربوية. فإن تطوير دور رئيس المدرسة وتنمية مناخ العمل على الشكل الجيد والأمثل مع تطويركفاءة المدرسين في التربية تؤدي إلى تطور أعمال المدرسين. ومن هنا سترتفع قيمة المدرسة ومستواها- بإذن الله-. وهناك محاولة أخرى ومهمة أيضا لا ينبغي لنا الغفلة عنها ولاننساها، وهي تطوير دوافع أعمال المدرسين في المدرسة المتوسطة الحكومية بلامبونج الجنوبية.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayahNya, bahwa penyusunan disertasi ini telah dapat selesai tanpa mengalami hambatan-hambatan yang berarti.

Penulis menyadari bahwa penulisan disertasi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik, tanpa adanya bantuan dari pihak lain. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pelayanan dan motivasi kepada penulis untuk mengikuti studi di program Doktor IAIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag selaku Direktur program Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan pelayanan dan fasilitas serta bantuan pemikiran dalam mengarahkan penulis untuk menyelesaikan penulisan disertasi ini dengan baik.
3. Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si selaku Promotor, dan Prof. Dr. Wan Jamaludin, M.A selaku kopromotor I, serta Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd selaku kopromotor II yang juga Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung mereka telah banyak bersusah payah tanpa mengenal waktu serta tempat untuk menerima penulis setiap berkonsultasi dan memberikan pengorbanan pemikiran dalam rangka membimbing serta mengarahkan penulis untuk menyelesaikan penulisan disertasi ini dengan baik.
4. Kepada para dosen dan civitas akademik, karyawan dan karyawati PPS IAIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan pelayanan dengan baik kepada penulis.
5. Para pimpinan Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan, yang telah ikut membantu dan memberikan motivasi serta dorongan semangat kepada penulis, untuk menyelesaikan Program Doktor di IAIN Raden Intan Lampung

6. Ayah dan Ibu tercinta serta Istriku tersayang Niswati, S. Pd. I yang telah ikut membantu dan memberikan doa serta dorongan semangat kepada penulis, sehingga tanpa kenal lelah dan rintangan apapun, penulis dengan senang hati dan penuh semangat dapat menulis disertasi ini guna untuk menyelesaikan Program Doktor di IAIN Raden Intan Lampung.
7. Anakku tersayang M. Galih Rofiqul Islam, Ahmad Sirojudin Noor Efendi dan Addinia Rahma Zainita Maheswari yang ikut memberikan semangat dan menjadi inspirasi bagi penulis, sehingga penulis dengan senang hati dan penuh semangat dapat menyelesaikan penyusunan/penulisan disertasi ini guna untuk menyelesaikan program Doktor di IAIN Raden Intan Lampung.
8. Kepada semua teman dan sahabat yang tak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu di sini, yang telah banyak membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan/penulisan disertasi ini guna untuk menyelesaikan program Doktor di IAIN Raden Intan Lampung.

Penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun menuju perbaikan penyusunan dimasa yang akan datang. Semoga penyusunan/penulisan disertasi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan masyarakat yang ingin menggunakan pada umumnya.

Bandar Lampung, 14 November 2015

Penyusun

AGARUM

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iv
PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR xii
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xx
DAFTAR LAMPIRAN xxi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah..... 24
C. Pembatasan Masalah..... 25
D. Perumusan Masalah..... 26
E. Kerangka Pikir..... 26
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru 27
2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru 29
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru 32
4. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru 34
5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru 36
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 39
1. Tujuan Penelitian 39
2. Manfaat Penelitian ..... .40
G. Hipotesis Penelitian..... 42

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru..... 44
1. Pengertian Kinerja Guru 44

2. Faktor-faktor Kinerja 51
3. Sintesis Teori Kinerja Guru 56
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah 57
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah 57
2. Karakter Kepemimpinan 66
3. Sintesis Teori Kepemimpinan Kepala Madrasah..... 74
C. Iklim Kerja 75
1. Pengertian Iklim Kerja 75
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja 81
3. Sintesis Teori Iklim Kerja 82
D. Motivasi Kerja 85
1. Pengertian Motivasi Kerja 85
2. Faktor-faktor yang memepengaruhi Motivasi Kerja 96
3. Sintesis Teori Motivasi Kerja 108
E. Kompetensi Pedagogik 108
1. Pengertian Kompetensi Pedagogik 108
2. Pentingnya Kompetensi Pedagogik 119
3. Sintesis Teori Kompetensi Pedagogik 126
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan 126

BAB III. METODE PENELITIAN
A. Desain Penelitian 131
B. Ruang Lingkup Penelitian 132
1. Tempat Penelitian 132
2. Waktu Penelitian 132
3. Jabaran Variabel Penelitian 133
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel 136
1. Populasi Penelitian 136
2. Teknik Pengambilan Sampel 136
D. Teknik Pengumpulan Data Penelitian 137
E. Instrumen Penelitian 139
1. Kinerja Guru 139

a. Difinisi Konseptual 139
b. Difinisi Operasional 139
c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru 140
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah 141
a. Difinisi Konseptual 141
b. Difinisi Operasional 141
c. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah 142
3. Iklim Kerja 143
a. Difinisi Konseptual 143
b. Difinisi Operasional 143
c. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Kerja 144
4. Motivasi Kerja 145
a. Difinisi Konseptual 145
b. Difinisi Operasional 145
c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja 146
5. Kompetensi Pedagogik 147
a. Difinisi Konseptual 147
b. Difinisi Operasional 147
c. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Pedagogik 148
F. Uji Coba Instrumen Penelitian 148
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian 149
2. Uji Realibilitas Instrumen Penelitian 150
3. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian 152
G. Hipotesis Statistik 152
H. Teknik Analisis Data 153
1. Analisis Deskriptif 153
2. Analisis Inferensial 153

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian 155
1. Data Kinerja Guru 153
2. Data Kepemimpinan Kepala Madrasah 153

3. Data Iklim Kerja 153
4. Data Motivasi Kerja 153
5. Data Kompetensi Pedagogik 153
B. Pengujian Persyaratan Analisis 175
1. Uji Normalitas Data 176
2. Uji Homogenitas Data 178
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan 179
1. Uji Hipotesis Pertama 180
2. Uji Hipotesis Kedua 184
3. Uji Hipotesis Ketiga 188
4. Uji Hipotesis Keempat 191
5. Uji Hipotesis Kelima 195
D. Analisis Jalur Hubungan Kausal antara Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan 200
E. Pembahasan Hasil Penelitian 203
F. Interprestasi Hasil Penelitian 213
G. Kontribusi Penelitian 219
1. Kontribusi Teori 219
2. Kontribusi Praktis 222
H. Keterbatasan Penelitian 223

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan Hasil Penelitian 226
B. Implikasi Hasil Penelitian 231
C. Saran-Saran 237

DAFTAR PUSTAKA 239
LAMPIRAN-LAMPIRAN 246

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel. 1. Data Status Guru dan Tempat Tinggal Guru terhadap Madrasah 15
Tabel. 2. Data Kehadiran Guru berdasarkan Hari Kerja 16
Tabel. 3. Data Pendidikan Guru dan Kelengkapan ADM Guru 17
Tabel. 4. Data Kepemimpinan Kepala Madrasah 19
Tabel. 5. Data tentang Iklim Kerja Madrasah 20
Tabel. 6. Kegiatan Penelitian 133
Tabel. 7. Jabaran Variabel Penelitian 134
Tabel. 8. Populasi Penelitian 136
Tabel. 9. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru 140
Tabel. 10. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah 142
Tabel. 11. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Kerja 144
Tabel. 12. Kisi-Kisi Motivasi Kerja guru 146
Tabel. 13. Kisi-Kisi Kompetensi Pedagogik Guru..... 158
Tabel. 14. Hasil Uji Coba Instrumen 152
Tabel. 15. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru..... 156
Tabel. 16. Distribusi Frekuensi Instrumen Kinerja Guru 157
Tabel. 17. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah 160
Tabel. 18. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah 161
Tabel. 19. Deskripsi Data Variabel Iklim Kerja 164
Tabel. 20. Distribusi Frekuensi Iklim Kerja 165
Tabel. 21. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja..... 168
Tabel. 22. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja 169
Tabel. 23. Deskripsi Data Variabel Kompetensi Pedagogik..... 172
Tabel. 24. Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik 173
Tabel. 25. Hasil Perhitungan Uji Normalitas KS..... 176
Tabel. 26. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas 178
Tabel. 27. Analisis Hubungan antar Variabel Bebas 179
Tabel. 28. Analisis Hubungan antar Variabel X_1 dengan Y 181
Tabel. 29. Tingkat Koefisien Korelasi 182

Tabel. 30. Analisis Varians Regresi X_1 terhadap Y 183
Tabel. 31. Analisis Hubungan antar Variabel X_2 dengan Y 185
Tabel. 32. Analisis Varians Regresi X_2 terhadap Y 186
Tabel. 33. Analisis Hubungan antar Variabel X_3 dengan Y 188
Tabel. 34. Analisis Varians Regresi X_3 terhadap Y 190
Tabel. 35. Analisis Hubungan antar Variabel X_4 dengan Y 192
Tabel. 36. Analisis Varians Regresi X_4 terhadap Y 193
Tabel. 37. Analisis Hubungan antar Variabel X_{1234} secara bersama-sama dengan Y 195
Tabel. 38. Analisis Varians Regresi X_{1234} secara bersama-sama terhadap Y ... 197
Tabel. 39. Uji Signifikan Pengaruh X_{1234} secara bersama-sama terhadap Y (Regresi Ganda) 199
Tabel. 40. Analisis Koefisien Korelasi,Koefisien Regresi dan Koefisien Jalur Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y 201

IAIN RADEN INTAN LAMPUNG

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar. 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 52
Gambar. 2. Konstalasi Penelitian 131
Gambar. 3. Histogram Variabel Kinerja Guru 158
Gambar. 4. Grafik Skor Indikator Kinerja Guru 159
Gambar. 5. Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah 162
Gambar. 6. Grafik Skor Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah 162
Gambar. 7. Histogram Variabel Iklim Kerja Guru 166
Gambar. 8. Grafik Skor Indikator Iklim Kerja 166
Gambar. 9. Histogram Variabel Motivasi Kerja 170
Gambar. 10. Grafik Skor Indikator Motivasi Kerja 170
Gambar. 11. Histogram Variabel Kompetensi Pedagogik Guru..... 174
Gambar. 12. Grafik Skor Indikator Kompetensi Pedagogik Guru 174
Gambar. 13. Grafik Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru 184
Gambar. 14. Grafik Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru 187
Gambar. 15. Grafik Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru 191
Gambar. 16. Grafik Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru 194
Gambar. 17. Grafik Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru 198
Gambar. 18. Diagram Jalur atau Konstalasi Masalah Penelitian 200
Gambar. 19. Bagan Hasil Temuan Teori Penelitian 222

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran. 1. Instrumen Penelitian 247

A. Instrumen Uji Coba 248

B. Instrumen Penelitian Final 275

Lampiran. 2. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian 302

A. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Kinerja Guru 318

B. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah 328

C. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Iklim Kerja 323

D. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Motivasi Kerja 333

E. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Kompetensi Pedagogik Guru 338

Lampiran. 3. Hasil Penelitian 343

A. Data Hasil Penyebaran Instrumen Penelitian Final 344

B. Analisis Statistik Deskriptif 374

C. Perhitungan Uji Persyaratan Analisis Data 384

D. Pengujian Hipotesis 397

Lampiran. 4. Tabel Bantu Statistik 414

Lampiran. 5. Surat-surat Izin Penelitian 423

Lampiran. 6. Daftar Riwayat Hidup 433

IAIN
RADEN INTAN
LAMPUNG