

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA GURU
MTS AL-MUHAJIRIN KECAMATAN MUARA PADANG KABUPATEN
BANYUASIN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh :

NAMA : SITI AISAH
NPM : 184041008

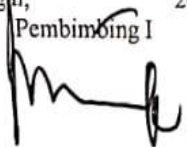
**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG TAHUN 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

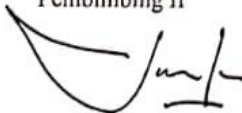
**PENGARUH SIKAP KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA GURU MTS
AL-MUJAHIRIN KECAMATAN MUARA PADANG KABUPATEN
BANYUASIN**

Nama : SITI AISAH
NPM : 184041008

Menyetujui :

Tanggal, 2020
Pembimbing I


Dr. Ir. Hj. Manisah, MP

Tanggal, 2020
Pembimbing II


Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SITI AISAH
NPM : 184041008
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Mts Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020
Yang menyatakan,



SITI AISAH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis	12
1. Kinerja.....	12
2. Motivasi.....	16
3. Kepemimpinan	20
4. Sikap Kerja.....	23
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	28

D. Hipotesis Penelitian.....	29
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	30
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	30
C. Desain Penelitian.....	31
D. Desain Konseptual dan Operasional Variabel	32
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	47
B. Hasil Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	34
Tabel 3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi	36
Tabel 4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan.....	37
Tabel 5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Sikap Kerja.....	38
Tabel 6	Guru di MTs berdasarkan Status Kepegawaian	49
Tabel 7	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 8	Data statistik jawaban responden	52
Tabel 9	Data distribusi frekuensi variabel Sikap Kerja.....	53
Tabel 10	Data distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan	54
Tabel 11	Data distribusi frekuensi variabel Kinerja	56
Tabel 12	Data distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 13	Loading Factor Model Final	62
Tabel 14	Hasil Pemeriksaan Reliabilitas Konstruk Berdasarkan Convergent Validity	63
Tabel 15	Cross Loading	64
Tabel 16	Path Coefficients	65
Tabel 17	Data Indirect Effects	68
Tabel 18	Nilai R-Square (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.	Kerangka Berpikir 2
Gambar 2.	Model Penelitian 46
Gambar 3	Diagram Guru berdasarkan Status Keguruan 50
Gambar 4	Diagram Guru berdasarkan Jenis Kelamin..... 51
Gambar 5	Diagram Batang Variabel Sikap Kerja 53
Gambar 6	Diagram Batang Variabel Kepemimpinan 55
Gambar 7	Diagram Batang Variabel Kinerja 56
Gambar 8	Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja..... 58
Gambar 9	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1..... 59
Gambar 10	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2..... 60
Gambar 11	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3..... 61
Gambar 12	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel..... 66

ABSTRAK

SITI AISAH, Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Mts Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Mts Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini dilaksanakan di Mts Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan andil dan manfaat dalam peningkatan Kinerja melalui Motivasi kerja, Sikap Kerja Dan Kepemimpinan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 38 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini mengambil keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang sebagai data penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)*, dengan cara Menilai outer model atau measurement model dan Menilai inner model atau struktural model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Sikap Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai P-Value adalah $0,004 \leq 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai P-Value adalah $0,013 \leq 0,05$. Sikap Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. dengan nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. dengan nilai P-Value adalah $0,031 \leq 0,05$. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh tidak langsung Sikap Kerja terhadap kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi, dengan nilai P-Value adalah $0,019 \leq 0,05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Sikap Kerja terhadap kinerja Guru melalui Motivasi Kerja guru. Terdapat pengaruh signifikan tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi, dengan nilai P-Value adalah $0,019 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui Motivasi Kerja guru.

Dari hasil analisis dan pembahasan diatas dapat dikemukakan implikasi pada kebijakan manajerial hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan yang harus dilakukan hasil penelitian ini memiliki implikasi manajemen manajerial sebagai yaitu upaya meningkatkan kinerja guru, dengan variable sikap kerja (6.596) merupakan faktor paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja daripada variable kepemimpinan (2.168). Adapun dimensi sikap kerja yang dominan adalah dimensi $X_{1.1}$. upaya peningkatan motivasi dengan variabel sikap kerja (2.880) merupakan paling faktor-faktor paling berpengaruh terhadap peningkatan motivasi guru daripada variable kepemimpinan (2.491) Adapun dimensi sikap kerja yang dominan adalah dimensi $X_{1.3}$. Kepemimpinan merupakan variabel intervening terhadap kinerja walaupun memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kecil (0,292) dibandingkan pengaruh langsung sikap kerja terhadap kinerja (0,308) dengan demikian kita dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan sikap kerja terlebih dahulu, dengan demikian sikap kerja dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja terlebih dahulu.

Kata kunci : Sikap Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

SITI AISAH, The Effect of Work Attitude and Leadership on Motivation and Its Implications on the Performance of Mts Al-Muhajirin Teacher, Muara Padang District, Banyuasin Regency under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Manisah, MP and Mrs. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

This study aims to determine and prove the Effect of Work Attitude and Leadership Effect on Motivation and Its Implications on the Performance of Mts Al-Muhajirin Muara Padang District Banyuasin District both directly and indirectly. This research was carried out in Mts Al-Muhajirin Muara Padang District, Banyuasin Regency. This research is expected to contribute and benefit in improving performance through work motivation, work attitude and leadership. The population in this study were all teachers of Al-Muhajirin MTs, Muara Padang District, Banyuasin Regency with a total of 38 people. Sampling in this study uses the Saturated Sampling technique that is taking the sample as a whole from the total population. In line with the above opinion, then in this study took the total population of 38 people as research data. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method, by assessing the outer model or measurement model and assessing the inner model or structural model.

The results of this study indicate that, Work Attitude has a significant positive effect on Work Motivation, with a P-Value value of $0.004 \leq 0.05$. Leadership has a significant positive effect on work motivation, with a P-Value of $0.013 \leq 0.05$. Work attitude has a significant positive effect on performance. with a P-Value value of $0,000 \leq 0.05$. Leadership has a significant positive effect on performance. with a P-Value value of $0.031 \leq 0.05$. Motivation has a significant positive effect on performance, with a P-Value of $0,000 \leq 0.05$. There is an indirect effect of Work Attitude on Teacher Performance with Work Motivation as mediation, with a P-Value value of $0.019 \leq 0.05$ so it is concluded that there is a significant influence of Work Attitude on Teacher Performance through Teacher Work Motivation. There is an indirect significant effect of Leadership on Performance with Work Motivation as mediation, with a P-Value of $0.019 \leq 0.05$, so it is concluded that there is a significant influence of Leadership on teacher performance through teacher Work Motivation.

From the results of the analysis and discussion above it can be stated that the implications on managerial policy research results can be used as a reference by management in determining the scale of policy priorities to be carried out. The results of this study have managerial management implications as an effort to improve teacher performance, with work attitude variables (6,596) the most influential factor on performance improvement than leadership variable (2,168). The dominant work attitude dimension is the X1.1 dimension. efforts to increase motivation with work attitude variables (2,880) are the most influential factors in increasing teacher motivation than leadership variables (2.491) The dominant dimension of work attitude is X1.3 dimension. Leadership is an intervening variable on performance although it has a smaller indirect effect (0.292) compared to the direct effect of work attitude on performance (0.308) so that we can improve performance through improving work attitude first, thus work attitude can improve performance through work motivation first.

Keywords: Work Attitude, Leadership, Work Motivation, Teacher Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Oleh sebab itu pihak pemerintah dan masyarakat hendaknya dapat mewujudkan SDM yang berkualitas. Banyak upaya-upaya yang dilakukan dengan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, sarana pendidikan. Pengembangan dan pengadaan materi pendidikan serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan yang sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional, dengan itu pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, (Ramayulis, 2015: 12)

Sistem pendidikan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan sosial budaya dan masyarakat sebagai supra sistem. Pembangunan sistem pendidikan tidak mempunyai arti apa-apa jika tidak sinkron dengan pembangunan nasional. Kaitan yang erat antara bidang pendidikan sebagai sistem dengan sistem sosial budaya sebagai supra sistem tersebut dimana sistem pendidikan menjadi bagiannya, menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga permasalahan intern sistem pendidikan itu menjadi sangat kompleks. Artinya, suatu permasalahan intern dalam sistem pendidikan selalu ada kaitan dengan masalah-masalah di luar sistem pendidikan itu sendiri. Masalah-masalah mutu hasil belajar suatu sekolah misalnya tidak dapat dilepaskan dari kondisi sosial budaya dan ekonomi masyarakat sekitarnya, dari mana murid-murid itu berasal,

serta banyak lagi faktor-faktor lainnya di luar sistem persekolahan yang berkaitan dengan mutu hasil belajar.

Pada dasarnya terdapat beberapa permasalahan pokok yang dihadapi oleh dunia pendidikan di Indonesia, yaitu: (1) praktek pendidikan, (2) pemerataan pendidikan, (3) mutu pendidikan, (4) efisiensi pendidikan, dan (5) relevansi pendidikan (Ramayulis, 2015 : 281-282).

Usaha-usaha perbaikan sistem pendidikan dan sistem sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran saat ini sedang gencar dilakukan. Berbagai pihak yang peduli terhadap kemajuan pendidikan bergerak dengan berbagai metode dan cara untuk mencapai tujuan ini. Mulai dari perbaikan sarana dan prasarana sekolah, penyediaan fasilitas pendidikan, mengembangkan metode pembelajaran dan pengajaran yang inovatif, mengembangkan kurikulum, hingga meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru.

Banyak cara yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan tidak akan menjamin tercapainya tujuan program tersebut karena keberhasilan implementasi usaha perbaikan ini juga tergantung kepada motivasi dan kapasitas kepemimpinan sekolah. Semua usaha perbaikan untuk meningkatkan pembelajaran mempunyai kemungkinan yang kecil untuk berhasil kecuali pemimpin sekolah sepakat dengan tujuan yang ingin dicapai dan memahami apa saja yang dibutuhkan untuk mencapainya.

Tenaga pendidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melati, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Salah satu unsur tenaga kependidikan

adalah tenaga pendidik/tenaga pengajar yang tugas utamanya adalah mengajar. Karena tugasnya mengajar, maka dia harus mempunyai wewenang mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga pengajar, setiap guru/pengajar harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang proses belajar mengajar atau pembelajaran. Dengan kemampuan itu, guru dapat melaksanakan perannya (Hamalik, 2012 : 9).

Dalam setiap unit sosial, seperti sekolah, organisasi religius, organisasi pemerintah dll, sikap kerja merupakan hal yang penting. Secara umum semua orang menyetujui semua pihak yang ada di dalam institusi pendidikan, termasuk kepala sekolah, staf dan siswa harus memiliki sikap kerja yang baik dan mempunyai tingkah laku yang baik. Sikap kerja merepresentasikan hasil pentingnya yang perlu ditingkatkan. Pada sisi lain, sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain. Misalnya kepuasan kerja yang rendah mungki gejala nilai pegawai untuk keluar. Dengan demikian amat penting bagi manajer/pemimpin memahami penyebab dan akibat sikap-sikap kerja utama.

MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin adalah sebuah lembaga pendidikan agama dengan SK Pendirian Sekolah :

Kd.06.07/3/PP.00.3/2036/2012 dan SK Izin Operasional :
Kd.06.07/3/PP.03/2036/2012 beralamat di jalan Sumber Makmur, Muara Padang, Banyu Asin Regency, South Sumatra 30975. Berdasarkan hasil observasi awal , masih ada guru yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dengan guru yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu , guru yang sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan guru dalam bekerja, kendala lain

yang dihadapi MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin dapat dilihat dari pimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan , kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan . kurangnya pengarahan yang diberikan kepala sekolah, kepemimpinan belum mendorong terciptanya prestasi sekolah. Sikap kerja guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya juga dirasakan kurang yang dapat dinilai dari Sikap terhadap kegiatan pembelajaran masih rendah terlihat dari ketidak mampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, masih terdapat guru yang bersikap santai , sebagian guru tidak melaksanakan pekerjaan pada saat jam kerja , dan guru yang bermain game di jam kerja , dan kerjasama dari teman sekerja dirasakan kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang berpengaruh kepada kepemimpinan dan sikap kerja para guru sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik .

Motivasi guru untuk mengembangkan atau meningkatkan kinerja dipandang masih rendah. Di MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin, masih adanya guru yang kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, kurangnya sarana dan prasarana dalam mendukung pekerjaan, Motivasi guru masih rendah terlihat dari masih kurang untuk meningkatkan kualitas individu. sering terlambat masuk kelas ketika proses belajar mengajar akan dimulai, sering tidak melaksanakan tugas, lebih memilih untuk menghabiskan waktu untuk mengobrol dibanding harus melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini dapat menjadi indikator

bahwa guru masih belum memiliki motivasi yang cukup baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Seperti yang terjadi pada guru sekarang ini banyak sekali yang menganggap rendah sebuah motivasi dapat meningkatkan kemauan seseorang. Mereka menganggap bahwa disini mereka dituntut hanya untuk bekerja dan mendapatkan uang, sehingga mereka mengabaikan yang namanya motivasi. Selanjutnya Banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya itu. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru semakin merosot.

Suatu organisasi sekolah yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen sekolah. Dalam hal ini kinerja guru saat ini menunjukkan banyak penurunan yang diakibatkan oleh banyak faktor contohnya diakibatkan oleh tingkat pendidikan guru, program penataran, sarana dan prasarana. Upaya-upaya yang mengarah pada peningkatan sikap kerja, motivasi , kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru telah banyak dilakukan, namun yang dimaksud di atas masih belum bisa diketahui perubahan peningkatannya. Demikian juga yang terjadi pada lingkungan guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa pengaruh sikap kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin. Dilihat dari survey guru di MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin masih terlihat beberapa masalah yaitu

pertama masalah belum terlihatnya sikap kerja yang baik dalam melaksanakan tugas, kedua motivasi untuk meningkatkan mutu kinerja masih tergolong kurang, ketiga kepemimpinan kepala sekolah sudah cukup baik namun masih banyak yang perlu ditingkatkan, dan keempat masalah kinerja guru yang masih belum optimal baik dalam hal proses belajar mengajar, urusan administrasi pembelajaran, dan sebagainya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat suatu judul tesis guna menemukan kebenaran dari sebab akibat dari permasalahan tersebut dan untuk meningkatkan kualitas guru dalam bekerja dengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja dan Kepemimpinan terhadap Motivasi serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah pada MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

1. Masih Rendahnya Kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan guru yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu , guru yang sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan guru dalam bekerja,
2. Kurangnya sikap kerja guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dinilai dari Sikap terhadap kegiatan pembelajaran masih rendah terlihat dari ketidak mampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, masih terdapat guru yang bersikap santai, sebagian guru tidak melaksanakan pekerjaan pada saat jam kerja, dan guru yang bermain game di jam kerja, dan kerjasama dari teman sekerja dirasakan kurang

mendukung dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang berpengaruh kepada kepemimpinan dan sikap kerja para guru sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik .

3. Kepemimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan.
4. Kurangnya pengarahan yang diberikan kepala sekolah, kepemimpinan belum mendorong terciptanya prestasi sekolah.
5. Rendahnya disiplin kerja akibat dari pemimpin yang kurang memperhatikan tugas dan hubungan kerja guru .
6. Motivasi guru untuk mengembangkan atau meningkatkan kinerja dipandang masih rendah. Di MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin, masih adanya guru yang kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, kurangnya sarana dan prasarana dalam mendukung pekerjaan, terlambat masuk kelas ketika proses belajar mengajar akan dimulai, tidak melaksanakan tugas, lebih memilih untuk menghabiskan waktu untuk mengobrol dibanding harus melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini dapat menjadi indikator bahwa guru masih belum memiliki motivasi yang cukup baik dalam pelaksanaan tugasnya.
7. Motivasi guru masih rendah terlihat dari masih kurang untuk meningkatkan kualitas individu serta kurangnya sarana dan prasarana dalam mendukung pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis, baik menyangkut kemampuan, waktu maupun dana dan agar fokus penelitian ini lebih mendalam, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi tersebut di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, pada **Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.**

D. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sikap kerja terhadap motivasi guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
3. Apakah terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
6. Apakah terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.

7. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh sikap kerja terhadap motivasi guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
6. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
7. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan tesis mengenai Pengaruh sikap kerja dan Kepemimpinan terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja guru MTs Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin.
- 2) Manfaat praktis bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan tentang pentingnya kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya. Bagi guru, sebagai bahan masukan kepada para guru bahwa Sikap Kerja dan motivasi sangat diperlukan sehingga guru mampu mengemas, mengelola, dan melaksanakan tugas dengan baik dan tercipta kinerja guru yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Buhori, Hasanudin. 2007. *Akuntabilitas Kinerja Pendidikan*. Malang: IKIP Malang.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2008) .Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2015) .Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi revisi.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Madjir, Sulbahri. Dan Kamsrin Sa'i. 2013. *Padoman Penulisan Tesis*. Palembang: Unsri Press 2013.
- Moekijat. 2012. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Mustofa, Chaerul. 2008. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin*. Tesis MM UTP, Palembang.
- Ramayulis. 2015. *Dasar-Dasar Kependidikan Suatu Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sumiasi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 11 Palembang*. Tesis MM UTP, Palembang.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Guru*. Yogyakarta: BPFE
- Wukir. 2013. *Manajemen Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Zahrooh, Aminatul. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: Yrama Widya.