

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Nurul Fadhilah Deli Sedang Sumatera Utara

Mhd Fadhil Azhari Panjaitan¹ Yunus Handoko² Ike Kusdyah Rachmawati³

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia^{1,2,3}

Email: pajaitanalmaidani18@gmail.com¹ yunushandoko@gmail.com²
ikekusdyah@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang untuk mengetahui; 1) apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang. 2) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang. 3) apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang. 4) apakah Kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang. Data dikumpulkan dari survei lapang menggunakan kuesioner yang dibagi keseluruh guru dengan jumlah 35 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode sampling jenuh digunakan untuk menentukan sampel. Data yang akan dianalisis harus memenuhi uji validitas dan reabilitas serta uji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedasitas, dan multikolinieritas. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS. Metode pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan dari jumlah 35 guru dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pesantren Nurul Fadhilah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Abstract

This research was conducted at Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang to determine: 1) whether Leadership influences teacher performance at Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang; 2) whether motivation influences teacher performance at Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang; 3) whether the work environment influences teacher performance at Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang; 4) whether Leadership, motivation, and the work environment simultaneously influence teacher performance at Pondok Pesantren Nurul Fadhilah, Deli Serdang. Data were collected from a field survey using a questionnaire distributed to all 35 teachers. This research used a quantitative method with a saturated sampling technique to determine the sample. The data to be analyzed must pass validity and reliability tests as well as classical assumption tests such as normality, heteroscedasticity, and multicollinearity. The method used is multiple linear regression, with the help of SPSS software. The sampling method is saturated sampling or census, where all 35 teachers are used as the sample in this study. The results of the research show that the work environment, work motivation, and work discipline variables, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on teacher performance at Pondok Pesantren Nurul Fadhilah Deli Serdang.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, and Teacher Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan tradisional Islam tertua, mengakar, dan luas penyebarannya di Indonesia dan juga sebagai lembaga pendidikan karakter yang sudah ada sejak dulu. Hingga saat ini pesantren masih saja eksis di tengah arus

modernisasi. Secara terminologi, KH. Imam Zarkasih Beliau merupakan salah satu Pimpinan Pondok Pesantren Gontor yang memegang peran penting dalam mengembangkan sistem pendidikan di Gontor, khususnya dalam menekankan pentingnya pendidikan yang berbasis pada kedisiplinan, keilmuan, dan kebangsaan, mengartikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam dengan sistem asrama atau pondok, di mana kyai sebagai figur utama, masjid sebagai pusat kegiatan yang menjiwaanya, dan pengajaran agama Islam di bawah bimbingan kyai yang diikuti santri sebagai kegiatan utamanya. Lembaga pesantren ini sebagai lembaga Islam tertua dalam sejarah Indonesia yang memiliki peran besar dalam proses keberlanjutan pendidikan nasional. KH. Abdurrahman Wahid, mendefinisikan pesantren secara teknis adalah tempat di mana santri tinggal. Kemampuan pesantren untuk tetap bertahan karena kultur dan karakternya sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya identik dengan keislaman, tetapi juga identik dengan makna keaslian Indonesia. Hal ini sehubungan dengan Pondok Pesantren Nurul Fadhilah yang banyak mengadopsi sistematis yang ada di Pondok Pesantren Gontor, diantaranya pengkaderisasian para ustdz/ustdzah, organisasi santri, sistem pengajaran, dan sistem kehidupannya tidak jauh berbeda dengan yang ada di Pesantren Nurul Fadhilah.

Pondok Pesantren Nurul Fadhilah yang terletak di pulau Sumatera, tepatnya Sumatera utara kabupaten Deli Serdang kecamatan Percut Sei Tuan merupakan salah satu pesantren yang bisa dikatakan pesantren baru disekitaran kabupaten Deli Serdang. sebagai pesantren yang baru, para pengurus Pesantren Nurul Fadhilah terus melakukan evaluasi terhadap yang hal berkembang di Pesantren, peningkatan santri/wati terhitung dari tahun pertama ke tahun kedua berjalannya Pesantren Nurul Fadhilah mengalami kenaikan jumlah Santri dan Santriwati. Hal ini menunjukkan timbulnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas dari Pesantren Nurul Fadhilah, beberapa prestasi yang di raih oleh para Santri dan Santriwati juga merupakan salah satu yang memengaruhi kenaikan jumlah santri di tahun ke dua, seperti memenangkan Kompetisi Sains Madrasah tingkat Kabupaten, dan beberapa Kompetisi Olimpiade Online yang di ikuti oleh para santrinya. penerapan kurikulum terpadu dan juga penetapan Al-quran sebagai salah satu kurikulum utamanya, serta memadukan dengan pembelajaran praktik pada beberapa pilihan kurikulum wajib diantaranya Tata Boga, Tata Busana, Teknik Komputer Jaringan, dan Dakwah diharapkan mampu menjadi ciri tersendiri bagi Pesantren Nurul Fadhilah. Dengan menerapkan model pembelajaran seperti ini, pondok pesantren nurul fadhilah juga merupakan satu-satunya pesantren di kabupaten Deli Serdang yang memasukkan kurikulum wajib tersebut sebagai sumber penguatan skills bagi santri/santriwatinya.

Banyaknya kegiatan yang terjadwal dipondok, kegiatan yang berbeda dari sekolah SMP atau SMA biasa pada umumnya, sistem pendidikan yang berjalan selama 24 jam secara penuh, pesantren nurul fadhilah sangat memerlukan tenaga pengajar yang terlatih dan berpengalaman serta mau untuk terus belajar untuk menunjang proses sistem pembelajaran, pengajaran, pendidikan yang baik dan teraplikasikan oleh seluruh peserta didik santri/santriwati pesantren nurul fadhilah, sehingga hasil dari study mereka nantinya mampu memotivasi secara maksimal minat santri/wati untuk terus mempelajari segala hal tentang hidup dan kehidupan, juga di didik dengan mengedepankan *akhlakul karimah* dan juga dikuatkan dari segi ilmu pengetahuan baik agama, dan pengetahuan umum lainnya. Secara keseluruhan jumlah pesantren yang ada di kabupaten deli serdang berjumlah 65 pesantren, dan pondok pesantren Nurul Fadhilah berusaha membuat gebrakan baru yaitu penerapan kurikulum wajib diantaranya: Teknik Komputer Jaringan, Tata Busana, dan Tata boga, menjadi pilihan wajib oleh santri/watinya, hal ini menjadikan pesantren nurul fadhilah memiliki ciri khas tersendiri diantara pondok pesantren lainnya di deli serdang, tentunya muatan pembelajaran dan proses yang berbeda di dalam kegiatan pembelajarannya, dipadukan dengan program tahfidz yang terukur

dan ilmu pengetahuan umum lainnya, dengan ini diharapkan dapat mendatangkan minat bagi pelajar-pelajar yang ada di kabupaten deli serdang. Kepemimpinan kiyai Secara teoretik, kepemimpinan kiai di anggap sebagai otoritas mutlak dalam lingkungan pesantren. Di pesantren, Kiyai ditempatkan pada posisi tertinggi. Misalnya dalam pola hubungan antara Kiyai dengan santri, guru dan masyarakat sekitar. Apa yang difatwakan Kiyai, biasanya selalu diikuti, bahkan pola hubungan tersebut telah diwujudkan ke dalam suatu doktrin *sami'na wa atho'na* (kami mendengar dan kami patuh). Kyai sebagai pimpinan pesantren dalam membimbing para pemakai pendekatan situasional. Kinerja guru merupakan salah satu fakta penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya, setiap adanya motivasi pendidikan khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan yang dihasilkan guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan.

Disisi lain, Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru dari faktor psikologi yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan untuk memberikan stimulus kepada seseorang. Motivasi kerja guru adalah suatu proses menggerakkan guru untuk berperilaku sesuai arahan pada upaya-upaya nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun macam-macam motivasi kerja yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam (internal) individu. Motivasi instrinsik dalam diri seorang guru misalnya, tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas. Definisi lain dari Motivasi berasal dari kata latin, yaitu "movere" yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Fillmore H Standford dalam buku Mangkunegara mengatakan bahwa "motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class" (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). dengan motivasi yang diberikan dapat membut motivasi dan antusias dengan senang hati guna mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Mahmuddin A. Sabilaho, (2020), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Pada banyak kesempatan, pesantren Nurul Fadhillah melakukan kegiatan motivasi kepada guru yang di isi oleh yayasan, kiyai dan beberapa guru besar yang ada di pondok pesantren nurul fadhilah, hal ini didasari dengan ketidakstabilan kinerja dari guru dipesantren nurul fadhilah dan sangat perlu dilakukan untuk memberi rangsangan kepada setiap guru pesantren dan pentingnya kelayaitasan dan keprofesionalitasan, motivasi berfungsi sebagai dorongan untuk lebih baik dalam meningkatkan kinerja guru pesantren nurul fadhilah. Informasi mengenai kinerja guru bagi organisasi sekolah merupakan suatu hal yang penting, karena dapat menunjukkan adanya keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan. Informasi kinerja guru menunjukkan seberapa jauh hal-hal apa yang telah diperbuat guru dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat sebagai pengguna jasa.

Demi kelancaran tugas dari guru Pondok Pesantren Nurul Fadhillah maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kinerja guru. Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan

pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut (Mardiana, 2011) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Banyak sekali penelitian terdahulu yang menitikberatkan pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dio Saputra (2023) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda dari yang dilakukan oleh penelitian Hamidi (2020) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan Menurut Abdullah (2018) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Setyo Dwi Handoko, (2021) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Pengamatan sementara tempat penelitian menunjukkan bahwa masih ada kinerja guru-guru Pesantren Nurul Fadhilah yang belum maksimal, Hal ini dapat di lihat dari kualitas kerja yang belum menunjukkan ketotalan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai guru, kemudian dilihat dari kuantitas kerja bahwa siklus aktifitas yang diselesaikan belum sesuai dengan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas, kemudian ketepatan waktu masih banyak guru yang tidak sesuai dalam Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada, kemudian dilihat dari efektifitas dalam penggunaan uang, waktu, tenaga, sarpras yang ada, yang seharusnya dapat menjadi pendokrak minat belajar serta penambah prestasi santri/wati dan juga minat santri/wati baru yang akan masuk ke pesantren nurul fadhilah. bahwa output belum sesuai dengan harapan masyarakat maksudnya adalah orientasi dari pembelajaran santri/wati di pondok pesantren nurul fadhilah yang sudah ditempa dengan pengajaran di pesantren belum ber efek pada pengabdian santri/wati ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Serta kompetensi guru yang seharusnya dikuasai dan dijalankan oleh guru, ada yang belum terpenuhi, diantaranya kompetensi pedagogik dimana kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki, sehingga kita dapat mengetahui hasil dari proses pendidikan santri/wati. Belum dikuasainya interaksi belajar mengajar yang dapat memberikan gambaran tentang profesionalitas guru, di mana guru atau ustdz dan ustdzah menjadi figur

pengganti sosok sang ayah dan ibu sewaktu mereka dirumah, harus dapat di gantikan tugas mereka, menjadi pengayom bagi santi/wati di pesantren nurul fadhilah.

Peneliti berpandangan bahwa temuan data awal diatas penting untuk ditindak lanjuti, karena itulah peneliti tertarik meneliti "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Nurul Fadhilah Deli Serdang Sumatera Utara. Dalam uraian diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada kinerja guru Pondok Pesantren Nurul Fadhilah? Apakah motivasi yang berpengaruh signifikan kepada kinerja guru pada kinerja guru pondok pesantren Nurul Fadhilah? Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja guru pada kinerja guru pondok pesantren Nurul Fadhilah? Apakah kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Nurul Fadhilah? Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari peneliti adalah: Untuk menganalisa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja guru pondok pesantren Nurul Fadhilah. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada pesantren Nurul Fadhilah. Untuk menganalisa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru pesantren Nurul Fadhilah. Untuk menganalisa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru pesantren Nurul Fadhilah.

Hubungan Antara Variable Penelitian

Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru

Menurut nizalalhaq (2020), Agar kinerja guru bisa selalu stabil dan ditingkatkan maka disarankan agar pemimpin tetap selalau memperbaiki dan menjaga suasana kerja yang kondusif dengan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada, kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja guru. Dalam penelitian yang dilakukan Humaidi Mufa, (2020) jika pimpinan bisa memberikan dorongan bahkan didikasi yang lebih bagus kepada guru maka dari diri guru sendiri akan timbul empati sehingga kinerja guru sendiri semakin baik dan meningkat dan jika pemimpin mampu mensejahterakan guru seperti memberikan penghargaan atas pencapaian guru, menghargai usaha guru. Maka seorang pemimpin harus mampu bersikap adil atau memperlakukan guru secara adil agar guru merasa diperhatikan dan loyal kepada pimpinan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Subowo dkk (2015), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Guru

Pada variable motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru seperti yang di kutip dari Wayan satya jaya (2022) hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa semakin tinggi motivasi guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. pendapat Buhler dalam (Almustofa, 2014) mengemukakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi - tingginya bagi para guru dalam pengajarannya. semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi pula semangat kerja yang akan berpengaruh kepada peningkatan etos kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Sementara Penelitian yang dilakukan oleh yopi aprida dkk (2020) Ditemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pesantren hidayatussalikin. Penelitian ini tidak sejalan dengan Triyo & Endang Setyowati (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Pengaruh variabel tersebut positif yang berarti terdapat hubungan searah,

sehingga dapat diartikan bahwa semakin sering adanya motivasi yang diberikan kepada guru maka akan semakin tinggi kinerja guru tersebut.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru

Menurut Hamsiyah djafar (2021) bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru. Hal ini bermakna kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja guru, bahwa para guru menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Tercipta lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja guru karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya guru dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan pimpinan dapat tercapai dengan baik. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Dwi handayani, 2019) menurut penelitian yang berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. dan penelitian (Nuraldy, 2020) bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Menurut (Adha et al., 2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau asumsi sementara yang memberikan arah dan bertujuan untuk dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Berdasarkan kerangka konsep penelitian yang telah dijabarkan, maka penelitian ini dapat menguraikan hipotesis penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru pada Pondok Pesantren Nurul Fadhilah Deli Serdang, Sumatera Utara. Adapun hipotesis penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

1. H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh nizalalhaq (2020), dan Humaidi mufa (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja guru, semakin kita mampu memberikan kesejahteraan kepada guru, semakin tinggi didikasi dan tingkat kinerja yg di berikan oleh guru.
2. H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wayan satya jaya (2022) (dra. RR. Ponco dewi karyaningsih, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamsiyah djafar (2021) dan (Adiyasa & Windayanti, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. H4: kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pondok pesantren Nurul Fadhilah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah gambaran yang mendasari sebuah penelitian dimana penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan mengumpulkan data-data dalam bentuk angka yang akan dihitung kembali menggunakan rumus matematika untuk dapat mengambil suatu kesimpulan akhir. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang rinci dan mendalam sesuai dengan data yang telah dikumpulkan. Pendekatan ini dipilih untuk dapat meneliti hubungan antara variabel

independen (X) dan dependen (Y) serta analisis menggunakan rumus matematika. Pada penelitian ini akan menganalisis hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pondok pesantren Nurul Fadhilah Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini diadakan di Pondok Pesantren Nurul Fadhilah Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan sejak bulan september 2024 sd oktober 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah ranah generalisasi terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Seorang peneliti memutuskan untuk menarik kesimpulan Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru Pondok pesantren nurul fadhilah berjumlah 35 responden. Menurut Arikunto (2001), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika jumlah populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi tersebut. Maka dari itu, metode pengambilan sample dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh 35 guru pesantren Nurul Fadhilah dijadikan sample penelitian. Sampel untuk penelitian ini adalah: guru Pondok Pesantren Nurul Fadhilah dan Pengasuh Asrama Pondok Pesantren Nurul Fadhilah dan Jenjang kelas 1Tsanawiyah -12 Aliyah. Pengumpulan data dilakukan agar dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Proses pengumpulan data ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Jenis-jenis data dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Data Primer. Menurut Umar (2002:84) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama secara langsung. Data primer yang digunakan dalam penelitian adalah:
 - a. Survei lapangan adapun instrument yang digunakan ialah kuesioner yang akan disebarakan melalui google form berupa beberapa pernyataan mengenai kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja. Guru akan menjawab pernyataan sistematis tersebut dengan pilihan yang tersedia dan dapat diisi langsung oleh responden kapanpun dan dimanapun. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2022).
 - b. Wawancara yaitu dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan disaat pra-survei untuk mendapatkan informasi awal yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja.
2. Data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Data sekunder dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka penelitian-penelitian sebelumnya, profil objek penelitian dan lain-lain. Secara rinci metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengambil data dari sumber yang tersedia dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian seperti latar belakang, lokasi penelitian, buku yang berhubungan dengan penelitian di pesantren nurul fadhilah, dengan cara:
 - a. Melalui studi pustaka yaitu memperoleh data dengan mengutip melalui buku, literatur yang berisi materi tentang kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, serta fenomena-fenomena yang berasal dari berita online, artikel, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan tema penelitian.
 - b. Data dari kepala sekolah yang dapat mendukung penelitian antara lain: daftar guru berprestasi, peraturan guru, pencapaian kinerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Obyek Penelitian

Pondok pesantren Nurul Fadhillah merupakan sekolah swasta di bawah naungan yayasan Hajjah Karlina Harahap dan berdiri sejak tahun 2019. Saat ini Pesantren Nurul Fadhillah berlokasi di jalan Pembangunan Dsn III, Deli Serdang, Kecamatan Percut Sei Tuan, yang berjarak kurang lebih 15 km dari Bandara Internasional Kualanamu. Lingkungan sekitar Pesantren Nurul Fadhillah dikelilingi perumahan warga. Semenjak berdiri, Pesantren Nurul Fadhillah Deli Serdang, telah mengalami perkembangan/kemajuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Jumlah siswa di Pesantren Nurul Fadhillah hingga saat ini adalah 85 siswa sementara jumlah guru dan tenaga kependidikan berjumlah 35 orang. Pengembangan fisik dilakukan melalui beberapa renovasi yang dikerjakan setiap akhir tahun ajaran. Jadi dapat dikatakan bahwa Pesantren Nurul Fadhillah setiap tahun melakukan renovasi gedung, terutama penambahan kelas, pembangunan. Penyediaan ruang untuk tim IT, perluasan aula dan penambahan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Pesantren Nurul Fadhillah merupakan sekolah bilingual yang menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Arab dan bahasa Indonesia dalam penyajian materi, dan berkomunikasi sehari-hari.

Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan

Rata-rata responden Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur Kepemimpinan (X.1). Jika ditelaah setiap item pernyataan, rata-rata responden Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa responden “ Tidak ada saling tidak mempercayai diantar guru” (X.1.1). Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan bahwa “Hubungan harmonis antara guru dan pimpinan” (X.1.2). Namun ada 4 orang yang menyatakan netral, kemungkinan guru yang menyatakan netral yang tergolong masih baru belum terlalu bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada di Pesantren Nurul Fadhillah. Rata-rata responden juga Setuju terhadap pernyataan bahwa responden “Tidak mengambil keputusan tanpa memusyawarahkan dengan rekan guru” (X.1.3). Namun ada 4 orang yang menyatakana netral, karena kemungkinan 4 orang tersebut adalah guru baru yang belum memiliki kedekatan dengan guru-guru lainnya. Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa “Saling membantu memberi usulan dan masukan” (X.1.4). Rata-rata responden Sangat Setuju dengan pernyataan bahwa “Terjadi keloyalitasan pada guru dan pimpinan” (X.1.5). Rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa “Tidak ada factor saling benci” (X.1.6). Rata-rata responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa “guru harus berdisiplin ketika disekolah” (X.1.7). Sementara itu, rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa “Guru sering berinteraksi dengan rekan sesama dan siswa (X.1.8). Rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa “Feedback dari atasan mendukung pada perncapaian guru” (X.1.9). Rata-rata responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa “mampu memenuhi komitmen untuk mencapai target sesuai dengan visi dan misi pimpinan” (X.1.10).

Deskripsi Persepsi Terhadap Responden Terhadap Motivasi

Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan yang mengukur motivasi. Jika ditelaah pada setiap item pernyataan, diketahui bahwa rata-rata responden setuju terhadap pernyataan bahwa responden “Tercukupinya gaji untuk kebutuhan sehari-hari” (X.2.1). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa “Kenyamanan dngantempat kerja” (X.2.2). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa “Guru merasa terlindungi” (X.2.3). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa “Terjadinya keterbukaan informasi antara guru dan pimpinan” (X.2.4). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa “Guru memili jiwa memiliki kepada setiap yang ada di lingkungan kerja” (X.2.5). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa “Guru dapat berkontribusi dalam banyak kegiatan yang ada di

sekolah (X.2.6). Rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa "Mempunyai tujuan dan target untuk setiap tugas yang harus diselesaikan" (X.2.7). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa "Berprestasi agar tidak tertinggal dari rekan guru yang lain" (X.2.8). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa "Penghargaan dari atasan dan mendorong hasil terbaik" (X.2.9). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa "Jabatan atau Posisi mendorong kinerja" (X.2.10).

Deskripsi Persepsi Terhadap Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan yang mengukur Lingkungan Kerja. Jika ditelaah pada setiap item pernyataan, diketahui bahwa rata-rata responden Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa responden "Hubungan yang harmonis dengan seluruh rekan dalam kerja dalam satu sekolah" (X.3.1). Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan bahwa "Berjalannya seluruh kegiatan dengan baik dan ter-target" (X.3.2). Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan bahwa "Seluruh guru mengerjakan pekerjaan tepat waktu" (X.3.3). Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan "Tercapainya target-target sesuai targetan pimpinan" (X.3.4). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa "Seluruh guru ikut serta dalam seluruh kegiatan sekolah" (X.3.5). Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan bahwa "Seluruh guru mampu menciptakan kreasi dan inovasi yang mendukung pada prestasi sekolah" (X.3.6).

Deskripsi Persepsi Terhadap Responden Terhadap Kinerja Guru

Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan yang mengukur Kinerja Guru. Jika ditelaah pada setiap item pernyataan, diketahui bahwa rata-rata responden Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa responden "Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik" (Y.1). Rata-rata setuju terhadap respon pernyataan bahwa "Melakukan penilaian dan evaluasi proses pembelajaran serta evaluasi hasil belajar" (Y.2). Rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa "Memiliki pribadi yang jujur, berakhlak mulia, berwibawa dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat" (Y.3). Rata-rata responden sangat setuju terhadap responden yang menyatakan bahwa "Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa percaya diri dan rasa bangga menjadi guru" (Y.4). Rata-rata responden setuju terhadap pernyataan responden bahwa "Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi" (Y.5). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa "Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, Tendik, orang tua, dan masyarakat" (Y.6). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa "Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus" (Y.7). Rata-rata responden setuju dengan pernyataan bahwa "Mampu menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar dengan penggunaan multimedia" (Y.8).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Ini dibuktikan dengan data analisis yang menunjukkan Nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 30$. Sedangkan nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,217 dengan Sig, t sebesar 0,034. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi atau baik suatu kepemimpinan, maka akan semakin tinggi serta baik pula kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuzilal Haq, (2020), wayan satya jaya, (2022) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaudi Mufa, (2020) dengan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Nurul Fadhilah Deli Serdang, namun dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memperoleh skor terendah diantara 2 variabel lainnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Ini dibuktikan dengan data analisis yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4.811 dengan Sig.t 0,00 Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas guru dalam mengajar. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan/mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (dra. RR. Ponco dewi karyaningsih, 2021) dan Dwi Handayani (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil skor tertinggi kedua dari keseluruhan variabel independen yang digunakan peneliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Ini dibuktikan dengan data analisis yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 12.507 dengan Sig.t 0,000 Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Lingkungan kerja yang diberikan maka kinerja guru akan semakin tinggi pula. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamsiyah Djafar, (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil skor tertinggi dari keseluruhan variabel independen yang digunakan peneliti. Oleh sebab itu, para pimpinan di setiap satuan pendidikan perlu memperhatikan Lingkungan kerja guru untuk meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi visi, misi dan tujuan sekolah bisa tercapai dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru. Ini terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar F_{hitung} adalah sebesar 124,931 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan nilai $F_{hitung} (124,931) > F_{tabel} (2,91)$ dan $sig (0,000) < \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan terkait pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Nurul Fadhillah Deli Serdang diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik dan layak sebuah Kepemimpinan di sebuah satuan pendidikan maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja guru. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat yang mendukung Lingkungan kerja semakin nyaman, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan implikasi bagi pimpinan satuan pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru sebagai berikut: Kepemimpinan yang baik harus perlu terus ditingkatkan untuk memperoleh kinerja guru yang tinggi sesuai yang diharapkan. Hal tersebut bisa tercapai tentu saja dengan memperhatikan kepemimpinan yang baik terhadap para rekan guru yang ada di Pondok Pesantren Nurul Fadhillah, serta hubungan dengan rekan guru dan hubungan bawahan dengan pimpinan. Pemberian motivasi secara konsisten bagi para guru sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Perhatian terhadap Lingkungan Kerja guru dalam satuan pendidikan tentunya sangat diharapkan oleh setiap guru di sekolah. Hal ini sejalan dengan peran guru sebagai pendidik yang harus memberikan teladan yang baik kepada seluruh peserta didik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dengan adanya beberapa guru yang mengisi kuesioner secara bersama-sama sehingga kemungkinan ada jawaban yang tidak sesuai dengan nurani responden masing-masing. Hal ini dikarenakan peneliti menyebarkan kuesioner di jam istirahat guru dengan harapan tidak mengganggu kerja guru/proses belajar mengajar yang sedang berlangsung di kelas.

Saran

Berikut beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan baik bagi para pemimpin sekolah maupun bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi para pimpinan di Pondok Pesantren Nurul Fadhillah:
 - a. Pimpinan di Pondok Pesantren Nurul Fadhillah hendaknya memperhatikan tiga variabel yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu; Kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja.
 - b. Hasil penelitian menunjukkan dan membuktikan bahwa Kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja di Pondok Pesantren Nurul Fadhillah Deli serdang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga performa guru dalam mengajar dan mendidik murid sesuai yang diharapkan.
 - c. Selain Kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja yang menjadi variabel dalam penelitian ini serta terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, para pimpinan Pondok Pesantren Nurul Fadhillah juga perlu untuk memperhatikan segala aspek yang tentunya juga bisa menjadi indikator peningkatan kinerja guru.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang memungkinkan bisa mempengaruhi kinerja guru, seperti variabel pelatihan guru, kesejahteraan guru, Kedisiplinan guru dan kepala sekolah, dan manajemen operasional sekolah.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan aplikasi yang lain sebagai alat untuk mengolah data, sehingga hasil yang diperoleh sesuai harapan dan bisa menjadi perbandingan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Hamzah B. Uno, M.Pd. 2019, Teori Motivasi Dan Pengukurannya, *Jurnal Bidang Pendidikan*
Dwi handayani 2019 Pengaruh Pendidikan Danpelatihan, Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Banyuasin, *Jurnal ilmu manajemen* vol. 6
- Elazhari Dkk 2021 Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Tanjung Balai, *Jurnal Afosj-Las*, Vol.1 No.1 2021
- Hamsiyah Djafar, 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Pao-Pao. *Jurnal Manajemen*, Volume 1 (2)
- Helniha, H. T. (2019). Pengaruh Pelatihanan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Ips*, Volume 13(2), 25-34.
- Humaudi Mufa ,2020 Pengaruh Kepemimpinan Kiyai Dan Etos Kerta Ustdz/Ustdzah Terhadap Kompetensi Pengajar Dipondok Pesantren Qotrun Nada Depok. *Jurnal Dirosiah Islamiyah*, Volume 1 nomor 2
- Indonesia. *Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Nomor 26216/B/Hk.04.01/2023 Pasal 5 Ayat (1) Huruf A Tentang Model Kompetensi Guru*
- Mahmudin A. Sabilalo Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pr0vinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Management & Business* Vol 3, No 2
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Volume 1(2), 570-580.
- Nuzilal haq, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Religion Education Social Laa Roiba*, Volume 1 nomor 2
- Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sanbowo, V. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 38-42.
- Usman Afandi 2023, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Kiyai Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin Pangkalpinag Bangka Belitung, *Internasional Jurnal Of Islamic Education* Vol1,1
- Wayan Satya Jaya, 2022 Kinerja Guru Di Tinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Anak Usia Dini*, Volume 6 ss 3 pages 1286-1294,
- Yopi Aprida Dkk, 2020 Pengaruh Suvervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Volume 12