

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini penyelenggaraan pendidikan bermutu di Indonesia masih memiliki hambatan dan tantangan yang cukup berat mulai dari kelembagaan yang belum memenuhi standar, kompetensi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang masih rendah, rendahnya kompetensi siswa atau lulusan, menurunnya akhlaq dan moral yang menyebabkan hilangnya kesetiakawanan sosial serta tanggung jawab (Burhanudin, 2019).

Madrasah sebagai salah satu Lembaga Pendidikan yang bertanggung jawab terhadap pencapaian serta peningkatan mutu pendidikan dan optimalisasi proses pendidikan tidak terlepas dari adanya kepemimpinan Kepala Madrasah yang dapat mempengaruhi, mengerakkan semua orang yang terhubung dalam penyelenggaraan pendidikan. Selain itu, Kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk mewujudkan visi dan misi, tujuan, serta sasaran Madrasah dengan menjalankan program-program secara bertahap dan terencana. Oleh sebab itu, Kepala Madrasah dituntut agar memiliki kemampuan kepemimpinan yang memadai agar dapat meningkatkan mutu madrasah, karena keberhasilan Madrasah dalam mencapai tujuannya tergantung kepada kepemimpinannya, yaitu apakah pemimpin dapat mengerakkan semua sumberdaya manusia, dana, sarana serta waktu secara efektif dan efisien (Taufan et al., 2021).

Madrasah yang dibuat oleh pemerintah ataupun swasta memiliki peran sebagai tempat untuk belajar, diharapkan dengan adanya Madrasah dapat menciptakan manusia yang dapat mengembangkan kemampuan dirinya baik dalam potensi, intelektual, spiritual, kepribadian dan sosial untuk membentuk watak manusia. Oleh sebab itu, Madrasah harus di kelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan, salah satunya ialah Tenaga Kependidikan Madrasah. Tenaga Kependidikan Madrasah ini salah satu bagian dari komponen Madrasah yang dapat mensukseskan sebuah kegiatan- kegiatan yang akan dilakukan Madrasah misalnya dalam sebuah proses kegiatan pembelajaran madrasah. Selain itu, fungsi dan tugas dari Tenaga Kependidikan Madrasah tidak

dapat dilakukan oleh Pendidik. Hal ini disebabkan karena pekerjaannya bersifat administratif yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus, yakni lebih memerlukan keterampilan khusus, memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang disyaratkan untuk Pendidik dan terkadang tidak berhubungan langsung dengan Peserta Didik (Tulisna, 2019: 20–21).

Dari penjelasan diatas, terdapat fenomena yang terjadi di Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut yakni Sebagian dari Kepala Madrasah di anggota Kelompok Kerja Madrasah satu Garut (KKM 1 Garut) sudah lanjut usia yang kurang paham dengan media teknologi, sehingga ketika ada suatu informasi yang diberikan kepada Kepala Madrasah baik melalui email, chatting (watsapp), google, internet dan lainnya, Kepala Madrasah terbiasa terlambat untuk menindaklanjuti informasi tersebut, baik informasi itu untuk Kepala Madrasah sendiri ataupun Informasi yang harus disampaikan kepada Staffnya yang menimbulkan menurunnya kualitas Madrasah (KKM 1 Garut, 2021).

Adapun fenomena untuk Tenaga Kependidikan yang terjadi di Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut ini, Sebagian dari Madrasah masih kekurangan staff Tenaga Kependidikan, kurang profesionalnya tenaga tata usaha seperti terlambat datang kemadrasah, saling mengandalkan pekerjaan, bahkan pekerjaan tersebut dilakukan oleh Kepala Tata Usaha sendiri serta pernah terjadi kejadian yang tidak diinginkan yakni guru tidak mendapatkan Tunjangan Profesi Guru karena terlambatnya update data guru dan siswa yang harus dilakukan oleh Staff tata Usaha. Selain itu, Madrasah Kesulitan dalam mencari Tenaga Kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah/ Profesinya. Dengan adanya hal itu, aktifitas penyelenggaraan pendidikan akan terhambat (KKM 1 Garut, 2021).

Hasil penelitian (Zahara, 2019) Kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi Tenaga Kependidikan akan meningkatkan kinerja pada guru. Semakin banyak motivasi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Madrasah akan semakin tinggi kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan 1) Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yakni 44,5%, hal ini belarti semakin baik Kepemimimnan Kepala Madrasah, maka akan semakin meningkat juga Kinerja Guru. 2) Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru yakni

43,8%, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kegiatan kinerja guru untuk mencapai kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan. 3) Kepemimpinan Kepala Madrasah serta Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru yakni 70,3 %. Dari variabel tersebut yakni Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dapat berjalan sesuai dengan kinerjanya, artinya apabila Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja baik, maka akan tinggi juga Kinerja Guru Madrasah.

Penelitian lain (Nasrun, 2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Penelitian ini didapatkan dengan mengunakan nilai koefisien jalur antara Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja guru sebesar 0,249 dan koefisien jalur antara Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,156.

Penelitian diatas merupakan penelitian mengenai pemimpin Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja. Adapun perbedaan dengan penelitian ini ialah dalam Motivasi Kerja yang difokuskan kepada Tenaga Kependidikan bagian Kepala Tata Usaha serta lokasi penelitian. Adapun untuk urgensi permasalahan dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan Kepala Madrasah sangat berperan untuk meningkatkan kualitas semua staf bawahnya Tenaga pendidik ataupun Tenaga Kependidikan termasuk bidang Tata Usaha Madrasah dalam menjalankan semua tugas-tugas serta tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan Madrasah. Oleh sebab itu, Motivasi Kerja sangat dibutuhkan oleh Tenaga Kependidikan.

Penelitian ini difokuskan kepada Kepala Madrasah Dan Tenaga Kependidikan. Tenaga Kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kepala Tata Usaha. Dengan hal itu, maka penulis akan mengangkat judul penelitian ini dengan **“Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah (Penelitian Di Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut).**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan adanya batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Se -KKM 1 Garut?
3. Bagaimanakah Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Se-KKM 1 Garut.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam, atau untuk pengembangan khasanah ilmu keislaman serta informasi bagi pengelola lembaga pendidikan yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk Kepala Madrasah atau Madrasah terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Lembaga Pendidikan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan bacaan peneliti bagi Mahasiswa di bidang Pendidikan, Khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

b. Untuk Sekolah/ Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kepala Madrasah atau Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan.

c. Untuk Peneliti

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti ini sangat bermanfaat untuk mengembangkan serta meningkatkan karya tulis ilmiah, mendapatkan ilmu pengetahuan baru dan pengalaman yang sangat bermanfaat.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian yang ini berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel satu kepemimpinan Kepala Madrasah dan variabel dua Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan yang dikhususkan kepada Kepala Tata Usaha.

Untuk mengantisipasi agar tidak meluasnya pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel X (Kepemimpinan Kepala Madrasah) dan variabel Y (Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan) yang dikhususkan kepada bagian Kepala Tata Usaha se-KKM 1 garut.
2. Penelitian kepemimpinan Kepala Madrasah hubungannya dengan Tenaga Kependidikan bagian Kepala Tata Usaha ini diukur dengan kuisisioner.
3. Objek dalam penelitian ini dilakukan kepada Kepala Madrasah dengan Tenaga Kependidikan bagian Kepala Tata Usaha.

F. Kerangka Berfikir

1. Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Osborne dalam (Purwanto, 2020: 191) Kepemimpinan ialah kemampuan untuk menciptakan lingkungan di mana semua orang tahu apa yang diharapkan dan merasa benar-benar berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang hebat. Kepemimpinan merupakan keterampilan penting bagi semua pemimpin yang menginginkan kesuksesan dengan cara belajar dan berlatih secara telatur. Adapun Miftah Toha berpendapat Kepemimpinan ialah suatu kegiatan yang bisa

mempengaruhi orang lain dengan kata lain Kepemimpinan ini merupakan seni yang bisa mempengaruhi Prilaku seseorang baik secara individu ataupun kelompok (Jahari & Syarbini, 2013: 100). Menurut Wahidin dalam (Suyudi et al., 2020) *“leaders will change the feelings of followers, increase moral expectations and inspire them to do everything they can to achieve organizational goals, not because the followers are forced, but because the followers want to”*. Artinya pemimpin akan mengubah perasaan pengikut, meningkatkan harapan moral dan menginspirasi mereka untuk melakukan segala yang mereka bisa untuk mencapai tujuan organisasi, bukan karena pengikut itu dipaksa, tetapi karena pengikut itu mau. Sedangkan apabila kita melihat kepemimpinan dalam persepektif islam artinya adalah kegiatan yang selalu membimbing serta menuntun atau memadu dan menunjukkan kepada jalan yang diridhoi oleh Allah SWT. Sehingga Kepemimpinan Islam lebih mengutamakan nilai-nilai yang telah diajarkan dalam ajaran agama Islam yang semuanya dilakukan agar mengharapakan ridho Allah SWT (Hidayat et al., 2020: 101).

Sedangkan menurut Mulyasa dalam (Rahmat & Kadir, 2017: 38) mengemukakan bahwa Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat penting, serta menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan kegiatan-kegiatan madrasah. Kepala Madrasah yang efektif perlu mengetahui, memahami serta menyadari beberapa hal, Pertama mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah. Kedua apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah, dan Ketiga bagaimana mengelola madrasah yang efektif agar dapat mencapai prestasi yang diharapkan (Syamsul, 2017).

Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah (Wahjosumidjo, 2007: 106–109) yaitu: Adil, Memberikan Sugesti, Mendukung tercapainya tujuan, Sebagai katalisator, Menciptakan Rasa Aman, sebagai wakil organisasi Sumber inspirasi, dan Bersikap Menghargai.

2. Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Gray dalam (Badu & Djafri, 2017: 84) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi

dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Selain itu, Rivai mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Putri, 2014).

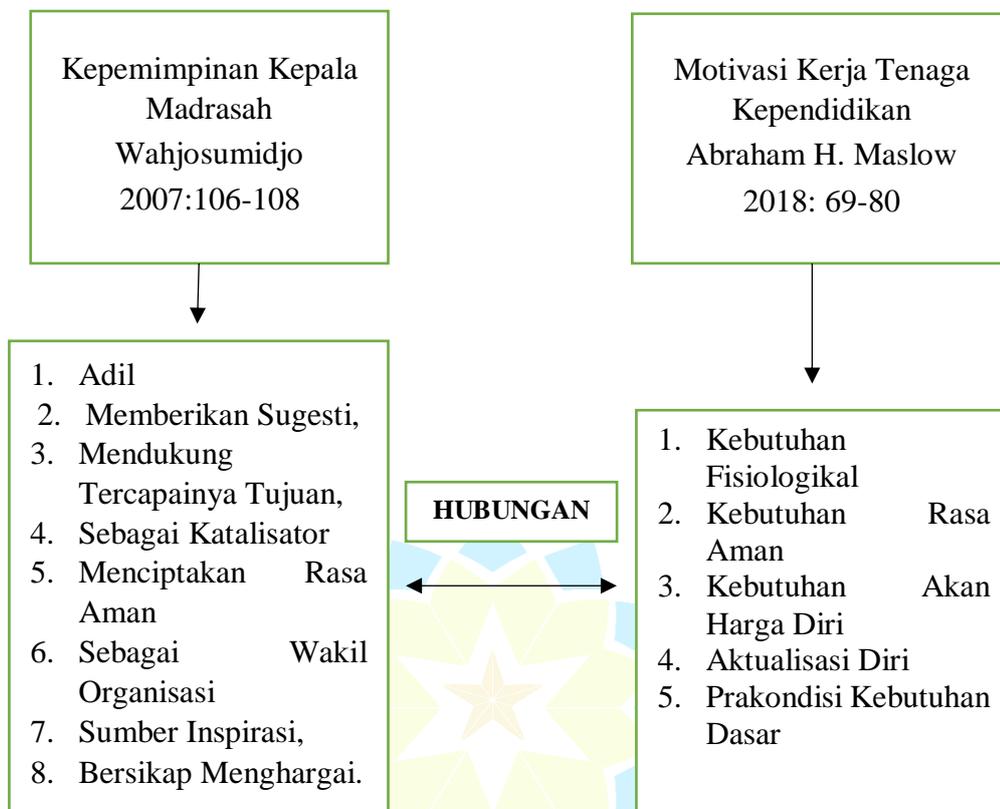
Indikator-indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat Motivasi Kerja pada karyawan (Maslow, 2018: 69–80) yaitu: Kebutuhan fisiologikal, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan akan harga diri, Aktualisasi diri dan Prakondisi Kebutuhan Dasar.

Menurut Winardi dalam (Putri, 2014) Motivasi Kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor *intern* (dalam diri) yaitu kemampuan untuk bekerja, mempunyai tanggung jawab, mempunyai semangat, mempunyai rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok dan prestasi serta produktivitas. Sedangkan faktor *ekstern* (diluar diri) yaitu suatu kebijakan yang telah diterapkan dalam persyaratan kerja yang perlu dilakukan oleh bawahan serta tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya Kepemimpinan terhadap bawahan.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Peranan yang dimiliki oleh Kepemimpinan Kepala Madrasah mempunyai peran penting kepada bawahannya atau Tenaga Kependidikan, karena Kepala Madrasah dapat mengamati dan memahami tingkah laku Tenaga Kependidikan tersebut, sehingga Kepala Madrasah dapat mengubah serta mengarahkan tingkah laku Tenaga Kependidikan. Oleh karena itu, Penelitian ini menganalisa hubungan antara kedua hal tersebut.

Berikut gambar skema Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan:



Gambar 1.1: Skema Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

G. Hopotetis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mana rumusan masalah penelitian itu telah dinyatakan dalam bentuk kat pernyataan. Sedangkan dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan kepada teori yang relevan, belum didasarkan kepada fakta-fakta empirais yang diperoleh melalui hasil pengumpulan data. Sehingga hipotesis bisa dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, namun belum jawaban empirik (Sugiyono, 2013: 64). Dengan adanya hal tersebut, pengajuan hipotesis dalam penelitian ini ialah:

1. Adanya hubungan/ korelasi positif yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. Hipotesis kerja pada penelitian ini dideskripsikan dengan “ Adanya Hubungan antara

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Se-KKM 1 Garut.”

2. Tidak Adanya Hubungan/ korelasi positif yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. Hipotesis Nihil pada penelitian ini dideskripsikan dengan “Tidak Adanya Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Se-KKM 1 Garut.”

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Bagian ini penulis mencantumkan hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Kemudian penulis mencantumkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Adapun penelitian tersebut ialah sebagai berikut:

1. Penelitian Noorrela Ariyunita, tahun 2019, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Huda Maguwo, Sleman. Dengan menggunakan metode pengumpulan data dokumentasi serta wawancara, Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Al Huda, Maguwo, Sleman, DIY. Dibuktikan dengan Pertama Kepala Madrasah selalu mengedepankan musyawarah dan memperhatikan pendapat bawahannya sebelum mengambil keputusan maupun kebijakan dalam Madrasah. Kedua, Kepala Madrasah selalu memberikan kebebasan terhadap staf bawahannya baik guru maupun karyawan agar dapat berkreasi dan berinovasi dalam melaksanakan tugasnya. Ketiga, selalu berusaha menjadi peran sebagai orang tua di Madrasah untuk para siswa agar lebih dekat serta akrab dengan siswa. Keempat, selalu melakukan kontrol. Ke, Kepala Madrasah melibatkan semua staf Madrasah serta masyarakat yang berada di lingkungan Madrasah dalam mensukseskan visi dan misi madrasah (Ariyunita, 2019).
2. Penelitian Madu dan Jailani, tahun 2013, yang berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Komunikasi

Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA. Penelitian ini menunjukkan: pertama terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA, dengan nilai korelasi 0,889. Kedua, Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru Matematika SMA dengan nilai korelasi 0,746 dan korelasi secara murninya 0,399. Ketiga Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Matematika SMA dengan nilai korelasi 0,6222 dan korelasi secara murninya 0,384. Keempat Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA dengan nilai 0,741 dan nilai korelasi secara murninya 0,68 (Madu & Jailani, 2013).

3. Penelitian Turmiyati, tahun 2016, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts Al-Hikmah Kedaton bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648. Selain itu, sebesar 0,237 Pada Taraf Signifikansi 10% Hal ini berarti variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Guru) adalah 23,7%. Sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung (Turmiyati, 2016).
4. Penelitian Indra Hardono, Herni Widiyah Nasrul, Yeni Hartati pada tahun 2019, yang berjudul Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Batam Dengan jumlah populasi 270 pegawai dan jumlah sampel sebanyak 161 orang dimana jumlah sampel tersebut diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara Stratified Random Sampling. Peralatan

analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,815 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,5%. Artinya penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,663 artinya bahwa sebesar 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam penempatan dan beban kerja. penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja (Hardono et al., 2019).

5. Penelitian Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo pada tahun 2018, berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan adalah $Y = 3,495 + 0,151 X_1 + 0,325 X_2 + 0,122 X_3 - 0,020 X_4$. Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai t hitung $1,767 < t$ tabel yaitu 1,99, variabel motivasi kerja mempunyai t hitung $5,047 > t$ tabel yaitu 1,99, variabel etos kerja mempunyai t hitung $1,375 < t$ tabel yaitu 1,99, dan variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung $-0,267 < -t$ tabel yaitu -1,99. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan

keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung $9,256 > F$ tabel yaitu 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7% sedang sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti (Abdul & Saleh, 2018).

6. Penelitian Rindi Andika, Bambang Widjarnako, Rizal Ahmad pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. secara parsial motivasi kerja dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi (intervening) hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi (intervening)

hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja (Andika et al., 2019).

7. Penelitian Hasrudy Tanjung pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) ditunjukkan nilai thitung sebesar 6,490 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung artinya bahwa makin tinggi/baik variabel disiplin kerja (X1) maka akan tinggi /baik variabel prestasi kerja (Y). 2) pengaruh (X2) motivasi kerja terhadap prestasi kerja (Y) ditunjukkan nilai thitung sebesar 3,794 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel motivasi kerja (X2) maka akan tinggi /baik variabel prestasi kerja (Y). 3) Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) ditunjukkan oleh korelasi ((rxy) sebesar 0,819. Sedangkan R-square adalah 0,670 atau 67%, menunjukkan sekitar 67% variabel Y (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 67% sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (Tanjung, 2015).
8. Penelitian Imelda Andayani, Satria Tirtayasa pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah -4,647 lebih besar dari ttabel -1,668 dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap

variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. 2) hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 3,310 lebih besar dari rtabel 1,668 dengan nilai sig 0,110 > 0,05. Hal ini berarti variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. 3) hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel Motivasi (X3) adalah 3,711 lebih besar dari ttabel -1,668 dengan nilai sig 0,250 > 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. 4) n hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang (Andayani & Tirtayasa, 2019).

9. Penelitian Desi Eri Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarsono, Imam Gunawan pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru . hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) implementasi kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan perubahan, kepemimpinan spiritual, budaya sekolah, etika profesi, dan kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) berbasis pesantren di Jawa Timur termasuk dalam kategori baik; dan (2) ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan perubahan, kepemimpinan spiritual, budaya sekolah, dan etika profesi terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) berbasis pesantren di Jawa Timur. Kinerja mengajar guru merupakan variabel yang mempengaruhi keefektifan belajar dan prestasi siswa. Oleh sebab itu, perlu didukung secara optimal dari berbagai variabel yang secara teknis dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah, seperti kepemimpinan,

komitmen, lingkungan, budaya, dan pengembangan profesional guru (Kusumaningrum et al., 2020).

10. Penelitian Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU telah menjawab hipotesis pertama. Disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU telah menjawab hipotesis kedua. Motivasi kerja dan disiplin kerja ada pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji F. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU telah menjawab hipotesis ketiga (Alhusaini et al., 2020).

Secara keseluruhan dari penelitian terdahulu yang penulis uraikan dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah

- 1) Kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif.
- 2) variabel yang diteliti, baik variabel x ataupun variabel y.

Sedangkan untuk perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah

- 1) lokus atau tempat penelitian.
- 2) Sebagian penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif.
- 3) Indikator-indikator variabel X ataupun Y.
- 4) kebanyakan penelitian berbentuk jurnal.