

PENGARUH PROFESIONALITAS KEPALA MADRASAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DAN IMPLIKASINYA PADA TINGKAT PENCAPAIAN VISI-MISI SATUAN MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN SIAK - PROVINSI RIAU

Oleh :
Iin Indrawiyani
Universitas Bina Bangsa
email: iinindrawiani@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 16 Desember 2025
Revisi, 13 Januari 2026
Diterima, 17 Januari 2026
Publish, 30 Januari 2026

Kata Kunci :

Profesionalitas Kepala Madrasah,
Lingkungan Kerja,
Etos Kerja,
Pencapaian Visi-Misi.

ABSTRAK

Pencapaian visi dan misi madrasah aliyah menjadi indikator strategis keberhasilan manajerial pendidikan Islam. Namun, realitas di Kabupaten Siak menunjukkan bahwa sebagian madrasah masih menghadapi kesenjangan dalam implementasi visi-misi akibat lemahnya kepemimpinan, kondisi kerja, dan Etos Kerja guru. Situasi ini menuntut penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalitas kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap Etos Kerja guru, serta menguji implikasinya terhadap tingkat pencapaian visi dan misi madrasah aliyah di Kabupaten Siak. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Sampel penelitian sebanyak 180 guru dipilih melalui teknik proportional random sampling. Data dianalisis melalui pengujian outer model, inner model, serta bootstrapping untuk menilai hubungan langsung maupun mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalitas kepala madrasah ($O = 0,494$; $T = 10,831$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja ($O = 0,565$; $T = 13,339$; $p = 0,000$) berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja. Selain itu, Etos Kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan pencapaian visi-misi ($O = 0,377$; $T = 5,912$; $p = 0,000$). Uji mediasi juga memperlihatkan bahwa Etos Kerja secara signifikan memediasi pengaruh profesionalitas ($O = 0,186$) dan lingkungan kerja ($O = 0,213$) terhadap pencapaian visi-misi. Kesimpulannya, pencapaian tujuan strategis madrasah sangat ditentukan oleh kombinasi profesionalitas kepala madrasah, lingkungan kerja yang kondusif, dan Etos Kerja guru. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola pendidikan untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan kepala madrasah serta menciptakan iklim kerja yang mendukung.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Iin Indrawiyani
Afiliasi: Universitas Bina Bangsa
Email: iinindrawiani@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Tingkat pencapaian visi dan misi organisasi merupakan indikator utama keberhasilan manajerial suatu institusi, termasuk satuan pendidikan seperti

madrasah aliyah. Visi dan misi yang dirumuskan dengan baik menjadi pedoman strategis dalam menentukan arah, tujuan, serta langkah nyata lembaga pendidikan (Herlina & Susanto, 2022).

Dalam konteks pendidikan Islam, keberhasilan pencapaian visi-misi madrasah bukan hanya mencerminkan efektivitas program kerja, tetapi juga kualitas kepemimpinan, budaya kerja, dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan (Rini & Mulyani, 2022). Oleh karena itu, pencapaian visi-misi yang optimal merupakan kondisi ideal yang seharusnya dicapai oleh setiap madrasah agar tetap relevan, kompetitif, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Namun dalam realitasnya, pencapaian visi-misi di madrasah aliyah, khususnya di Kabupaten Siak, Provinsi Riau, masih menunjukkan berbagai tantangan. Laporan dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Siak (2023) mencatat bahwa hanya sekitar 42% madrasah aliyah yang secara aktif melaksanakan evaluasi berkala terhadap capaian visi-misi. Hal ini menunjukkan upaya-upaya dalam mencapai visi-misi masih jauh dari ideal, karena kegiatan evaluasi seharusnya menjadi monitoring dan kontrol atas capaian-capaian lembaga.

Permasalahan yang muncul antara lain: (1) kurangnya pemahaman yang mendalam tentang visi-misi oleh pengurus dan staf madrasah; (2) ketidaksesuaian visi-misi dengan kebutuhan dan potensi lokal; (3) keterbatasan sumber daya manusia dalam merumuskan strategi pencapaian; (4) rendahnya integrasi visi-misi dalam program kerja; (5) lemahnya komitmen stakeholder; (6) rendahnya keterlibatan masyarakat; (7) ketiadaan monitoring dan evaluasi sistematis; (8) lemahnya motivasi guru dan siswa; (9) belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi; dan (10) kualitas pembelajaran yang belum mendukung pencapaian visi-misi.

Secara teoritis, pencapaian visi-misi dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, terutama profesionalitas kepala madrasah, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja. Profesionalitas kepala madrasah merupakan komponen kunci dalam tata kelola pendidikan, mencakup kompetensi manajerial, kepemimpinan transformasional, hingga kemampuan merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan strategis (Hallinger, 2020; Wahyudi & Kurniawan, 2023). Lingkungan Kerja yang kondusif, yang mencakup hubungan antarindividu, dukungan organisasi, serta budaya kolaboratif, turut menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian kinerja (Totong & Sari, 2019).

Etos Kerja, yang mencerminkan motivasi serta sikap individu dalam bekerja, menjadi faktor penentu utama bagi peningkatan produktivitas dan loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2020). Etos Kerja yang kokoh mampu mendorong kinerja madrasah secara optimal, sehingga berkontribusi pada realisasi visi dan misi lembaga (Wartono et al., 2021). Karakteristik Etos Kerja yang positif dapat dilihat dari dorongan untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan bekerja keras demi keberhasilan bersama (Luthans et al., 2021).

Penelitian terdahulu telah membahas variabel-variabel tersebut, meskipun kebanyakan dilakukan secara terpisah. Misalnya, Artilah et al. (2022) meneliti pengaruh profesionalitas kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru, Marwati et al. (2021) mengaitkan Lingkungan Kerja dengan loyalitas, sedangkan Wartono et al. (2021) menekankan peran Etos Kerja guru terhadap kinerja. Akan tetapi, hanya sedikit penelitian yang secara khusus menempatkan pencapaian visi dan misi sebagai variabel dependen utama.

Literatur terbaru mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkontribusi pada peningkatan Etos Kerja guru, yang selanjutnya berdampak pada mutu lembaga pendidikan (Bernia, 2024). Namun, penelitian yang menguji model kausal dengan mengintegrasikan profesionalitas kepala madrasah dan Lingkungan Kerja sebagai variabel prediktor, serta menempatkan Etos Kerja sebagai mediator dalam hubungannya terhadap pencapaian visi dan misi madrasah, masih jarang ditemukan. Kekosongan kajian ini semakin terasa dalam konteks Kabupaten Siak, yang memiliki karakter sosial, budaya, dan kebijakan pendidikan khas.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana profesionalitas kepala madrasah dan Lingkungan Kerja memengaruhi Etos Kerja guru, serta bagaimana ketiganya berimplikasi terhadap pencapaian visi dan misi Madrasah Aliyah di Kabupaten Siak.

Berdasarkan konteks di atas, penulis mengangkat judul penelitian: *"Pengaruh Profesionalitas Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Guru dan Implikasinya pada tingkat Pencapaian Visi-Misi Satuan Madrasah Aliyah di Kabupaten Siak - Provinsi Riau."*

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dan karakteristik data yang digunakan, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory survey*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis melalui pengolahan data numerik serta analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2019; Taherdoost, 2022).

Metode *explanatory survey* digunakan karena relevan dalam menjelaskan hubungan antar-variabel penelitian secara empiris. Jenis penelitian yang diterapkan adalah korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis tingkat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian korelasional dapat menggambarkan hubungan yang bersifat positif maupun negatif, serta bersifat satu arah maupun dua arah (Cohen et al., 2021; Neuman, 2023).

Dalam konteks penelitian ini, hubungan yang ditelaah difokuskan pada hubungan positif satu arah,

artinya peningkatan pada variabel independen diharapkan berkontribusi terhadap peningkatan variabel dependen. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan penjelasan empiris mengenai pengaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah Aliyah Kabupaten Siak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 1 Nilai Fornel-Larcker Criterion

Variabel	Pencapaian Visi-Misi	Profesionalitas Kepala	Lingkungan Kerja	Etos Kerja
Pencapaian Visi-Misi	0.804			
Profesionalitas Kepala	0.579	0.783		
Lingkungan Kerja	0.515	0.026	0.783	
Etos Kerja	0.736	0.509	0.577	0.774

1. Cross Loading

Suatu indikator dapat dinyatakan *memenuhi kriteria discriminant validity* apabila nilai *cross loading* pada konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk lain. Dengan kata lain, indikator harus lebih merepresentasikan variabel yang diukurnya daripada variabel lain di luar konstruk tersebut. Nilai *cross loading* dari setiap indikator dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Nilai Cross Loading

	Etos Kerja	Lingkungan Kerja	Profesionalitas	Visi Misi
EK1	0.791	0.441	0.579	0.409
EK10	0.758	0.420	0.543	0.414
EK11	0.789	0.445	0.597	0.425
EK12	0.804	0.471	0.549	0.420
EK13	0.787	0.466	0.550	0.340
EK2	0.726	0.467	0.521	0.395
EK3	0.742	0.419	0.608	0.398
EK4	0.757	0.449	0.513	0.418
EK5	0.774	0.426	0.591	0.396
EK6	0.804	0.384	0.614	0.442
EK7	0.776	0.482	0.552	0.339
EK8	0.751	0.461	0.577	0.354
EK9	0.799	0.480	0.603	0.367
KK1	0.463	0.795	0.398	-0,021
KK2	0.332	0.727	0.284	-0,107
KK3	0.474	0.825	0.465	0.108
KK4	0.506	0.766	0.488	0.139
KK5	0.436	0.773	0.396	0.040
KK6	0.451	0.822	0.398	0.038
KK7	0.480	0.787	0.395	-0,007
KK8	0.435	0.761	0.351	-0,096
PF1	0.387	-0,007	0.458	0.852
PF10	0.415	0,097	0.455	0.762
PF11	0.384	0,027	0.503	0.810
PF2	0.423	0,097	0.455	0.762
PF3	0.446	0,082	0.441	0.792
PF4	0.366	-0,033	0.516	0.712
PF5	0.355	-0,059	0.379	0.738
PF6	0.435	0,038	0.488	0.811
PF7	0.417	-0,012	0.460	0.815
PF8	0.348	0,012	0.340	0.692
PF9	0.391	-0,032	0.479	0.839
VM1	0.624	0.431	0.815	0.450
VM2	0.559	0.395	0.770	0.423
VM3	0.533	0.335	0.793	0.476
VM4	0.587	0.376	0.805	0.493
VM5	0.555	0.433	0.778	0.422
VM6	0.615	0.462	0.811	0.439
VM7	0.610	0.427	0.805	0.546
VM8	0.638	0.441	0.849	0.469

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang seharusnya diwakili, dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator lebih konsisten dalam menjelaskan variabelnya sendiri, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat *discriminant validity*. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dapat dikatakan sah dalam membangun variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

1. Pengujian Cronbach's Alpha

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0.944	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.910	Reliabel
Profesionalitas	0.921	Reliabel
Visi Misi	0.936	Reliabel

Dari hasil pengolahan tersebut tampak bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh melampaui batas minimal 0,6. Hal ini selaras dengan pendapat Ghazali (2016) yang menyatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas melebihi angka tersebut. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini andal, konsisten, dan layak dijadikan dasar untuk pengujian lebih lanjut pada tahap analisis model struktural.

1. Pengujian Composite Reliability (CR)

Tabel 4 Composite Reliability

	Composite Reliability
Etos Kerja	0,951
Lingkungan Kerja	0,927
Profesionalitas	0,936
Visi Misi	0,946

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2025)

Pengujian Inner Model

1. Pengujian R Square

Tabel 5 Hasil Pengukuran R²

	R Square	Adjusted R Square	Kriteria
Etos Kerja	0,577 (57,7%)	0,573	Moderat
Pencapaian Visi Misi	0,645 (64,5%)	0,639	Moderat

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2025)

2. Pengujian Q Square

Tabel 6 Construct Crossvalidated Redundancy (Q Square)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Pencapaian Visi Misi	1440.000	849.912	0.410	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>
Profesionalitas	1980.000	1980.000		
Lingkungan Kerja	1440.000	1440.000		
Etos Kerja	2340.0000	1545.157	0.340	

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2025)

3. Pengujian F Square

Tabel 7 Nilai F-Square

	Etos	Lingkungan	Pencapaian	Profesionalitas
--	------	------------	------------	-----------------

	Kerja	an Kerja	ian Visi Misi	as
Etos Kerja			0.170	
Lingkungan Kerja	0,754		0.132	
Profesionalitas	0.577		0.258	
Visi Misi				

4. Indeks Goodness of Fit

Tabel 8 Rangkuman AVE dan R-Square

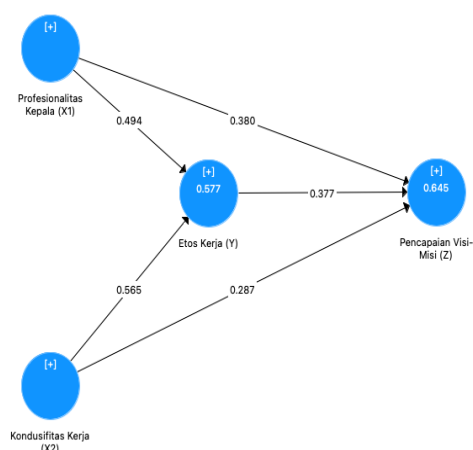
	AVE	R-Square
Etos Kerja	0,599	0,573
Lingkungan Kerja	0,613	
Profesionalitas	0,613	
Visi Misi	0,644	0,639
Rata-Rata	0,617	0,606

Pengujian Struktural Model

Seperti telah dijelaskan pada Bab III, penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares* (SEM-PLS). Pendekatan ini dipilih karena bersifat berbasis varian (*variance-based SEM*) yang lebih menekankan pada kemampuan prediksi, berbeda dengan SEM berbasis kovarian (*covariance-based SEM*) yang lebih menitikberatkan pada pengujian kesesuaian model (*fit*). Menurut Ghazali (2020), evaluasi model dalam SEM-PLS terbagi menjadi dua tahap, yaitu:

1. *Outer model* (model pengukuran), yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk.
2. *Inner model* (model struktural), yang berfungsi untuk menilai hubungan kausalitas antar variabel laten serta kekuatan prediksi model.

1. Diagram Jalur



Gambar 1 Hasil *Bootstrapping* Model Analisis Jalur
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS v.3.2.9 (2025)

Hasil analisis *bootstrapping* pada model jalur menunjukkan bahwa *Profesionalitas* berpengaruh sebesar **49,4%** terhadap *Etos Kerja*, sementara *Lingkungan Kerja* memberikan pengaruh lebih besar,

yakni 56,5% terhadap *Etos Kerja*. Selanjutnya, pengaruh terhadap *Pencapaian Visi Misi* sekolah dapat dijabarkan sebagai berikut: *Profesionalitas* berkontribusi sebesar **38%**, *Lingkungan Kerja* sebesar **28,7%**, dan *Etos Kerja* sebesar **37,7%**.

Nilai ϵ_1 sebesar 81,6% mengindikasikan bahwa variasi perubahan *Etos Kerja* sebagian besar masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Faktor eksternal maupun internal yang turut memengaruhi etos kerja guru di antaranya adalah motivasi intrinsik, iklim kerja, dan dukungan manajerial sekolah. Motivasi intrinsik meliputi dorongan pribadi untuk meningkatkan kompetensi, rasa tanggung jawab moral terhadap siswa, serta komitmen terhadap profesi. *Lingkungan Kerja* yang kondusif, seperti sarana dan prasarana yang memadai, iklim komunikasi yang sehat antar guru, dan adanya budaya kerja kolaboratif juga menjadi elemen penting. Di samping itu, kebijakan manajemen sekolah yang memberikan ruang apresiasi, penghargaan, serta kesempatan peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan workshop terbukti mampu memperkuat komitmen guru untuk berkinerja optimal.

Adapun ϵ_2 bernilai 76,4%, yang berarti terdapat faktor lain di luar model penelitian yang ikut berperan dalam memengaruhi tingkat *Pencapaian Visi Dan Misi Sekolah*. Sejalan dengan temuan Astuti et al. (2024), *Pencapaian Visi Dan Misi* tidak hanya ditentukan oleh *Etos Kerja*, *Profesionalitas*, dan *Lingkungan Kerja*, melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan sekolah, kolaborasi antara pendidik dan staf, serta keterlibatan aktif orang tua dan peserta didik. Kepemimpinan yang visioner berfungsi sebagai motor penggerak yang mampu menyatukan seluruh warga sekolah dalam satu arah tujuan. Sementara itu, etos kerja yang kuat dari para guru dan tenaga kependidikan berperan dalam membangun suasana belajar yang produktif, disiplin, dan kondusif. Dukungan orang tua serta partisipasi masyarakat sekitar turut menjadi mitra strategis dalam mempercepat pencapaian target sekolah, sehingga ekosistem pendidikan berjalan lebih berkelanjutan.

Uji Signifikansi Model Bootstrapping



Gambar 2 Uji Signifikansi Model Bootstrapping
Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2025)

Hasil analisis dengan metode *bootstrapping* menghasilkan koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel. Dari output tersebut terlihat bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan oleh *Lingkungan Kerja* terhadap *Etos Kerja*, dengan koefisien sebesar 0,565. Sementara itu, pengaruh terkecil terdapat pada hubungan *Lingkungan Kerja* terhadap *Pencapaian Visi Misi*, yang hanya mencapai 0,287.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SmartPLS v.3.2.9, diperoleh nilai *T-Statistik* untuk setiap jalur hubungan. Semua hubungan antar variabel laten dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan, karena nilai *T-Statistik* yang dihasilkan berada di atas nilai *t-tabel* sebesar 1,653 (dengan ketentuan jumlah variabel 4, ukuran sampel 180, dan taraf signifikansi 5%). Hal ini mengindikasikan bahwa baik hubungan antara *Profesionalitas*, *Lingkungan Kerja*, *Etos Kerja*, maupun *Pencapaian Visi Misi* saling mendukung dan memiliki kontribusi nyata dalam model penelitian.

Temuan ini sejalan dengan prinsip dasar dalam Structural Equation Modeling (SEM-PLS), di mana signifikansi hubungan antar variabel laten menjadi bukti bahwa model struktural yang dibangun memiliki kekuatan prediktif yang dapat diandalkan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa hasil penelitian tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga mampu memberikan gambaran empiris tentang bagaimana profesionalitas dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi etos kerja guru serta ketercapaian visi dan misi sekolah secara keseluruhan.

Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa Profesionalitas Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Guru. Menariknya, Lingkungan Kerja ditemukan sebagai faktor yang paling dominan dalam membentuk semangat, disiplin, dan komitmen guru. Lingkungan yang kondusif, harmonis, dan didukung fasilitas memadai menciptakan rasa aman psikologis yang lebih kuat dibandingkan pengaruh manajerial. Meski demikian, profesionalitas kepala madrasah tetap berperan strategis sebagai *role model* dalam keteladanan dan pengambilan keputusan yang memotivasi guru untuk bekerja lebih berdedikasi.

2. Pengaruh terhadap Pencapaian Visi dan Misi Madrasah

Hasil analisis menunjukkan bahwa Profesionalitas Kepala Madrasah merupakan faktor paling kuat dalam mendorong Pencapaian Visi dan Misi, melebihi kontribusi lingkungan kerja. Sebagai pemimpin instruksional, kepala sekolah profesional berperan dalam perencanaan strategis dan kebijakan yang memberikan arah jelas bagi organisasi. Di sisi lain, Etos Kerja Guru yang tinggi juga terbukti secara substansial menjadi motor penggerak pencapaian

tujuan sekolah. Guru dengan dedikasi dan tanggung jawab tinggi mampu menyelaraskan tindakan mereka dengan target strategis lembaga, sehingga visi dan misi tidak hanya menjadi slogan, tetapi terwujud dalam kualitas pendidikan.

3. Peran Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi (Perantara)

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa **Etos Kerja** berfungsi sebagai mediator yang signifikan bagi pengaruh profesionalitas pemimpin dan lingkungan kerja terhadap pencapaian visi-misi. Artinya, kepemimpinan yang hebat dan lingkungan yang nyaman tidak akan maksimal dalam mencapai tujuan strategis jika tidak berhasil dikonversi menjadi etos kerja yang kuat pada diri guru. Sinergi antara pemimpin yang profesional sebagai penentu kebijakan, lingkungan kerja yang sehat sebagai penyedia kenyamanan, dan etos kerja sebagai penggerak operasional, merupakan pilar utama dalam membangun budaya sekolah yang produktif dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Riset ini ditujukan untuk mencari tahu apakah Profesionalitas, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja dapat berperan dalam meningkatkan Tingkat Pencapaian Visi-Misi Satuan Madrasah Aliyah di Kabupaten Siak - Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melibatkan 180 Guru MA di Kabupaten Siak - Provinsi Riau sebagai partisipan dalam penelitian ini. Berikut kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan peneliti pada bab sebelumnya antara lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Profesionalitas Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja guru dengan efek besar. Artinya, semakin tinggi profesionalitas kepala sekolah, semakin kuat etos kerja guru.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja guru dengan efek sangat besar. Lingkungan Kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk etos kerja guru.
3. Profesionalitas Kepala Sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap Pencapaian Visi-Misi dengan pengaruh sedang. Profesionalitas menjadi faktor strategis dalam keberhasilan pencapaian visi-misi sekolah.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pencapaian Visi-Misi dengan pengaruh kecil menuju sedang. Lingkungan kerja mendukung pencapaian visi-misi, meskipun kontribusinya lebih kecil dibanding profesionalitas kepala sekolah.
5. Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pencapaian Visi-Misi dengan pengaruh sedang. Guru dengan etos kerja tinggi lebih mampu mendorong tercapainya tujuan sekolah.

6. Etos Kerja memediasi pengaruh Profesionalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Pencapaian Visi-Misi. Mediasi ini signifikan, menunjukkan bahwa pencapaian visi-misi sekolah dapat diperkuat melalui peningkatan etos kerja guru.
7. Etos Kerja juga memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pencapaian Visi-Misi. Mediasi ini signifikan, sehingga lingkungan kerja yang kondusif mampu memperkuat pencapaian visi-misi melalui peningkatan etos kerja guru.

Secara keseluruhan, model penelitian mampu menjelaskan 57,7% variasi Etos Kerja dan 64,5% variasi Pencapaian Visi-Misi. Hal ini membuktikan bahwa profesionalitas kepala sekolah, Lingkungan Kerja, dan etos kerja merupakan determinan penting bagi keberhasilan madrasah dalam mencapai visi-misi.

5. REFERENSI

- Abdullah, A., & Ismail, M. (2021). *Kepemimpinan pendidikan: Teori dan praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Alavi, M., & Gill, C. (2019). *Strategic human resource management*. New York: Oxford University Press.
- Allen, T. D., French, K. A., & Dumani, S. (2020). Work-family conflict and flexible work arrangements: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103466. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103466>
- Aminah, S., & Roikan, R. (2019). *Manajemen strategik dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar, K., Asari, S., & Hasibuan, A. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di madrasah aliyah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 45–60.
- Ardana, I. K., Sudibia, I. K., & Piartrini, P. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan etos kerja terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 112–125.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Artilah, A., Suryanto, S., & Wijaya, C. (2022). Pengaruh profesionalitas kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 89–104.
- Astuti, R., & Amalah, S. (2020). *Manajemen pendidikan berbasis visi dan misi*. Bandung: Refika Aditama.
- Bernia, D. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu lembaga. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 77–92.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2023). *Business research methods* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fauzan, A., & Rahman, A. (2022). Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmu Sosial*, 14(2), 77–89.
- Fauzi, A., & Irwansyah, D. (2020). Penggunaan skala Likert dalam penelitian sosial. *Jurnal Metodologi Sosial*, 8(2), 123–134.
- Fullan, M. (2020). *The new meaning of educational change* (5th ed.). New York: Teachers College Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Danks, N. P. (2021). *Partial least squares structural equation modeling: Basic concepts, methodological issues and applications*. Springer.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2022). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 34(2), 1–27.
- Hallinger, P. (2020). Leadership and school improvement: Reflection and prospects. *Journal of Educational Administration*, 58(2), 124–140.
- Harris, A., & Jones, M. (2021). Leading schools in disruptive times: How to survive and succeed. *School Leadership & Management*, 41(1–2), 3–7.
- Herlina, D., & Susanto, A. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 45–58.
- Jaelani, A. (2022). Profesionalisme guru dan pencapaian mutu madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 99–112.
- Kurniawan, B., & Hidayat, R. (2024). Profesionalitas guru dan implikasinya terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(3), 145–160.
- Kurniawan, B., & Setiawan, T. (2021). Metodologi penelitian pendidikan berbasis kompetensi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Leithwood, K., & Louis, K. S. (2022). Linking leadership to student learning. *Educational Administration Quarterly*, 58(3), 421–448.
- Neuman, W. L. (2023). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (9th ed.). New York: Pearson.

- Rigby, K., Thompson, P., & Clarke, R. (2023). Strategic visioning in education: A practical framework. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(4), 511–528.
- Rini, M., & Mulyani, L. (2022). Hubungan profesionalisme kepala sekolah dengan etos kerja guru madrasah aliyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 13(1), 75–90.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). *Partial least squares structural equation modeling: A practical guide*. Springer.
- Sari, D., & Putri, F. (2022). Konsistensi pencapaian visi-misi lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 88–102.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Chichester, UK: Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thompson, P. (2022). *Organizational mission and vision: Strategy and practice*. London: Routledge.
- Wahyudi, H., & Kurniawan, B. (2023). Inovasi digital dalam manajemen pendidikan madrasah. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 7(1), 22–37.
- Wahyuni, T., & Prasetyo, J., & Lestari, S. (2022). Kepemimpinan visioner dalam meningkatkan mutu sekolah.