

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMP AZMANIA PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh:

**MEIRYAN OCTAVIANA**  
NIM. 206200116

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2024**

## ABSTRAK

**Octaviana, Meiryan, 2024.** *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Azmania Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Dr. Athok Fuadi, M.Pd.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah selalu menjadi penentu kebijakan, kualitas pendidikan ditentukan oleh mereka. Motivasi sebagai proses psikologis timbul akibat faktor dari dalam diri sendiri maupun faktor dari luar. Kinerja guru adalah hasil dari pencapaian tujuan pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo, mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini populasinya seluruh guru yang ada di SMP Azmania Ponorogo berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh* yaitu pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mendapatkan skor rata-rata sebesar 60% sehingga dikatakan kepala sekolah sering menerapkan sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kepala sekolah mendapat skor rata-rata sebesar 50% sehingga dikatakan cukup baik karena kepala sekolah dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan pada penelitian ini, dengan dibuktikan diperolehnya nilai signifikan 0.000 yang mana lebih kecil dari nilai 0.05. Sehingga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo dengan perolehan persentase 60.2% dan 39.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**ICIM**  
**PONOROGO**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi:

Nama : Meiryan Octaviana  
NIM : 206200116  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah  
Terhadap Kinerja Guru di SMP Azmania Ponorogo

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 14 Mei 2024

Pembimbing,

**Dr. Athok Fu'adi, M.Pd.**  
NIP. 197611062006041004

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

**Dr. Athok Fu'adi, M.Pd.**  
NIP. 197611062006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**PENGESAHAN**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi:

Nama : Meiryana Octaviana  
 NIM : 206200116  
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah  
 Terhadap Kinerja Guru di SMP Azmania Ponorogo

telah dipertahan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
 Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Jumat  
 Tanggal : 7 Juni 2024

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar  
 Sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Rabu  
 Tanggal : 19 Juni 2024

Ponorogo, 19 Juni 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
 Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

  
**Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.**  
 NIP. 196807051999031001

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Dr. Athok Fuadi, M.Pd.  
 Penguji I : Dr. Muhammad Ghofar, M.Pd.I  
 Penguji II : Dian Pratiwi, M.M.

  
 ( )  
 ( )  
 ( )

**PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meiryan Octaviana  
NIM : 206200116  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyan dan Ilmu Keguruan  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah  
terhadap Kinerja Guru di SMP Azmania Ponorogo

Dengan ini menyatakan bahwa naskah tersebut telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 20 Juni 2024  
Yang Membuat Pernyataan



**Meiryan Octaviana**  
**NIM. 206200116**

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meiryana Octaviana

NIM : 206200116

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Azmania Ponorogo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah benar benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran karya orang lain. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 13 Mei 2024  
Yang Membuat Pernyataan



**Meiryana Octaviana**  
**NIM. 206200116**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah lembaga pastinya mempunyai sebuah tujuan hingga mimpi yang ingin dicapai. Untuk menggapai cita- cita tersebut dibutuhkan seorang yang mampu membangun dan juga mengendalikan lembaga tersebut. Di masa sekarang maupun yang akan datang, sebuah lembaga akan memiliki prosedur kegiatan, program hingga waktu yang mampu menciptakan perubahan dan perkembangan lembaga. Pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam sebuah lembaga, jika tidak ada seorang pemimpin maka lembaga dipastikan akan mengalami kesulitan dalam menentukan keputusan akhir.

Kartono mengatakan kepemimpinan adalah tentang hubungan dan dampak antara pemimpin dan mereka yang dipimpin. Interaksi otomatis yang terjadi antara pemimpin dan mereka yang dipimpin menciptakan dan mempertahankan jenis kepemimpinan ini. Kekuasaan seorang pemimpin untuk mendorong, mengajak, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan<sup>1</sup>.

Pentingnya kepemimpinan adalah untuk menentukan arah dan tujuan yang jelas kepada seluruh anggota yang berada dalam lembaga yang dinaungi. Pemimpin membantu menentukan kontribusi setiap tugas terhadap pencapaian tujuan. Pemimpin mengetahui bagaimana

---

<sup>1</sup> Kartono and Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005),6.

menjelaskan keterkaitan seluruh tugas kelompok dan juga memberikan motivasi dan semangat kepada seluruh anggota lembaga pendidikan untuk fokus pada maksud dan tujuan lembaga pendidikan. Sekolah juga merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai tujuan. Manajemen kepemimpinan juga dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi<sup>2</sup>.

Setiap warga negara Indonesia berhak atas pendidikan, menurut Pasal 31 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di sekolah, ada pihak yang bertanggung jawab atas pendidikan. Sekolah tidak akan memenuhi tujuan nasional jika tidak diawasi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang sangat berpengaruh yang dapat menentukan apakah sekolah beroperasi dan mengalami kemajuan administratif. Mereka juga memiliki status tetap dan hak untuk melakukannya. Menjadi pemimpin sekolah harus berusaha untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai program yang dapat meningkatkan sekolah.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 4 tentang guru dan dosen, Peraturan ini terbit dalam rangka memberi ruang dan mendukung pelaksanaan tugas dan peran guru agar menjadi guru yang professional. Diharapkan perubahan aturan ini akan meningkatkan mutu, kreatifitas, dan kinerja guru. Salah satu hal yang mendasar dari peraturan ini adalah bahwa penilaian kinerja guru akan berubah menjadi lebih kuantitatif, kualitatif,

---

<sup>2</sup> Athok Fu'adi, "An Empirical Study to Evaluate the Measurement of Leadership Management in Superior Islamic Higher Education," *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan* 21, no. 1 (2023): 1–15, <https://doi.org/10.21154/cendekia.v21i1.6336> . diakses 14 Januari 2024



dan praktis. Akibatnya, diharapkan para guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas mereka.

Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi dalam organisasi sekolah, jadi kemampuan mereka dalam merencanakan, mengorganisir, menerapkan, mengontrol, dan mengevaluasi program akan menentukan keberhasilan program. Semua pemimpin dalam suatu organisasi diharapkan menjadi pemimpin yang profesional. Sebagai seorang pemimpin hendaknya dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh anggotanya agar anggotanya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal<sup>3</sup>

Kesuksesan guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya bergantung pada kemampuan kepala sekolah untuk memanfaatkan keterampilan berkomunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kreativitas, inovasi, disiplin, dan minat dan perhatian mereka terhadap bawahannya. Meskipun fasilitas lengkap dan canggih, kinerja guru sangat penting untuk pelaksanaan dan pelaksanaan pendidikan. Apabila tanpa ditunjang adanya keberadaan guru yang berkualitas, akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang kurang maksimal. Maka dari itu keberadaan guru merupakan kunci utama dalam pembelajaran agar berjalan maksimal. Keberadaan guru sebagai unsur tenaga pendidik yang merupakan faktor

---

<sup>3</sup> Lukman Nasution and Reza Nurul Ichsan, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 5, no. 2 (2020): 78–86.

yang sangat strategis dan keseluruhan penggerak pendidikan, dimana SDM meliputi: sarana, anggaran, organisasi, dan lingkungan<sup>4</sup>.

Pada penelitian ini, penulis tertarik mengambil penelitian di SMP Azmania karena melihat kepala sekolah telah menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Dan kinerja guru juga dinilai mumpuni. Dari guru yang berkualitas maka juga akan menghasilkan siswa atau peserta didik yang berkualitas pula. Namun, beberapa kebijakan sekolah berasal dari guru sebagai bawahan daripada kepala sekolah. Dengan demikian, judul penelitian yang dipilih penulis adalah "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Azmania Ponorogo."

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang tertera dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih ada perbedaan kinerja setiap guru yang ada di SMP Azmania Ponorogo
2. Kemampuan kepala sekolah diduga kurang dalam mengembangkan kinerja guru
3. Masih ada beberapa guru menggunakan metode pembelajaran konvensional

## **C. Pembatasan Masalah**

Sebagaimana telah dikemukakan pada latar belakang dan identifikasi masalah, untuk menghindari meluasnya masalah yang akan diteliti serta

---

<sup>4</sup> Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h.45

terbatasnya waktu dan ilmu maka penelitian ini dibatasi pada kajian Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ).

#### **D. Rumusan Masalah**

Sebagaimana uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun secara praktis.

## 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan juga pengetahuan terkhusus dalam bidang kepemimpinan. Disamping hal tersebut hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan para peneliti dan pihak manapun yang ingin mengkaji dan mendalami lebih jauh bidang kepemimpinan.

## 2. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak antara lain:

### a. Bagi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan dan juga referensi bacaan bagi mahasiswa pada bidang Pendidikan.

### b. Bagi SMP Azmania Ponorogo

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan/ sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi latihan peneliti dalam penulisan karya ilmiah.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Agar mempermudah dalam memahami pembahasan dalam penelitian ini, maka penulisan ini diawali dengan sampul depan, halaman sampul, halaman lembar persetujuan, daftar isi. Peneliti membagi menjadi tiga bab, adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

## Bab I :Pendahuluan

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaa penelitian, sistematika pembahasan dan juga jadwal penelitian.

## Bab II :Kajian Pustaka

Pada bab ini membahas tentang kajian teori, telaah penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

## Bab III :Metode Penelitian

Pada bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel peneltian, definisi operasional variabel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, validasi dan reliabilitas dan teknik analisis data

## H. Jadwal Penelitian

**Tabel 1.1 Jadwal Penelitian**

NO	KEGIATAN	BULAN							
		Agustus	September	Okt	Nop	Des	Jan`24	Peb`24	Maret`24
1	Pembekalan Skripsi								
2	Pengajuan Judul								
3	Pengajuan Proposal								
4	Ujian Proposal dan Pembimbingan								
5	Proses								

	Pembimbingan								
6	Ujian Skripsi								
7	Wisuda								



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

###### a. Pengertian Kepemimpinan

"Kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin", menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan "kepemimpinan diambil dari lead yang berarti memimpin, sedangkan leader adalah seorang pemimpin dan leadership adalah kepemimpinan", menurut Kamus Besar Bahasa Inggris. E. Mulyasa mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan hal-hal yang diinginkan organisasi. M. Ngalim Purwanto mengatakan kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi seni pembinaan kelompok orang tertentu, biasanya melalui "hubungan manusia" dan motivasi yang tepat, sehingga mereka mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Menurut M. Ngalim Purwanto kepemimpinan merupakan sekumpulan atau serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya ada sifat kewibawaan untuk dijadikan sebagai alat dalam meyakinkan yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dengan rela dibebankan

---

<sup>5</sup> Muwahid Sulhan, *Supervisi Pendidikan*, (Tulungagung: STAIN, 2000), h. 83

kepadanya dan tidak secara terpaksa.<sup>6</sup> Kepemimpinan tidak lain adalah sebuah kesiapan mental yang terwujud dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, arahan dan mengatur serta mempengaruhi orang untuk berbuat sesuatu.

Di dalam bukunya yang berjudul *Pemimpin Transforsional di Lembaga Pendidikan Islam*, Mohammad Karim menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain sehingga mereka dapat membantu mencapai visi. Kepemimpinan dapat terjadi di mana saja. Selama seseorang memanfaatkan kemampuan mereka untuk mendorong orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Berhubungan dengan kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang dalam mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan dan juga mengarahkan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar berjalan dengan efektif

b. Kriteria Seorang Pemimpin

---

<sup>6</sup> Wahyusumidjo, *Kepemimpinn Kepala Sekolah: Tindakan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 104.



Keberhasilan sebuah organisasi ataupun lembaga ditentukan dari kualitas pemimpin yang dimiliki. Karena pemimpin adalah orang yang bisa mempengaruhi orang lain serta mengelola sebuah organisasi. Seorang pemimpin juga harus mampu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dengan mengoreksi kelemahan-kelemahan dan mampu membawa sebuah organisasi agar tujuannya tercapai. Pemimpin yang baik yaitu yang setidaknya mempunyai beberapa kriteria sebagai berikut:

1) Memiliki Pengikut

Seorang dapat dikatakan pemimpin jika memiliki beberapa pengikut. Karena kembali lagi pada definisi pemimpin yaitu dapat mempengaruhi orang lain. Maka dari itu memiliki pengikut merupakan sebuah keutamaan bagi seorang pemimpin.

2) Memiliki Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin yang berguna mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya berbuat sesuatu.

3) Memiliki Kemampuan

Kemampuan merupakan segala daya, kesanggupan, kekuatan dan juga kecakapan atau ketrampilan teknik dan sosial. Yang dianggap memiliki kemampuan adalah anggota lainnya. Dan seorang pemimpin harusnya mempunyai jiwa pemimpin dan menjadi teladan bagi para pengikutnya.

Menurut Encep Syarifudin Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok untuk melakukan aktivitas yang terkait dengan pekerjaan. Tiga arti penting dari definisi ini: (1) kepemimpinan melibatkan orang lain, baik bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan memerlukan pembagian kekuasaan yang seimbang antara anggota kelompok dan pemimpin, dan (3) kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara..<sup>7</sup>

### c. Tipologi Kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinan baik dalam organisasi ataupun lembaga pendidikan, secara umum tipologi kepemimpinan terdiri atas:

#### 1) Tipe otokratis

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini menganggap organisasi sebagai milik mereka sendiri, menganggapnya sebagai alat, tidak menerima saran dan pendapat, dan sering menggunakan pendekatan paksaan dan hukuman. Mereka juga menyandarkan diri pada pangkatan dan jabatan, dan tidak senang dengan hasil yang dikritik<sup>8</sup>.

#### 2) Tipe demokratis

---

<sup>7</sup> Encep Syarifudin, "Teori Kepemimpinan," *Alqalam* 21, no. 102 (2004): 459, <https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>. Diakses 24 September 2024

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, Sylviana Murni, "*Educational Management: Analisis Teori dan Praktik*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 288

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok.<sup>9</sup>

Jenis kepemimpinan ini selalu berpikir bahwa semua orang memiliki hak dan kewajiban yang sama. Mereka berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan mereka. Mereka juga senang menerima kritik, saran, dan kritik, dan mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi. Jenis kepemimpinan ini juga memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas yang mereka miliki. Jenis kepemimpinan ini juga berusaha.

### 3) Tipe paternalistik

Bagaimana seorang pemimpin yang paternalistik melihat posisinya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh keinginan pengikutnya. Harapan itu umumnya berasal dari keinginan agar pemimpin mereka memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai ayah yang melindungi dan memberi tahu orang

---

<sup>9</sup> Besse Mattayang, "*Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*", *JEMMA* Volume 2 N, no. 4 (2019): 1-8.

lain. Kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol dalam organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang peternalistik.

Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin. Bisa dibidang tipe kepemimpinan ini bersifat tradisional dan agraris yang biasa muncul pada lingkungan masyarakat.

#### 4) Tipe karismatik

Pemimpin yang kharismatik memiliki daya tarik yang dapat mempengaruhi orang lain, membuat banyak pengikut. Ini adalah bakat atau kondisi kepemimpinan yang luar biasa yang membuat seorang kagum dan memuji sikap kepemimpinannya yang karismatik.<sup>10</sup> Tipe ini merupakan bakat atau keadaan yang luar biasa dalam kepemimpinan yang menyebabkan seorang kagum dan memuji sikap kepemimpinan karismatiknya. Seorang pemimpin yang memiliki tipe karismatik akan dikagumi banyak masyarakat tanpa mampu menjelaskan kekagumannya terhadap pemimpin tersebut.

#### 5) Tipe Militeristis

Sistem perintah yang banyak digunakan adalah sistem komando yang keras, otoriter, dan menuntut bawahan selalu patuh.

---

<sup>10</sup> Mattayang. h. 47

Dilihat lebih jauh, tipe ini mirip dengan tipe otoriter, meskipun hanya gaya warnanya yang menyerupai kemiliteran<sup>11</sup>.

#### d. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas yang rumit. Selain bertanggung jawab untuk mengelola sekolah dengan cara yang efektif dan efisien, kepala sekolah secara khusus juga harus mampu meningkatkan kinerja guru.<sup>12</sup> Dalam pengelolaan sekolah seorang kepala sekolah seharusnya dapat memahami seperangkat peran yang diembannya. Peran penting yang perlu melekat dalam diri kepala sekolah antara lain: (a) peran educator, (b) peran manajer, (c) peran *leader*, (d) peran motivator, (e) peran staf<sup>13</sup>. Peran tersebut penulis uraikan sebagai berikut:

##### 1) Peran Edukator

Dalam hal ini, Rohmat menyatakan, "Kepemimpinan pendidikan sebagai pendidik, lebih mengarah pada perilaku moral yang harus dicontohkan kepada semua personel pendidikan."

Fungsi pendidik sebagai pemimpin tertinggi dalam institusi pendidikan berfungsi sebagai panutan bagi para pengikutnya.

Perilaku moral yang baik akan meningkatkan rasa respek terhadap

---

<sup>11</sup> Kartono, K. "Pimpinan dan Kepemimpinan". (Jakarta: Rajawali Press: 2018)

<sup>12</sup> Feska Ajepri, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2022, 130–49, <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>.

<sup>13</sup> Norniati Norniati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1, no. 5 (2023): 375–83, <https://doi.org/10.55681/armada.v1i5.527>.

pemimpin pendidikan. Pemimpin pendidikan harus memiliki sikap yang memberi inspirasi kepada rekan mereka”<sup>14</sup>

## 2) Peran Manajer

Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan<sup>15</sup>. Dalam situasi seperti ini, peran kepala sekolah harus disesuaikan dengan peran manajernya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan kata lain, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Di samping itu, kepala sekolah juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

## 3) Peran *Leader*

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasarannya melalui pelaksanaan program-program secara bertahap dan terencana. Beberapa indikator peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah: (a) menerima masukan serta menghargai pendapat para guru, (b) membuat kebijakan dengan

---

<sup>14</sup> Norniati.

<sup>15</sup> Yogi Rosyadi and Pardjoyo, “PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP 1 CILAWU GARUT” 3, no. 2 (2018): 119–20.

pendelegasian guru untuk seminar maupun penelitian (c) berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas guru untuk mencapai prestasi yang tinggi<sup>16</sup>.

#### 4) Peran Motivator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawan mereka untuk melakukan tugas dan fungsinya. Motivasi dapat meningkat melalui pengaturan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan yang efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.<sup>17</sup>. Beberapa indikator kepala sekolah sebagai motivator yaitu: (a) mampu mengatur lingkungan kerja, (b) mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai, (c) mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi dengan peraturan yang telah ada dan disepakati.

#### 5) Peran Staf

Peran kepala sekolah sebagai karyawan melibatkan pelaksanaan tujuan penting, seperti mengajar di kelas, membimbing guru, membimbing karyawan, membimbing siswa,

---

<sup>16</sup> ABDI SETIAWAN, Tajudin Noor, and Sayan Suryana, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 6, no. 1 (2021): 1–7, <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v6i1.106>.

<sup>17</sup> Ahmad Dzaky, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada Ma Muhammadiyah 1 Banjarmasin," *Ittihad* 14, no. 26 (2016): 11–18, <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.869>.

mengembangkan staf, dan memberikan contoh bimbingan konseling.<sup>18</sup>.

## 2. Motivasi Kepala Sekolah

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan, keinginan, dan upaya seseorang untuk melakukan suatu hal. Istilah "motivasi" berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti dorongan atau penggerakan.<sup>19</sup>. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja dirinya<sup>20</sup>. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kekuatan motivasi seseorang menentukan kekuatan motivasinya. Motivasi yang memiliki kekuatan yang luar biasalah yang akan membentuk perilaku seseorang. Kekuatan dalam tubuh yang mendorong tindakan disebut motif. Faktor-faktor baik internal maupun eksternal memengaruhi motivasi. Motivasi adalah istilah yang

---

<sup>18</sup> Norniati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru."

<sup>19</sup> Dwi Cahyono Sya'roni, Toni Herlambang, "SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU IMPACT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND SCHOOL HEAD LEADERSHIP ON TEACHER PERFORMANCE PENDAHULUAN Pendidikan Merupakan Wahana Yang Sangat Strategis Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Merupakan Faktor Dete," *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 8, no. 2 (2018): 131-47.

<sup>20</sup> Rita Lisnawati, "Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)* 2, no. 2 (2018): 143, <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>.



mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang<sup>21</sup>.

Motivasi, menurut Mc Donald, adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditunjukkan oleh munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Martoyo menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu komponen yang turut mempengaruhi kinerja seorang guru.<sup>22</sup> Michel J. Jucius mendefinisikan mo

tivasi sebagai kegiatan yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diinginkan.<sup>23</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah gejala psikologis yang berupa dorongan sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Ini memiliki peran strategis dalam aktivitas belajar seseorang. Agar peranan motivasi lebih maksimal, maka prinsip dari motivasi dalam belajar tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari.

#### b. Bentuk- Bentuk Motivasi

Purnama menjelaskan motivasi kerja dari seorang guru dalam dua bentuk yaitu sebagai berikut<sup>24</sup>:

---

<sup>21</sup> Widayat Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi Prestasi," *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry* 1, no. 83 (2015): 1–11.

<sup>22</sup> Helda Rina et al., "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance I . PENDAHULUAN Pendidikan Yang Bermutu Dan Berkualitas Tentunya Akan Menghasilkan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* 05, no. 1 (2020): 31–44.

<sup>23</sup> Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi Prestasi." 3

### 1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang yang sudah ada dan tidak perlu dirangsang dari sumber luar. Menurut siagian motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Hasibuan berpendapat bahwa ada beberapa faktor motivasi intrinsik, antara lain: (a) Tanggung jawab, (b) Penghargaan, (c) Pekerjaan, (d) Pengembangan dan Kemajuan<sup>25</sup>.

### 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar atau penggerak yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu disebut motivasi ekstrinsik. Menurut Permana, motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang berasal dari luar diri pekerja, yaitu lingkungan yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Kebijakan dan gaji adalah penyebab motivasi ekstrinsik.<sup>26</sup>

Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah sangat penting untuk mendorong guru, sehingga kinerja guru diharapkan akan meningkat. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah, merupakan faktor penting dalam mempengaruhi

---

<sup>24</sup> Titin Darmayani, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Innovation in Theaching and Instructional Media* 1, no. 1 (2020): 46–57, <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>.

<sup>25</sup> Fakhirian Maulana, Djamhur Hamid, and Yuniadi Mayoan, "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG MALANG" 22, no. 1 (2015): 1–8.

<sup>26</sup> Maulana, Hamid, and Mayoan.

kinerja guru yang baik. Karena dari guru yang berkualitas baik juga akan menghasilkan *output* yang baik pula.

### c. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi memiliki hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Adapun beberapa fungsi motivasi antara lain:

- 1) Memotivasi manusia untuk bertindak, sehingga sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi, mereka adalah motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang ingin dicapai, sehingga motivasi dapat memberi tahu kegiatan apa yang harus dilakukan sesuai dengan rumusan tujuannya, dan
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.

## 3. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*”(Webster Super New School and Office Dictionary), menurut Henry Bosley

Woolf performance berarti “*The execution of an action*”(Webster New Collegiate Dictionary)<sup>27</sup>. Pada dasarnya, kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru selama menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Kinerja, menurut Rivai, didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya.<sup>28</sup>

Kualitas guru juga akan menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Hal ini tidak hanya ditentukan oleh salah satu faktor saja, namun banyak hal yang berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut. Menurut Timpe dalam Mangkunegara, aspek kinerja dapat diamati pada faktor internal dan eksternal<sup>29</sup>, sebagai berikut:

- 1) Faktor internal berkaitan dengan kelakuan pribadi; misalnya, kinerja yang baik adalah pekerja keras dengan kemampuan tinggi,

---

<sup>27</sup> Siti Asiah, “Efektivitas Kinerja Guru,” *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2016): 1–11.

<sup>28</sup> Mohamad Muspawi, “Strategi Peningkatan Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

<sup>29</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda, 2010), h. 15

sedangkan kinerja yang kurang baik adalah pekerja yang tidak melakukan usaha untuk meningkatkan kemampuannya.

- 2) Faktor eksternal adalah komponen yang berdampak pada kinerja individu, yang bermula dari lingkungannya. jenis kepribadian, tingkah laku, dan kegiatan, termasuk kegiatan rekan kerja, pimpinan atau anak buah, prasarana kerja, dan keadaan organisasi

Kinerja guru mencakup semua tindakan yang dilakukan oleh guru dalam tugas mereka untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk berkembang secara mental, spiritual, dan fisik-bilogis<sup>30</sup>.

Guru harus mampu menguasai semua indikator yang menunjukkan peningkatan kinerjanya agar kalitas pendidikan menjadi lebih baik. Indikator kinerja guru merupakan satu kesatuan yang harus dipenuhi guru dalam mengampu siswanya. Apabila guru telah memenuhi indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa guru telah memiliki kinerja yang baik<sup>31</sup>.

Berdasarkan beberapa definisi, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja guru juga dapat didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh

---

<sup>30</sup> ABDI SETIAWAN, Tajudin Noor, and Sayan Suryana, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.", h. 4

<sup>31</sup> Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru.", h. 101

seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

#### b. Kompetensi Guru

Kompetensi guru diatur dalam perundang-undangan, yaitu Undang- Undang No 14 tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen yaitu kompetensi atau kemampuan pedagogik, kompetensi profesi-onal, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.<sup>32</sup>

- 1) Kemampuan pedagogig, adalah kemampuan untuk mengatur pembelajaran siswa atau peserta didik.<sup>33</sup> Kemampuan ini berkaitan dengan pemahaman siswa, desain dan pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Ini membantu siswa memaksimalkan berbagai potensi mereka. Pengetahuan, kemampuan, sikap, adaptasi, ketekunan, dan peningkatan berkelanjutan adalah beberapa komponen penting dari kompetensi pedagogik guru.

Adapun indikator dari kompetensi pedagogik guru meliputi: (a) kemampuan guru dalam menguasai karakteristik peserta didik, (b) kemampuan guru dalam menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) kemampuan guru dalam

---

<sup>32</sup> Republik Indonesia, *Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Fermana, 2006), h.8.

<sup>33</sup> Hafsah M. Nur and Nurul Fatonah, "Paradigma Kompetensi Guru," *Jurnal PGSD UNIGA 2*, no. 1 (2023): 12–16, <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPGSDU/about>.

mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran ataupun bidang pengembangan, (d) kemampuan guru dalam menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, (e) kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, (f) kemampuan memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki, (g) kemampuan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, (h) kemampuan menyelenggarakan penilaian dan hasil belajar, (i) kemampuan memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran, (j) kemampuan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>34</sup>

- 2) Kemampuan profesional, kemampuan untuk memahami materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam. Kemampuan ini mencakup pemahaman materi yang diajarkan di sekolah, keilmuan yang mendukungnya, dan metode dan struktur pembelajaran.

Adapun beberapa indikator dari kompetensi profesional guru yaitu: mengetahui materi, struktur dan konsep, cara berpikir tentang ilmu, standar kompetensi dan kompetensi dasar topik yang

---

<sup>34</sup> Muhamad Afandi and Sri Wahyuningsih, "Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Di UPTD Pendidikan Banyumanik Kota Semarang," *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal* 6, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.21043/elementary.v6i1.3997>.

diampu, menguasai dan mengembangkan materi, dan menggunakan TI (Teknologi Informasi).<sup>35</sup>

- 3) Kemampuan kepribadian, kemampuan individu yang digambarkan sebagai seorang guru yang kuat dan stabil, dewasa, arif, dan memiliki moral yang baik yang dapat dicontoh oleh siswanya.

Secara perinci sub-kompetensi kepribadian ini meliputi (1) Faktor-faktor berikut menunjukkan kepribadian yang teguh dan konsisten: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga dengan pekerjaan mereka sebagai guru; dan konsisten dalam mengikuti norma kehidupan. (2) Indikator penting dari kepribadian yang dewasa adalah sebagai berikut: mereka menunjukkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi. (3) Kepribadian yang arif dan bijaksana menunjukkan tindakan yang didasarkan pada kepentingan masyarakat, sekolah, dan peserta didik: (a) mereka menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; dan (b) mereka menunjukkan keterbukaan dalam bertindak dan berpikir. (4) Indikator penting dari akhlak yang mulia dan dapat menjadi teladan adalah seperti berikut: bertindak sesuai dengan standar agama, iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong, dan memiliki perilaku yang pantas diteladani oleh siswa. (5) Ciri-ciri

---

<sup>35</sup> Agus Dudung, "Kompetensi Profesional Guru," *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)* 5, no. 1 (2018): 9–19, <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>.



kepribadian yang berwibawa termasuk perilaku yang disegani dan positif terhadap siswa.<sup>36</sup>

- 4) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan siswa, guru, orang tua, dan masyarakat sekitar. Indikator penting dari kemampuan ini adalah sebagai berikut: (a) kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan siswa; (b) kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan pendidik dan staf sekolah; dan (c) kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitar.<sup>37</sup>

#### c. Penilaian Kinerja Guru

Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja guru membantu mengetahui kemajuan dan kelemahan organisasi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini juga berfungsi sebagai umpan balik bagi guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sehingga mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka sendiri.<sup>38</sup>

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang bagaimana guru telah bekerja sebelumnya dan untuk

<sup>36</sup> Nilma Zola and Mudjiran Mudjiran, "Analisis Urgensi Kompetensi Kepribadian Guru," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 6, no. 2 (2020): 88–93, <https://doi.org/10.29210/120202701%0Ahttps://jurnal.iicet.org/index.php/jppi%0AAalisis>.

<sup>37</sup> Depdiknas, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: depdiknas, 2007), h. 39.

<sup>38</sup> Koswara Koswara and Rasto Rasto, "Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1, no. 1 (2016): 61, <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>.

memprediksi bagaimana mereka akan bekerja di masa depan. Proses penilaian kerja diperlukan untuk memastikan kinerja yang baik. Penilaian guru mencakup evaluasi semua kegiatan penting guru dalam pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Kualifikasi pekerjaan, kecepatan, inisiatif, dan komunikasi adalah metrik kinerja yang dapat digunakan untuk menentukan kualitas dan efektifitas seorang guru.<sup>39</sup> Kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas- tugas pembelajaran ditunjukkan oleh indikator- indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (2) kemampuan mengadakan hubu-ngan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan remedial.<sup>40</sup>

Hasil penilaian kinerja guru sangat membantu dalam manajemen dan pengembangan guru untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah. Secara umum, penilaian kinerja guru dilakukan dalam dua cara, yaitu:

- 1) Guna menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kemampuan dan keahlian yang diperlukan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan operasi sekolah.

---

<sup>39</sup> Muhammad Dzikry Alfath and Yayah Huliatusuna, "Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru," *Indonesian Journal of Elementary Education (IJOEE)* 2, no. 1 (2021): 78, <https://doi.org/10.31000/ijoe.v2i1.3900>.

<sup>40</sup> Mohammad Barnawi dan Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media,2012), h.40

- 2) Guna menghitung jumlah kredit yang diterima oleh guru atas kinerja pembelajaran, bimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan operasi sekolah tahun tersebut.<sup>41</sup>

## **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ada beberapa telaah pustaka yang penulis temukan. Telaah pustaka tersebut yaitu:

1. Skripsi dari Nasruri (211215047) Institu Agama Islam Negeri Ponorogo: 2019, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Ponorogo”. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: (a) bagaimana tingkat peran kepala sebagai motivator di SMA Negeri 3 Ponorogo? (b) bagaimana tingkat kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo (c) apakah terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah sebagai motivator terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo?. Penelitian ini menggunakan metode kuantitati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Negeri 3 Ponorogo sedang; (b) kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo sedang; dan (c) ada hubungan antara peran kepala sekolah sebagai motivator dan kinerja guru di SMA Negeri 3 Ponorogo. Ada persamaan antara penelitian yang dilakukan Nasruri dan penelitian saat ini, yaitu keduanya membahas kepala sekolah. Penelitian sebelumnya membahas peran kepala sekolah

---

<sup>41</sup> Direktorat pembinaan guru dan tenaga kependidikan, “Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru (MPPKS-PKG),” 2019, 34–35.

sebagai motivator terhadap kinerja guru, tetapi penelitian ini melihat bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo.

2. Skripsi Arif Mudhakhir (211215045) Institut Agama Islam Negeri Ponorogo: 2019, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Ponorogo”. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: (a) bagaimana tingkat budaya organisasi di SMK PGRI 2 Ponorogo? (b) bagaimana tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Ponorogo? (c) adakah pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK 2 PGRI Ponorogo?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif ex-post facto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) tingkat budaya organisasi di SMK PGRI 2 Ponorogo pada tahun pelajaran 2018/2019 tergolong sedang; (b) kinerja guru pada tahun pelajaran 2018/2019 tergolong tinggi; dan (c) ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru.

Penelitian Arif dan yang saat ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk membahas kinerja guru; keduanya menggunakan teknik sampling dan menggunakan lebih banyak variabel daripada yang pertama.

3. Sripsi Atik Dwi Lestari (206190009) Institut Agama Islam Negeri Ponorogo: 2023, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten

Madiun”. Rumusan yang diangkat pada penelitian ini antara lain: (a) bagaimana tingkat kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun? (b) Bagaimana tingkat kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun (c) apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun memiliki tingkat kepemimpinan kepala madrasah yang cukup baik, seperti yang ditunjukkan oleh presentase sebesar 63,54 % dengan jumlah responden 14 dan tingkat motivasi kepala madrasah sebesar 81,8 persen. Tabel anova tingkat signifikan digunakan untuk membuktikan hasil perhitungan regresi berganda yang dilakukan dengan program IBM SPSS Statistik 25. Nilai signifikan di tabel anova adalah 0,004, yang lebih rendah dari 0,05. Di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun, diakui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah. Menurut perhitungan R Squer, nilainya adalah 0,444, yang menunjukkan bahwa motivasi kepala madrasah dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 44,4 persen terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan komponen lain berpengaruh sebesar 55,6 persen. Penelitian sebelumnya dan saat ini memiliki beberapa persamaan, termasuk judul,

metode pemelitian, dan teknik sampling yang digunakan. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian mereka.

4. Wulan Dewi Zahara (151103010) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”. Rumusn masalah yang diangkat oleh peneliti antara lain: (a) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung? (b) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung? (c) Apakah terdapat pengaruh kepemimpina kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?. Dan diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: (a) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu sebesar 44,5 %. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat berjalan seiringan, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. (b) Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu sebesar 43,8%. Artinya adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja guru dan variabel kinerja guru di SMK muhamadiyah 2 Bandar Lampung, yang artinya dimna motivasi kerja pada guru mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk mencapai kinerja guru yang maksimal. (a)

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 70,3 %. Kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berjalan seiringan, yang artinya 100 semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Peneliti menemukan beberapa kesamaan dalam penelitian ini, seperti kesamaan dalam pengambilan variable  $x_1$  dan  $y$ , dan kesamaan dalam penggunaan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Selain hal-hal ini, ada perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini, seperti perbedaan dalam lokasi, waktu, dan, tentu saja, perbedaan dalam hasil.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran mengenai konsep bagaimana suatu variable memiliki hubungan dengan variable lainnya. Bagaimana faktor- faktor dalam penelitian tersebut saling berhubungan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.<sup>42</sup> Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga variable yang terdiri dari dua variable independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah) dan satu variable dependen (kinerja guru).

Variable pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ini dengan indikator-indikatornya disebut variable  $X_1$  dan motivasi kepala sekolah dengan

---

<sup>42</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 60

indicator- indikatornya disebut variable  $X_2$ . Adapun kinerja guru dengan indikator- indikatornya disebut variable Y. Penelaahan selanjutnya bagaimana pengaruh satu sama lain dari tiga variable tersebut. Apabila pengaruhnya telah signifikan upaya- upaya dari sekolah dan sumber daya manusia guru lebih ditingkatkan agar proses pembelajaran di SMP Azmania Ponorogo lebih efektif. Sedangkan apabila pengaruhnya tidak signifikan maka merupakan kewajiban dari lembaga dan para guru untuk meningkatkan agar pembelajaran lebih efektif.







**Gambar 2.1:** Bagan Kerangka Fikir

#### D. Hipotesis Penelitian

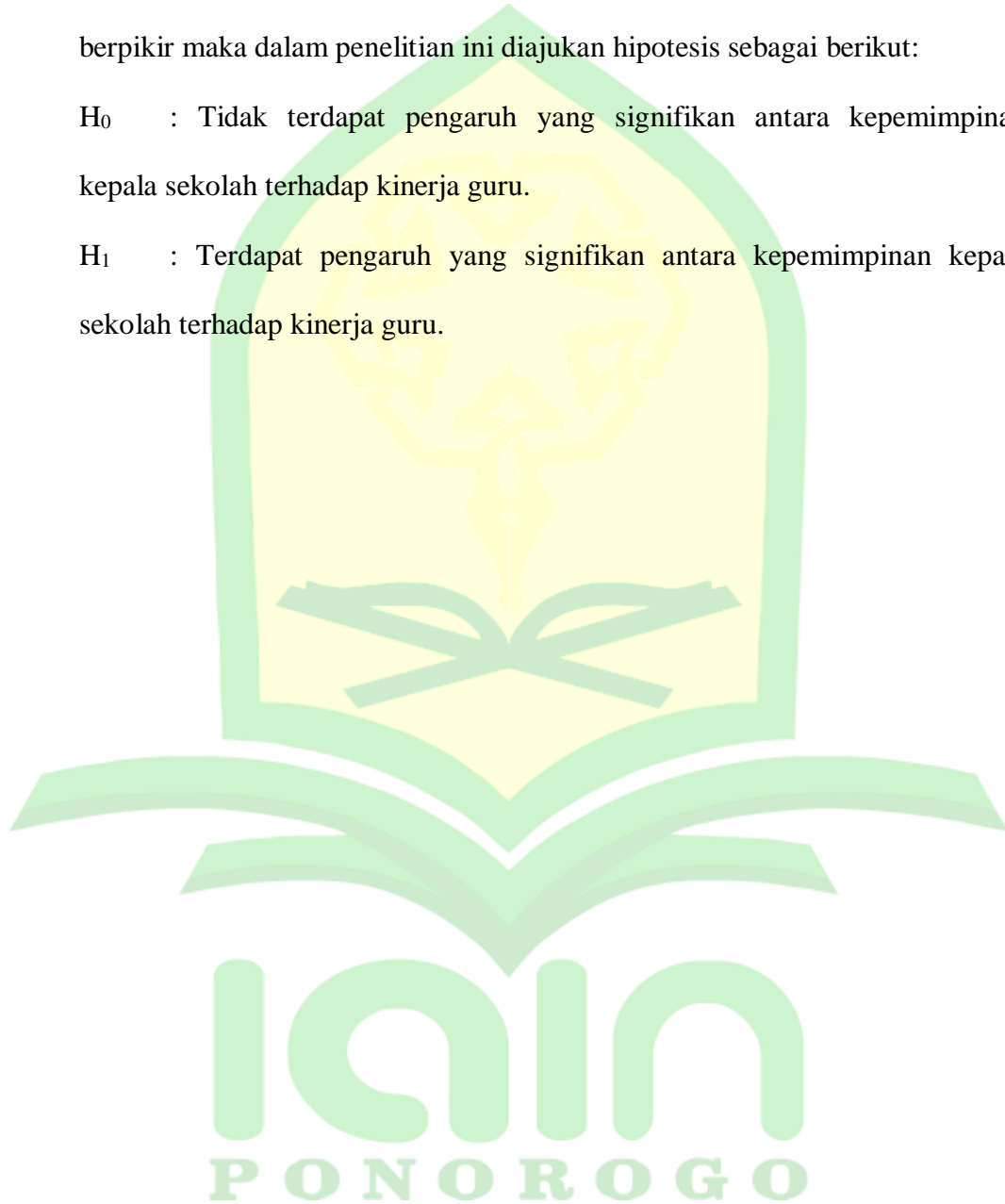
Sebelum membuat hipotesis, pengertiannya harus dijelaskan. Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian. Dalam hal ini, rumusan masalah telah ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebutkan bahwa, meskipun jawaban baru-baru ini didasarkan pada teori yang relevan, mereka

belum didasarkan pada data yang diperoleh melalui metode pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka teoritis, hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sugiyono menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah dasar dari filsafat positivisme dan dianggap sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secara sistematis, obyektif, terukur, rasional, dan konkrit.<sup>43</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMP Azmania Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Azmania No. 02 desa Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo 63471. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan terhitung dari setelah ujian proposal dilaksanakan.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan<sup>44</sup>. Pada penelitian ini populasinya seluruh guru yang ada di SMP Azmania Ponorogo berjumlah 37 orang.

---

<sup>43</sup> Sugiono, h. 5

<sup>44</sup> Rudi Susilana, "Modul Populasi Dan Sampel," *Modul Praktikum*, 2015, 3-4, [http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN\\_PENDIDIKAN/BBM\\_6.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf).

## 2. Sampel Penelitian

Margono mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi, seperti monster yang diambil dengan metode tertentu<sup>45</sup>. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh* yaitu pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Azmania Ponorogo yang berjumlah 37 guru.

### D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Peneliti memberikan pengertian operasional variable yang terdapat dalam penelitian ini guna mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah selalu menjadi penentu kebijakan, kualitas pendidikan ditentukan oleh mereka. Faktor-faktor yang menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah adalah bagaimana mereka mengajar, memimpin, memimpin, dan mendorong karyawan. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai edukator, manajer, leader, motivator dan juga sebagai staf.
2. Motivasi sebagai proses psikologis timbul akibat faktor dari dalam diri sendiri maupun faktor dari luar. Adapun indikator motivasi adalah mengadakan peraturan, membangun kedisiplinan, memberikan penghargaan, dan menyediakan sumber belajar.

---

<sup>45</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Prenada media, 2005), h. 133.

3. Kinerja guru adalah hasil dari pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator, termasuk pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

## **E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam rangka untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data. Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga teknik, yaitu:

#### **a. Observasi**

Semua teknik pengumpulan data dalam penelitian bergantung pada observasi, menurut Adler & Adler. Morris mendefinisikan observasi sebagai proses mencatat gejala dengan bantuan instrumen dan merekamnya untuk alasan ilmiah atau non-ilmiah<sup>46</sup>.

Maksudnya observasi merupakan sebuah proses pengamatan sistematis dan aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dan bersifat alami untuk menghasilkan fakta. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode observasi selama masa penelitian yang akan dilakukan di SMP Azmania Ponorogo.

#### **b. Angket**

Angket adalah metode pengumpulan data yang mengumpulkan pernyataan dari responden yang akan diselidiki.

---

<sup>46</sup> Hasanah.

Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner berbentuk checklist yang memudahkan responden di SMP Azmania Ponorogo untuk menjawab dan mengisi angket.

Peneliti akan Dalam penelitian ini, SMP Azmania Ponorogo menggunakan *skala likert* dari 1-4 untuk mewakili pendapat responden. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.<sup>47</sup> Ada empat pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan yaitu:

Skor 4 : Selalu

Skor 3 : Sering

Skor 2 : Kadang-kadang

Skor 1 : Tidak pernah

Sebelum dan sesudah penelitian, kuesioner yang dibuat oleh peneliti akan diuji kebenaran dan kredibilitasnya. Uji realibilitas dan validitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan menguji studi dengan bantuan *software SPSS version 27.0*. pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  product momen. Apabila nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indicator dikatakan valid begitupun sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data > 0.05.

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 22nd ed. (Bandung: ALFABETA.CV, 2015).h. 92

c. Dokumentasi

Catatan, transkrip, buku, notulen rapat, dan lainnya adalah contoh variabel atau objek yang dapat ditemukan dengan menggunakan teknik ini.<sup>48</sup> Metode ini penulis gunakan untuk mencari informasi tentang SMP Azmania Ponorogo meliputi: Data yang dianggap penting oleh peneliti termasuk struktur organisasi, visi, misi, tujuan, data guru, identitas sekolah, dan semua data lainnya.

## 2. Instrument Pengumpulan Data

Instrument merupakan alat untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati (variable penelitian). Peneliti menggunakan instrument penelitian untuk mendapatkan dan mengumpulkan data.

**Table 3.1 Instrumen Pengumpulan Data**

Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Item
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	Sebagai Edukator	9,16
		Sebagai Manager	3,19
		Sebagai Leader	1,13
		Sebagai Motivator	5,10,17
		Sebagai Staff	2,11
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Membangun Kedisiplinan	6,21
		Memberikan Penghargaan	14,7

<sup>48</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 231

		Menyediakan Sumber Belajar	8,15
	Kinerja Guru (Y)	Kompetensi Guru	4,12
		Penilaian	18,20

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu alat ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument<sup>49</sup>. Validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid didefinisikan sebagai data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.<sup>50</sup>

Salah satu kriteria validitas untuk item pertanyaan adalah bahwa item tersebut dianggap valid jika koefisien korelasi, atau  $r_{hitung}$ , positif dan lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  negative atau lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka item tersebut tidak valid. Selain itu, item yang tidak memenuhi kriteria validitas akan dikeluarkan dari angket.. Nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan untuk subyek (N) sebanyak 30 adalah mengikuti ketentuan  $df=N-2$ , yang berarti  $30-2=28$  dengan menggunakan taraf signifikan 0,5 maka diperoleh  $r_{tabel}=0,361$

Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 27.0*. Berdasarkan bahwa responden

<sup>49</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h.21

<sup>50</sup> Sugiyono, h. 363



penelitian ini adalah seluruh populasi, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuisisioner dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan nama lain dari kepercayaan, kejelasan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya yang memiliki arti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila hasil yang sama dihasilkan untuk beberapa kali pengukuran pada kelompok yang sama. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas digunakan. Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program *SPSS 27.0 for windows*.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$S_j$  = varians responden untuk item I

$S_x$  = jumlah varians skor total

$S_x$  = jumlah varians skor total

## G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu

## 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk menguraikan data. Ini digunakan untuk menggambarkan atau menunjukkan data kuesioner yang telah dikumpulkan dari jawaban responden di SMP Azmania Ponorogo. Dalam penelitian ini, teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan termasuk table, perhitungan modus, median, perhitungan rata-rata, rekapitulasi penyaluran data melalui kalkulasi umum dan tolak ukur deviasi, serta perhitungan persentase. Rumus perhitungan persentase akan digunakan untuk menentukan presentase dari data yang diperoleh dari hasil kuesioner untuk masing-masing variable:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = skor yang diperoleh

N = skor ideal

% = persentase

## 2. Teknik Regresi Linier Berganda

### a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum memulai analisis regresi, uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data sampel yang diolah akurat dan mewakili populasi secara keseluruhan. Uji-uji ini termasuk uji normalitas, heteroskedetisitas, dan multikolinieritas.

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual model regresi memiliki distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam statistic parametric atau inferensial<sup>51</sup>.

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Digunakan dalam model regresi untuk menentukan apakah residual atau pengamatan tertentu berbeda dari residual lainnya. uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan uji *Spearman's Rho*, dengan melakukan analisis korelasi *Spearman's* antara *residual* dengan masing- masing variable independen.

### 3) Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan antara variable bebas (X), maka dikembangkan uji multikolinieritas<sup>52</sup>. Nilai toleransi (TL) harus kurang dari atau sama dengan 0.1 ( $VIF \leq 0.1$ ) atau faktor perbedaan inflasi harus lebih besar dari atau sama dengan 10 ( $VIF \geq 10$ )<sup>53</sup>. Nilai tolerance serta lawannya, dan VIF dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas. Kedua pengukuran ini dapat

---

<sup>51</sup> Marwan Hamid et al., *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25, Aceh. Kopelma Darussalam*, 1st ed. (Medan: CV. Sefa Bumi Persada, 2019).h. 62

<sup>52</sup> Ghozali, "Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turn over, Dan Return on Equity Terhadap Harga Saham," *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 9, no. 2 (2018): 179–98.

<sup>53</sup> Hamid et al., *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*.

mengungkap hubungan antara masing-masing variable independen dan variable dependen.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji Signifikasi Simultan (F)

Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah variable bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Pengujian simultan dilakukan dengan membandingkan signifikasi  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , dengan ketentuan sebagai berikut<sup>54</sup>:

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf kesalahan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ )

### 2) Uji Signifikasi Parsial (T)

Uji statistic t mencoba menunjukkan seberapa besar variasi variable dependen (Y) yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pengaruh satu variable independen (X). Cara melakukan pengujian ini dengan membandingkan signifikasi  $t_{hasil}$  dan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Kemampuan model menjelaskan variable dependen dengan menggunakan koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk

---

<sup>54</sup> Ghozali, "Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turn over, Dan Return on Equity Terhadap Harga Saham."

menukur validitasnya. Koefisien determinasi yang nilainya berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ), variable independen mencakup hampir semua data yang diperlukan untuk meramalkan perubahan variable dependen, sesuai dengan nilai  $R^2$  yang mendekati satu. Jika  $R^2$  rendah, hal ini menunjukkan bahwa kapasitas variable independen untuk menjelaskan varian dalam variable dependen cukup terbatas.

### c. Uji Regresi Linier Berganda

Masalah penelitian ini ditangani dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variable dependen:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja guru

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah

$b_2$  : Koefisien regresi motivasi kepala sekolah

$X_1$  : Variabel kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  : Variabel motivasi kepala sekolah

e : Std. Error

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah dan Profil Sekolah

SMP Azmania terletak di Jl. Azmania no. 02 kelurahan Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. Berlokasi di Jl. Letjen Suprpto No. 85, Kelurahan Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur, Yayasan Azmania menjalankan sekolah ini. Menurut anggaran dasar, Yayasan Azmania memiliki tujuan sosial dan keagamaan. Sebagai aktualisasi dari bidang gerak tersebut, yayasan Azmania berkomitmen untuk berpartisipasi dan membantu dalam pembentukan generasi muda Indonesia yang "Unggul dan berkarakter Islami", yaitu generasi yang memiliki: prestasi akademik yang baik, akidah Islam yang kuat, beribadah dengan istiqamah, berakhlak karimah, bertalenta, dan sehat.

SMP Azmania pertama kali menerima siswa pada tahun 2016 silam dengan angkatan pertama yang berjumlah 12 siswi. Hingga saat ini murid SMP Azmania berjumlah 149 siswa. Kurikulum yang digunakan yaitu kurikulum merdeka. Selain penambahan kurikulum institusi. Dirancang program pembiasaan yang didasarkan pada nilai-nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah dengan pemahaman yang shahih untuk tujuan pembelajaran di sekolah, baik di dalam maupun di luar ruang kelas. Siswa dididik tentang kepribadian dan adab pergaulan Islami dalam interaksi dengan guru, pengelola, siswa lainnya, dan orang tua.

Siswa juga dididik untuk menggunakan pakaian yang sopan dan sesuai dengan syari'at Islam, yang membantu mereka memahami nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah**

SMP Azmania Ponorogo memiliki Visi “Terciptanya generasi yang berakhlak mulia, unggul, dan mandiri”. Dengan misi sebagai berikut:

- a. Membangun generasi yang berakhlakul karimah dan qur’ani melalui proses pembinaan dan pendidikan
- b. Melatih jiwa entrepreneurship serta sikap dan mental mandiri melalui proses pembinaan, pembelajaran dan pelatihan.
- c. Melatih berkomunikasi dengan baik dan benar serta menciptakan lingkungan berbahasa yang kondusif dan kompetensi komunikasi
- d. Menyelenggarakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk melatih logika dan cara berpikir yang kondusif dan positif
- e. Melatih dan mengenalkan metode serta proses penelitian yang berhubungan dengan lingkungan.

## **3. Sarana dan Prasarana**

SMP Azmania Ponorogo memiliki sarana prasarana yang cukup mendukung kegiatan belajar mengajar. Karena SMP Azmania berada di lingkungan Pondok Pesantren, maka salah satu sarana prasarananya merupakan gedung asrama untuk tempat tinggal dan belajar. Sarana prasarana lainnya meliputi:

**Tabel 4.1 Data Sarana dan Prasarana SMP Azmania Ponorogo**

No.	Nama Ruangan	Jumlah
1	Kantor guru	1
2	Ruang kelas	9
3	Perpustakaan	1
4	Toilet guru	2
5	Toilet siswa	4
6	Kantin	1
7	Gudang	1
8	UKS	1
9	Kolam renang	1
10	Aula terbuka	1
11	Lab komputer	1

#### 4. Kegiatan Ekstrakurikuler

SMP Azmania Ponorogo memiliki beberapa ekstrakurikuler yang digunakan untuk melatih *life skill* peserta didik. Ekstrakurikuler tersebut meliputi berenang, jurnalisti, *fashion design*, *cooking class*, dan tapak suci.

#### B. Deskripsi Hasil Penelitian

Peneliti menggunakan dua variable bebas (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kepala Sekolah) dan satu variable terikat (Kinerja Guru).

##### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada tabel menunjukkan 4.2 menunjukkan perolehan prosentase pada setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah.

**Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No.	Indikator	Skala Pengukuran			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
1	Sebagai Edukator	32%	65%	3%	0%
2	Sebagai Manager	45%	50%	5%	0%
3	Sebagai Leader	30%	68%	3%	0%
4	Sebagai	36%	59%	5%	0%



	Motivator				
5	Sebagai Staff	39%	57%	4%	0%
	<b>Rata-rata</b>	<b>36%</b>	<b>60%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>

Pada indikator pertama prosentase tertinggi sebesar 65% pada kategori 'sering' dan prosentase terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'. Hasil prosentase pada indikator *sebagai manager* menunjukkan prosentase tertinggi sebesar 50% pada kategori 'sering' dan prosentase terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'. Pada indikator ketiga prosentase tertinggi sebesar 68% pada kategori 'sering' dan prosentase terendah sebesar 0% pada kategori tidak pernah. Hasil pada indikator *sebagai motivator* menunjukkan prosentasi tertinggi sebesar 59% pada kategor 'sering' dan prosentase terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'. Pada indikator kelima menunjukkan prosentase tertinggi sebesar 57% pada kategori 'sering' dan prosentase terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memperoleh skor rata-rata tertinggi pada kategori 'sering' dengan prosentase sebesar 60% dan skor rata-rata terendah pada kategori 'tidak pernah dengan prosentase sebesar 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo dapat dikatakan baik.

## 2. Motivasi Kepala Sekolah

Pada tabel 4.3 menunjukkan perolehan prosentase pada setiap indikator motivasi kepala sekolah.

**Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Motivasi Kepala Sekolah**

No.	Indikator	Skala Pengukuran			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
1	Membangun Kedisiplinan	47%	53%	0%	0%
2	Memberikan Penghargaan	49%	47%	4%	0%
3	Menyediakan Sumber Belajar	49%	50%	1%	0%
<b>Rata-rata</b>		<b>48%</b>	<b>50%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa perolehan prosentase indikator pertama mendapatkan nilai tertinggi sebesar 53% pada kategori 'sering' dan nilai terendah dengan nilai 0% pada kategori 'kadang-kadang' dan 'tidak pernah'. Pada indikator *memberi penghargaan* memperoleh prosentase tertinggi sebesar 49% dan prosentase terendah dengan nilai 0% pada kategori 'tidak pernah'. Hasil prosentase pada indikator ketiga memperoleh nilai tertinggi sebesar 50% pada kategori 'sering' dan nilai terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru memperoleh prosentase rata-rata tertinggi sebesar 50% pada kategori 'sering; dan prosentase rata-rata terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'. Hasil dari prosentase ini menunjukkan bahwa motivasi kepala sekolah di SMP Azmania Ponorogo dapat dikatakan baik.

### 3. Kinerja Guru

Pada tabel 4.4 menunjukkan perolehan hasil prosentase pada setiap indikator kinerja guru.

Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Kinerja Guru

No.	Indikator	Skala Pengukuran			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
1	Kompetensi Guru	35%	59%	5%	0%
2	Penilaian	41%	58%	1%	0%
<b>Rata-rata</b>		<b>38%</b>	<b>59%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa indikator pertama memperoleh nilai prosentase tertinggi sebesar 59% pada kategori 'sering' dan prosentase nilai terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'. Hasil pada indikator *penilaian* menunjukkan bahwa prosentase tertinggi sebesar 58% pada kategori 'sering' dan prosentase terendah sebesar 0% pada kategori 'tidak pernah'.

### C. Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, alat ukur yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk menggunakan data tersebut valid. Pengujian validitas yang dilakukan penulis dengan menggunakan SPSS 25, dengan menggunakan *product moment* dengan nilai signifikannya 0,05 dan jumlah responden yaitu 37 guru. Didapatkan hasil bahwa setiap instrumen pernyataan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kepala sekolah ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan pada setiap

instrumen, nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang mana  $r_{tabel}$  pada pengujian ini sebesar 0,361 dan hasil signifikansi tidak melebihi 0.05 atau sama dengan 5%. Hasil pengujian pada setiap variabel penelitian dapat diketahui pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	No. Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	1	0.622	0.361	Valid
	2	0.599	0.361	Valid
	3	0.663	0.361	Valid
	4	0.599	0.361	Valid
	5	0.591	0.361	Valid
	6	0.479	0.361	Valid
	7	0.622	0.361	Valid
	8	0.479	0.361	Valid
	9	0.508	0.361	Valid
	10	0.398	0.361	Valid
	11	0.591	0.361	Valid
motivasi kepala sekolah (X2)	1	0.633	0.361	Valid
	2	0.636	0.361	Valid
	3	0.461	0.361	Valid
	4	0.475	0.361	Valid
	5	0.636	0.361	Valid
	6	0.5	0.361	Valid
kinerja guru (Y)	1	0.621	0.361	Valid
	2	0.813	0.361	Valid
	3	0.493	0.361	Valid
	4	0.871	0.361	Valid

b. Uji Realibilitas

**Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai batas	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.773	0.6	Realibel

2	Motivasi Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> )	0.905	0.6	Realibel
3	Kinerja Guru (Y)	0.653	0.6	Realibel

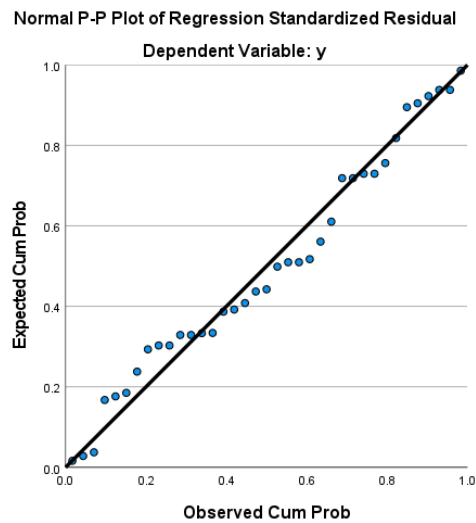
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hasil Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, menurut hasil pengujian, yang dapat dilihat dari tabel 4.6. (X<sub>1</sub>), Motivasi Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Guru (Y) dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas nilai batas.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum memulai analisis data penelitian, peneliti melakukan uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, heteroskedetisitas, dan multikolinieritas.

### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji kolmogorov-sumirnov digunakan untuk mengukur normalitas untuk menentukan apakah persamaan regresi menunjukkan variable pengganggu atau residual dengan distribusi normal.



Gambar 4.1 P.Plot of Regression

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.03424543	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.104	
	Negative	-.099	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.385	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.373
		Upper Bound	.398

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji normalitas Kolmogorov- Smirnov, didapatkan nilai signifikasi sebesar 0.200, nilai signifikasi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data yang normal.

## b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	-3.182	2.365		-1.346	.187		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.302	.068	.515	4.467	.000	.880	1.137
	Motivasi Kepala Sekolah	.288	.078	.428	3.711	.001	.880	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji multikolinieritas diharapkan dapat memutuskan apakah ada hubungan antara faktor bebas (X) pada model regresi. Kriteria pengujiannya adalah nilai toleransi lebih besar dari atau sama dengan 0.10 ( $Tolerance \geq 0.10$ ) atau VIF kurang dari atau sama dengan 10 ( $VIF \leq 10$ ). Data yang baik adalah data yang tidak multikolinieritas. Pada hasil pengujian tabel 4.8 menunjukkan hasil nilai tolerance pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kepala Sekolah lebih besar dari 0,10. Jika dilihat dari nilai VIF, terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dari pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas berdasarkan kriteria yang digunakan untuk membuat keputusan mengenai nilai *tolerance* dan nilai VIF.

## c. Uji Heteroskedatisitas

Uji heterokedatisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam suatu analisis model regresi, pada

penelitian ini pengujian menggunakan grafik *scatterplot* dengan hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.2:



**Gambar 4.2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar grafik 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik tersebar secara tidak beraturan dan tidak membentuk pola, yang berada di atas, di bawah dan sekitar angka 0. Maka sangat mungkin diasumsikan bahwa model regresi tidak menunjukkan efek samping dari heteroskedastisitas dalam menguji data ini.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji signifikansi Simultan (F)

**Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.249	2	29.124	25.715	.000 <sup>b</sup>
	Residual	38.508	34	1.133		
	Total	96.757	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah



Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian secara simultan. Dilihat dari model ANOVA, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 25.715 dan nilai sig sebesar 0.000, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig  $< 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, ketika variabel independen digabungkan yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah, variabel dependen yaitu kinerja guru juga terpengaruh. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo.

b. Uji Signifikasi Parsial (t)

**Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.182	2.365		1.346	.187		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.302	.068	.515	4.467	.000	.880	1.137
	Motivasi Kepala Sekolah	.288	.078	.428	3.711	.001	.880	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Untuk mengetahui uji t dilakukan dengan melihat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$ , maka variabel bebas secara individu tidak mempengaruhi variabel terikat,
- 2) Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$ , maka variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 4.10 menunjukkan hasil penelitian mengenai dampak parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan pengambilan keputusan, yang diikuti dengan penjelasan berikut: Menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1)

a) Hasil ujian menunjukkan bahwa koefisien  $t_{hitung}$  kepemimpinan kepala sekolah adalah 4.467, dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Artinya, variabel yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berdampak positif pada kinerja guru. Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b) Menguji pengaruh kepala sekolah motivasi (X2): Hasilnya menunjukkan koefisien motivasi  $t_{hitung}$  3.711 dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Artinya, variabel motivasi kepala sekolah secara parsial berdampak positif pada kinerja guru. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima..

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.579	1.06423

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil estimasi model *summary* yang terdapat pada 4.11, hasil uji koefisien determinasi *R Square* sebesar 0.602, yang memiliki arti 60.2% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah. Sedangkan 39.8% dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel terikat mempengaruhi faktor bebas. 60.2%. Jadi kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah.

**4. Uji Regresi Linier Berganda****Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.182	2.365		1.346	.187		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.302	.068	.515	4.467	.000	.880	1.137
	Motivasi Kepala Sekolah	.288	.078	.428	3.711	.001	.880	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Bedasarkan pada tabel 4.12, dilakukan perhitungan regresi linier berganda, dikolom B terdapat nilai *constant* yaitu sebesar 3.182 sedangkan nilai kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.302 dan nilai motivasi sebesar 0.288 sehingga persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.182 + 0.302X_1 + 0.288X_2$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan jika koefisien regresi variable bebas B1 dan B2 bertanda positif (+), dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah dapat mengakibatkan variabel kinerja guru semakin meningkat. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah konstan atau tetap, maka nilai kinerja guru sebesar 3.182 yang mana ditunjukkan oleh nilai konstanta positif pada persamaan linier.
- b. Besarnya koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah ( $b_1$ ) adalah 0.302, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0.302.
- c. Besarnya koefisien regresi motivasi kepala sekolah ( $b_2$ ) adalah 0.288, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel

motivasi kepala sekolah maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0.288.

## **D. Pembahasan**

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan tabel 4.2 pada dengan kategori selalu dengan tingkat rata-rata skor prosentase 36%, dalam kategori selalu dengan tingkat rata-rata skor prosentase 60%, pada kategori kadang-kadang dengan tingkat rata-rata skor prosentase sebesar 4% dan kategori tidak pernah dengan tingkat skor rata-rata prosentase sebesar 0%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo sering menerapkan beberapa indikator dari kepemimpinan kepala sekolah.

Pada indikator sebagai edukator, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat prosentase sebesar 32%, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat prosentase sebesar 65%, dengan kategori kadang-kadang mendapatkan tingkat prosentase sebesar 3%, dan dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo sering menerapkan indikator sebagai edukator dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Pada indikator sebagai manager, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat prosentase sebesar 45%, dengan kategori sering mendapatkan tingkat prosentase 50%, dengan kategori kadang-kadang mendapatkan tingkat prosentase 5% dan dengan kategori tidak pernah

mendapatkan tingkat prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo sering menerapkan indikator sebagai manajer pada kepemimpinan kepala sekolah.

Pada indikator sebagai *Leader*, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat prosentase sebesar 30%, dengan kategori sering mendapatkan tingkat prosentase sebesar 68%, dengan kategori mendapatkan tingkat prosentase sebesar 3%, dan dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo sering menerapkan indikator sebagai *leader* pada kepemimpinan kepala sekolah.

Pada indikator sebagai motivator, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat prosentase sebesar 36%, dengan kategori sering mendapatkan tingkat prosentase sebesar 59%, dengan kategori kadang-kadang mendapatkan tingkat prosentase sebesar 5%, dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo sering menerapkan indikator sebagai motivator pada kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan M. ngalim Purwanto bahwa kepemimpinan merupakan bentuk persuasi pembinaan melalui hubungan manusia dan motivasi yang tepat.

Pada indikator sebagai staff, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat prosentase sebesar 39%, dengan kategori sering mendapatkan tingkat prosentase sebesar 57%, dengan kategori kadang-

kadang mendapatkan tingkat prosentase sebesar 4%, dan dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat prosentase 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo menerapkan indikator sebagai staff pada kepemimpinan kepala sekolah.

Pada hasil dari penelitian ini mendukung pendapat Jajat Munajat bahwa seorang kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala hal yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut<sup>55</sup>. Pada SMP Azmania Ponorogo kepala sekolah menjadi pemimpin tertinggi dalam lembaga tersebut. Maka dari itu kepala sekolah harus bisa menerapkan lima indikator yang telah disebutkan.

Kepala sekolah SMP Azmania saat ini telah menerapkan peran-peran kepemimpinan. Namun masih ada beberapa guru yang pada keberjalanannya masih menentang aturan sekolah yang ada dan belum sepenuhnya menaati peraturan yang dibuat oleh kepala sekolah. Upaya kepala sekolah dalam hal ini ialah terus mengingatkan, mengajak guru untuk menerapkan peraturan yang ada di sekolah dan menegur guru yang melanggar aturan sekolah dan memberikan sanksi jika pelanggaran tersebut berdampak buruk bagi lembaga.

---

<sup>55</sup> Alamsyah. Wibi and Arif Effendi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022," *Jurnal Inovasi Pendidikan (JIP)* 3, no. 5 (2022): 6011–22, <https://doi.org/10.14341/conf7-8.09.22-98-99>.

## 2. Motivasi Kepala Sekolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 motivasi kepala sekolah, pada kategori selalu mendapatkan tingkat skor prosentase rata-rata sebesar 48%, dengan kategori sering mendapatkan tingkat skor prosentase rata-rata 50%, dengan kategori kadang-kadang mendapatkan skor prosentase rata-rata 2%, dan dengan kategori tidak pernah mendapatkan skor prosentase rata-rata 0%. Dengan demikian kepala sekolah sering menerapkan beberapa indikator dari motivasi kepala sekolah.

Pada indikator membangun kedisiplinan, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat skor prosentase sebesar 47%, dengan kategori sering mendapatkan tingkat skor prosentase sebesar 53%, dengan kategori kadang-kadang mendapatkan tingkat skor prosentase sebesar 0%, dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat skor prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Amania Ponorogo sering menerapkan indikator membangun kedisiplinan sebagai motivasi kepala sekolah.

Pada indikator memberikan penghargaan, dengan kategori selalu mendapatkan tingkat skor prosentase sebesar 49%, dengan kategori sering mendapatkan tingkat skor prosentase sebesar 47%, pada kategori kadang-kadang mendapatkan tingkat prosentase sebesar 4%, dan dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat skor prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo sering menerapkan indikator memberikan penghargaan sebagai motivasi kepala sekolah.



Pada indikator menyediakan sumber belajar, dengan kategori 'selalu' mendapat tingkat skor prosentase 49%, pada kategori 'sering' mendapatkan tingkat prosentase sebesar 50%, dengan kategori 'kadang-kadang' mendapat tingkat prosentase sebesar 1%, dan dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dapat dikatakan kepala sekolah SMP Azmania Ponorogo sering menerapkan indikator menyediakan sumber belajar sebagai kepala sekolah.

Di SMP Azmania kepala sekolah memberikan motivasi dengan menggunakan beberapa cara, yaitu: memberikan teguran kepada guru yang melanggar aturan sekolah serta tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, memberikan dorongan kepada guru untuk mengerjakan tugasnya. Hal tersebut dilakukan untuk menumbuhkan dan meningkatkan rasa tanggung jawab seorang guru dan juga dapat mengembangkan kemampuannya sebagai guru. Pernyataan ini sesuai dengan teori Permana yang menyebutkan bahwa dorongan kerja berasal dari lingkungan, kebijakan dan gaji karyawan.

### **3. Kinerja Guru**

Berdasarkan tabel 4.4 kinerja guru, dengan kategori 'selalu' mendapatkan tingkat skor prosentase rata-rata sebesar 38%, dengan kategori 'sering' mendapatkan tingkat skor prosentase rata-rata 59%, dengan kategori 'kadang-kadang' mendapatkan tingkat skor prosentase rata-rata 5%, dan dengan kategori 'tidak pernah' mendapatkan tingkat skor prosentase rata-rata sebesar 0%. Dengan demikian dapat

dikatakan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah di SMP Azmania berpengaruh pada kinerja guru.

Pada indikator kompetensi guru, dengan kategori 'selalu' mendapatkan tingkat prosentase sebesar 35%, dengan kategori 'sering' mendapatkan tingkat prosentase sebesar 59%, dengan kategori 'kadang-kadang' mendapatkan tingkat prosentase sebesar 5%, dan tingkat 0% pada kategori tidak pernah. Dengan demikian kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berpengaruh pada indikator kompetensi guru pada variable kinerja guru.

Pada indikator penilaian, dengan kategori 'selalu' mendapatkan tingkat prosentase sebesar 41%, dengan kategori 'sering' mendapatkan tingkat prosentase sebesar 58%, dengan kategori 'kadang-kadang' mendapatkan tingkat prosentase sebesar 1%, dan dengan kategori tidak pernah mendapatkan tingkat prosentase sebesar 0%. Dengan demikian dikatakan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, kinerja guru di SMP Azmania dapat dikatakan baik. Karena guru mayoritas guru menerapkan indikator yang tertera dalam kinerja guru seperti guru harus kompeten, dan juga tidak enggan jika diberikan motivasi ataupun nasehat oleh kepala sekolah. Di SMP Azmania Ponorogo, guru mapel akan di tempatkan sesuai kemampuannya. Hal tersebut dilakukan agar guru tersebut mampu menguasai materi yang akan diajarkan dan memberikan ilmu kepada siswa secara maksimal.

Guru di SMP Azmania tidak hanya mengajarkan ilmu yang berupa materi pembelajaran, namun guru juga harus mampu mendidik siswa dari segi akademik maupun non akademik seperti karakter siswa. Hal tersebut merupakan tanggung jawab seluruh guru yang ada di SMP Azmania Ponorogo. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Abdi Setiawan yang menyatakan bahwa tugas guru merupakan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa untuk berkembang secara mental, spiritual dan fisik.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah di SMP Azmania Ponorogo. Variabel kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah menunjukkan tanda positif sehingga ketika terjadi peningkatan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru.

Dengan berpengaruhnya variabel kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara signifikan, dapat diasumsikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan prolehan nilai signifikan 0.000, dimana nilai signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Besar koefisien besar determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.602 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala

sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania sebesar 60.2% dan 39.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Di SMP Azmania Ponorogo, kepala sekolah sudah cukup menerapkan sikap kepemimpinan sehingga kinerja guru yang ada di lembaga tersebut menjadi lebih meningkat dan lebih berkualitas. Kepala sekolah menjalankan tugasnya dengan benar. Namun terkadang masih belum teratur dalam memantau kegiatan belajar mengajar yang berlangsung. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki solusi yaitu dengan mengerahkan wakil kepala sekolah untuk menggantikan tugas tersebut saat kepala sekolah berhalangan hadir di sekolah.

Pada penelitian Atik Dwi Lestari (2023) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah kecamatan Jiwan kabupaten Madiun. Dikatakan kepemimpinan cukup baik dengan perolehan skor persentase sebesar 63,54% yang mana responden pada penelitian ini 14 orang dan nilai persentase motivasi kepala madrasah sebesar 81,8% yang dikatakan baik. Nilai signifikan pada penelitian ini menunjukkan nilai 0,004 dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hal tersebut sejalan dengan teori Wahjosumidjo yang menerangkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau perilaku seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin

juga harus mampu melakukan interaksi/hubungan yang baik terhadap bawahannya.

Dalam penelitian Dewi Zahra (2019) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, menyebutkan bahwa kedua variable kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berjalan beriringan. Yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Maka dari itu pada penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 70,3%

Dari beberapa penelitian dan teori yang tersedia, peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatnya kinerja guru. Karena sebagai kepala sekolah harus bisa mempengaruhi orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepemimpinan kepala sekolah dikatakan baik karena kepala sekolah sering menerapkan sikap kepemimpinan di SMP Azmania Ponorogo. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperolehnya skor prosentase rata-rata sebesar 60%. Tingkat motivasi kepala sekolah di SMP Azmania juga dikatakan cukup baik karena kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperolehnya skor prosentase rata-rata 50%.
2. Tingkat kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo dapat dikatakan baik karena dapat terpengaruh oleh adanya kepemimpinan dan motivasi dari kepala sekolah hal tersebut dibuktikan dengan jumlah prosentase rata-rata sebesar 59%
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari perhitungan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS ver.27 dengan melihat tabel ANOVA tingkat signifikan. Pada tabel anova nilai signifikan diperoleh 0.000, hal ini lebih kecil dari 0.05. sehingga  $H_a$  diterima

dan  $H_0$  ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Azmania Ponorogo. Pada perhitungan R Square diperoleh nilai sebesar 0.602 yang artinya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 60.2% dan 39.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Saran**

Dari uraian hasil dan kesimpulan penelitian, ada beberapa saran yang dapat bermanfaat. Berikut adalah beberapa saran yang dapat diterima:

### **1. Bagi Lembaga**

Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah di SMP Azmania diharapkan dapat mempertahankan kepemimpinan dan motivasi yang sudah berjalan dengan baik

### **2. Bagi Guru**

Diharapkan kepada guru untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki agar dapat meningkatkan kualitas dari peserta didik.

### **3. Bagi Peneliti yang Akan Datang**

Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti yang akan datang untuk dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Setiawan, Tajudin Noor, & Sayan Suryana. (2021). "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v6i1.106>
- Afandi, Muhamad, & Sri Wahyuningsih. (2018). "Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Di UPTD Pendidikan Banyumanik Kota Semarang." *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.21043/elementary.v6i1.3997>
- Ajepri, Feska, Octa Vienti, & Rusmiyati Rusmiyati. (2022). "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 130–49. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Alfath, Muhammad Dzikry, & Yayah Huliatusunisa. (2021). "Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru." *Indonesian Journal of Elementary Education (IJOEE)*, 2(1), 78. <https://doi.org/10.31000/ijoe.v2i1.3900>
- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya dengan transliterasi, (2008). Departemen Agama RI, Semarang: PT. Karya Toha Putra
- Asiah, Siti. (2016). "Efektivitas Kinerja Guru." *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–11.
- Darmayani, Titin, Yasir Arafat, & Syaiful Eddy. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Direktorat Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan. (2019). "Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru (MPPKS-PKG)," 34–35.
- Dudung, Agus. (2018). "Kompetensi Profesional Guru." *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Dzaky, Ahmad. (2016). "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada Ma Muhammadiyah 1 Banjarmasin." *Ittihad*, 14(26), 11–18. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.869>
- Feriyanti, Nindy, Sholeh Hidayat, & Luluk Asmawati. (2019). "Pengembangan E-Modul Matematika Untuk Siswa SD (*The Development of E-Modul Mathematics For Primary Students*)." *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1–12.
- Fu'adi, Athok. (2023). "An Empirical Study to Evaluate the Measurement of Leadership Management in Superior Islamic Higher Education." *Cendekia: Jurnal*



*Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 21(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.21154/cendekia.v21i1.6336>

- Ghozali. (2018). "Analisis Pengaruh *Current Ratio*, *Debt to Equity Ratio*, *Total Asset Turn over*, Dan *Return on Equity* Terhadap Harga Saham." *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 179–98.
- Hafsah M. Nur, & Nurul Fatonah. (2023). "Paradigma Kompetensi Guru." *Jurnal PGSD UNIGA*, 2(1), 12–16. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPGSDU/about>
- Hamid, Marwan, Ibrahim Sufi, Wen Konadi, & Akmal Yusrizal. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25. Aceh: Kopelma Darussalam*. 1st ed. Medan: CV. Sefa Bumi Persada.
- Hasanah, Hasyim. (2017). "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)." *At-Taqaddum*, 8(1), 21.  
<https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Kartono, & Kartini. (2005). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koswara, Koswara, & Rasto Rasto. (2016). "Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61.  
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Lisnawati, Rita. (2018). "Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 143.  
<https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>
- Mattayang, Besse. (2019). "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA Volume 2 N*, 4(4), 1–8.
- Maulana, Fakhirian, Djamhur Hamid, & Yuniadi Mayoan. (2015). "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang," 22(1), 1–8.
- Muspawi, Mohamad. (2021). "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.  
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nasution, Lukman, & Reza Nurul Ichsan. (2020). "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86.

- Norniati, Norniati. (2023). "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(5), 375–83.  
<https://doi.org/10.55681/armada.v1i5.527>
- Prihartanta, Widayat. (2015). "Teori-Teori Motivasi Prestasi." *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Rina, Helda, Rendy Rinaldy Saputra, Romi Darmanto, Sekolah Tinggi, Ilmu Tarbiyah, Stit Al, & Multazamlampung Barat. (2020). "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru *Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance I.*" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)*, 05(1), 31–44.
- Rosyadi, Yogi, & Pardjoyo. (2018). "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP 1 Cilawu Garut," 3(2), 119–20.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 22nd ed. Bandung: ALFABETA.CV.
- Susilana, Rudi. (2015). "Modul Populasi Dan Sampel." *Modul Praktikum*, 3–4.  
<http://file.upi.edu/Direktori/DUAL->
- Sya'roni, Toni Herlambang, & Dwi Cahyono. (2018). "Sekolah Terhadap Kinerja Guru *Impact Of Motivation, Work Discipline And School Head Leadership On Teacher Performance* Pendahuluan Pendidikan Merupakan Wahana Yang Sangat Strategis Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Merupakan Faktor Dete." *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )*, 8(2), 131–47.
- Syarifudin, Encep. (2004). "Teori Kepemimpinan." *Alqalam*, 21(102), 459.  
<https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>
- Wibi, Alamsyah., & Arif Effendi. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022." *Jurnal Inovasi Pendidikan (JIP)*, 3(5), 6011–22. <https://doi.org/10.14341>