

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
SDN KECAMATAN NA IX - X**

TUGAS AKHIR



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama	: Muhammad Iqbal Pohan
NPM	: 2005160418
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata – 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 21 Maret 2025, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IQBAL POHAN
NPM : 2005160418
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Ujian Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. **BAHRIL DATUK S**, SE., M.M)

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, SE., M.M)

Pembimbing

(Prof. Dr. Ir. H. R. SABRINA, Msi)

PANITIA UJIAN

Ketua

Prof. Dr. **H. JANURI**, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. **ADE GUNAWAN**, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD IQBAL POHAN
N.P.M : 2005160418
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir: PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Oktober 2024

Pembimbing

Prof. Dr. Ir. H. R. SABRINA, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

MAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Iqbal Pohan
PM : 2005160418
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. H. R. Sabrina, M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1 - 3 dan Ringkasan	Sudah diperbaiki, dan sudah dapat diterima Angkanya	19/10-2024	MHS
Bab 4 & 5	Revisi narasi setiap paragraf, respondes pada setiap variabel, dan hasil kesimpulan hasil pengkajian data	11/10-24	MHS
Bab 4 & 5	Sudah diperbaiki	14/10-24	MHS
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Meja Hijau	Sesuai dengan standar meja hijau	14/10-24	MHS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, Oktober 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. H. R. SABRINA, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD IQBAL POHAN
NPM : 2005160418
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja dengan Motivasi Guru sebagai Variabel Intervening

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2024

Pembuat Pernyataan



MUHAMMAD IQBAL POHAN

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya. sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi professional guru terhadap motivasi dengan kinerja sebagai variabel intervening ”** adapun tujuan penulisan Proposal penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian tengah semester dalam menyelesaikan Mata kuliah Manajemen Penelitian SI jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Proposal penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, Penulis mengharapkan kritik dan sarannya. Pada kesempatan ini, penulis menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Anggia Putra Bungsu Pohan dan ibunda Liliani Harahap yang selalu memberikan doa serta dukungan penuh untuk penulis
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Prof. Dr. ir. H. R. Sabrina M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang bersedia mengajarkan penulis dan memberikan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan Proposal ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pelajaran dan penghargaan semasa perkuliahan.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.
Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua
serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 2024

Penulis

MUHAMMAD IQBAL POHAN
2005160418

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SDN KECAMATAN NA IX – X

MUHAMMAD IQBAL POHAN

Program studi manajemen

Email : muhammadiqbal1430@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pada SDN kecamatan NA IX-X. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pns dan non Pns Pada SDN kecamatan NA IX-X berjumlah 57 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 57 orang PNS dan non PNS Pada SDN kecamatan NA IX-X. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi Profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah signifikan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening Pada SDN Kecamatan NA IX-X.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP AND TEACHER PROFESSIONAL COMPETENCE ON PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS AN INTERVENTION VARIABLE AT SDN KECAMATAN NA IX – X

MUHAMMAD IQBAL POHAN

Management Study Program

Email : muhammadiqbal1430@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of principal leadership, to determine and analyze the influence of Teacher Competence, to determine and analyze the influence of performance, and to determine and analyze the influence of motivation, at SDN NA IX-X sub-district. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all PNS and non PNS at SDN NA IX-X sub-district totaling 57 people. The sample in this study used the Slovin formula which amounted to 57 PNS and non PNS at SDN NA IX-X sub-district. The data collection technique in this study used observation techniques, and questionnaires. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Auter Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that the Principal's Leadership directly has a significant effect on performance. Teacher Professional Competence has a significant effect on performance. Principal Leadership has a significant effect on Motivation. Teacher Professional Competence has a significant effect on motivation. And Principal Leadership is significant on Performance with Motivation as an intervening variable. Teacher Professional Competence has a significant effect on Performance with motivation as an intervening variable at SDN Kecamatan NA IX-X.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Competence, Performance, Motivation

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
TABEL	v
GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Uraian Teoritis.....	14
2.1.1 Kinerja.....	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja dan Kinerja guru.....	14
2.1.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.3 Jenis- Jenis Kinerja	21
2.1.1.4 Indikator Kinerja	24
2.1.2 Kepemimpinan	26
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan dan Kepemimpinan kepala sekolah...	26
2.1.2.2 Tujuan Kepemimpinan	28
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....	29
2.1.2.4 Indikator kepemimpinan.....	32
2.1.3 Kompetensi profesional Guru	35
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi profesional Guru	35
2.1.3.2 Jenis Jenis Kompetensi	36
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional	38
2.1.3.4 Indikator Kompetensi Profesional guru.....	39
2.1.4 Motivasi.....	43
2.1.4.1 Pengertian Motivasi dan Motivasi guru	43
2.1.4.2 Jenis Jenis Motivasi.....	45
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi	45
2.1.4.4 Indikator Motivasi	46

2.2 Kerangka Konseptual	49
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	49
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi	50
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja	51
2.2.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi	53
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	54
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel intervening	55
2.2.7 Pengaruh Kompetensi profesional guru Terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel intervening	57
2.3. Hipotesis.....	59
BAB 3 METODE PENELITIAN	62
3.1 Jenis Penelitian.....	62
3.2 Definisi Operasional Variabel	62
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	64
3.3.1 Tempat Penelitian.....	64
3.3.2 Waktu Penelitian	64
3.4 Populasi dan Sampel	65
3.4.1 Populasi.....	65
3.4.2 Sampel.....	66
3.5 Teknik Pengumpulan Data	66
3.6 Teknik Analisis Data	67
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	67
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS).....	68
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	69
3.6.4.1 Construct reliability and validity.....	70
3.6.4.2 Discriminant Validity	70
3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	70
3.6.5.1 R-Square.....	70
3.6.5.2 F-Square	71
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis.....	71
3.6.6 Uji Analisis Moderasi.....	72
BAB IV HASIL PENELITIAN	74
4.1 Hasil Penelitian	74

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	74
4.1.2 Identitas Responden	74
4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin	74
4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur	75
4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	76
4.1.3.1 Variabel Kinerja	77
4.1.3.2 Variabel Motivasi (Z)	88
4.1.3.3 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	81
4.1.3.4 Variabel Kompetensi Profesional Guru (X2)	84
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	90
4.1.4.1 Validitas Konvergen	90
4.1.4.2 Analisis Konsistensi Internal.....	93
4.1.4.3 Validitas Diskriminan	94
4.1.4.4 Kolinearitas (Colinearity / Variance Inflation Factor/ VIF).....	95
4.1.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	96
4.1.5.1 Pengujian Pengaruh Langsung	97
4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	99
4.1.6 Koefisien Determinasi (R Square)	100
4.2 Pembahasan.....	102
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja	102
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi	102
4.2.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja	103
4.2.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi	103
4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	104
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	104
4.2.7 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	105
BAB V PENUTUP	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran.....	107
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	108

TABEL

Tabel 1.1	6
Tabel 1.2	7
Tabel 1.3.....	8
Tabel 1.4.....	9
Tabel 3.2.....	63
Tabel 3.3.....	64
Tabel 3.4.....	67
Tabel 4.1	74
Tabel 4.2.....	75
Tabel 4.3.....	75
Tabel 4.4.....	76
Tabel 4.5.....	77
Tabel 4.6.....	81
Tabel 4.7.....	84
Tabel 4.8.....	84
Tabel 4.9.....	91
Tabel 4.10.....	93
Tabel 4.11	94
Tabel 4.12.....	95
Tabel 4.13.....	98
Tabel 4.14.....	100

Tabel 4.15.....	101
-----------------	-----

GAMBAR

Gambar 2.1	39
Gambar 2.2	41
Gambar 2.3	42
Gambar 2.4	43
Gambar 2.5	44
Gambar 2.6	46
Gambar 2.7	48
Gambar 2.8	50
Gambar 4.1	91
Gambar 4.2	97

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan dalam sekolahan sangat ditentukan oleh mutu pendidikan. Sedangkan mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor segala bidang. Pendidikan juga menjadi kebutuhan negara seperti Indonesia suatu tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meingkatkan mutu Pendidikan. Usaha untuk meningkatkan mutu Pendidikan dapat dilakukan dan mengupayakan berbagai perbaikan pada kurikulum, Sumber Daya Manusia (SDM) guru sarana prasarana. Melalui Pendidikan yang bermutu akan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang unggul

Suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga utama pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mewujudkan visi, mengemban misi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan

organisasi termasuk sekolah. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya, dalam hal ini kepala sekolah dan guru

Apabila membahas tentang mutu Pendidikan, tidak terlepas dari peran kepala sekolah dan guru yang professional. Peran kepala sekolah sangat penting terutama kepemimpinannya, karena berpengaruh terhadap motivasi guru dan kinerjanya. Sementara peran guru sangat ditentukan oleh kompetensinya, terutama kompetensi profesional guru. Dapat dikatakan bahwa kinerja sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional guru dan motivasi guru (Sutrisno, 2010 dan Mangkunegara, 2013), disamping faktor – faktor lainnya

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, mengendalikan baik orang-orang yang ada di kesatuannya ataupun fasilitas lain yang berbeda dalam wewenangnya (Ii & Teori, 2012). Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengawasan terhadap operasi sekolah mereka, mengkoordinasikan kegiatan sehari-hari, kurikulum, staf, dan jadwal. Kepala sekolah pada akhirnya bertanggung jawab atas lingkungan belajar di sekolah dasar, menengah, dan tinggi. Dalam memimpin organisasi sekolah, kepala sekolah harus mampu mendorong peningkatan kompetensi guru dan motivasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang tepat berpengaruh terhadap kinerja guru atau sekolah (Sartika, 2020)

berdasarkan UU tahun 2005 dan peraturan menteri Pendidikan Nasional No 16 thn 2007, kompetensi guru meliputi :

1. Kompetensi pendagogik

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran. Indikator kompetensi pedagogik meliputi: Menguasai materi pelajaran dan kurikulum yang akan diajarkan, Mampu mengembangkan bahan ajar dan media pembelajaran yang menarik dan efektif, Mampu melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

2. Kompetensi profesional

Kompetensi Profesional Kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan pengembangan diri. Indikator kompetensi profesional meliputi: Mampu mengelola kelas dengan efektif, Mampu mengembangkan program pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, Mampu melaksanakan penelitian tindakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya. Indikator kompetensi sosial meliputi: Mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya Mampu menjalin kerjasama dengan peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya Mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan saling menghormati

4. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan sikap, nilai, dan karakteristik individu yang mencerminkan keprofesionalan guru. Indikator kompetensi kepribadian meliputi: Berbudi pekerti luhur Memiliki kepribadian yang stabil, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik Memiliki komitmen terhadap profesi dan selalu meningkatkan kompetensinya Memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur metodologi keilmuan. Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Guru yang kompeten dan profesional memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas dalam bidangnya, serta mampu menyampaikan materi pelajaran dengan menarik dan mudah dipahami oleh siswa. Guru yang kompeten juga dapat menciptakan hubungan yang baik dengan siswa, sehingga siswa merasa nyaman dan termotivasi untuk belajar.

Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Ashar, (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. sedangkan Rahmayanti et al., (2021) mendapati bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja, Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut

bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Ardiana, 2017). Menurut Hersona & Sidharta (2017) motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan.

Motivasi guru yang tinggi akan membuat guru bersemangat dalam menjalankan tugas, sehingga kinerjanya akan meningkat. Menurut Rahmayanti et al., (2021) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sekolah Dasar Negeri No 116900 menyelenggarakan proses pendidikan dasar yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah dan diawasi para guru. Sekolah ini beralamat di desa Meranti Omas, Kecamatan Na IX-X, Kabupaten Labuhan Batu Utara, Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja SDN masih belum optimal, dapat dilihat dari Pencapaian Kinerja yang digambarkan tabel berikut :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja

NO	Kinerja Guru	Iya	Tidak	Jumlah
1	Perencanaan Kegiatan Pembelajaran	20	0	20
2	Pengelolaan Kelas	18	2	20
3	Mengembangkan Program Pengembangan Profesional Guru	14	6	20
4	Membangun Komunikasi yang lebih terbuka	18	2	20
5	Evaluasi / Penilaian Pembelajaran	18	2	20

Sumber : *Data Primer Pra – Survey Kusioner*

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa indikator pengelolaan kelas dan membangun komunikasi yang lebih terbuka di SDN Kec NA IX – X masih tergolong baik, belum mencapai target yaitu sangat baik, berarti kinerjanya belum optimal

Kepemimpinan Kepala sekolah SDN masih belum maksimal, hal ini terlihat dari masih kurangnya peran kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mendorong semangat kerja para guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum maksimal dapat berdampak negatif pada berbagai aspek kehidupan sekolah. Oleh

karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Kepemimpinan Kepala Sekolah masih belum optimal, dapat dilihat dari Pencapaian Kinerja yang digambarkan tabel berikut :

Table 1.2 Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iya	Tidak	Jumlah
1	Kepala sekolah sering melibatkan guru dalam pengambilan keputusan	20	0	20
2	Seberapa efektif kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk mencapai tujuan sekolah	15	5	20
3	Kepala sekolah mendorong meningkatkan kinerja	13	7	20

Sumber : *Data Primer Pra – Survey Kusisioner*

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Belum Optimal di SDN Kec NA IX – X masih tergolong baik, belum mencapai target yaitu sangat baik, berarti kepemimpinan belum optimal

Kompetensi Profesional Guru SDN Kec NA IX-X masih belum maksimal hal ini terlihat dari masih adanya guru yang mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan masih terdapat guru yang belum menguasai pengetahuan tentang karakteristik siswa. Peningkatan kompetensi profesional guru merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan guru yang kompeten, siswa akan

memiliki kesempatan yang lebih baik untuk meraih prestasi yang optimal dan menjadi warga negara yang berkualitas.

Tabel 1.3 Kompetensi Profesional Guru

NO	Kompetensi Profesional Guru	Iya	Tidak	Jumlah
1	Menguasai materi pembelajaran	13	7	20
2	Kemampuan berkomunikasi antara siswa, dan orang tua siswa	20	0	20
3	Memiliki rasa tanggung jawab	15	5	20

Sumber : *Data Primer Pra – Survey Kusioner*

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa Kompetensi Profesional Guru belum optimal di SDN Kec NA IX – X masih tergolong baik, belum mencapai target, berarti kompetensi Profesional Guru belum optimal

Motivasi SDN masih belum cukup baik hal ini terlihat dari kurangnya semangat dari guru tersebut dalam menjalankan tugas dan belum semua guru berorientasi tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan bersemangat dalam menyampaikan materi pelajaran. Hal ini akan berdampak positif pada siswa, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan efektif.

NO	Motivasi	Iya	Tidak	Jumlah
1	Menerima gaji yang cukup dan sesuai kebutuhan	15	5	20
2	Mendapat penghargaan / reward dari kepala sekolah	13	7	20

Sumber

:Data Primer Pra – Survey Kusioner

Dari tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa Motivasi belum optimal di SDN Kec NA IX – X masih tergolong baik, belum mencapai target, berarti Motivasi belum optimal

Melihat fenomena ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Guru Sebagai Variabel Intervening Pada SDN Kec NA IX – X ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja guru SDN Kec NA IX – X belum optimal, terlihat dari hasil penilaian kinerja guru yang belum sepenuhnya mencapai kategori yang sangat baik
2. Kepemimpinan Kepala sekolah belum maksimal, terlihat dari kurangnya peran kepala sekolah dalam mendorong semangat kerja Guru - guru

3. Kompetensi profesional guru masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya guru yang mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan masih terdapat guru yang belum menguasai pengetahuan tentang karakteristik siswa.
4. Motivasi guru yang belum maksimal terlihat dari kurangnya semangat dari guru tersebut dalam menjalankan tugas, belum semua guru berorientasi tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan bersemangat dalam menyampaikan materi pelajaran

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan tentang kinerja merupakan permasalahan yang krusial bagi sebuah perusahaan atau instansi dan banyak faktor yang mempengaruhinya sehingga dalam penelitian ini :

1. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor kepemimpinan, kompetensi profesional dan motivasi.
2. Banyak terdapat Sekolah Dasar, tapi dalam penelitian ini hanya dibatasi hanya pada SDN 116900, SDN 116901, SDN 112321, SDN 112322, SDN 112320

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan sebelumnya, identifikasi masalah dalam skripsi ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pada SDN Kec NA IX - X

2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi sebagai variable intervening pada SDN Kec NA IX - X
3. Apakah ada pengaruh kompetensi professional guru terhadap kinerja pada SDN Kec NA IX - X
4. Apakah ada pengaruh kompetensi professional guru terhadap motivasi pada SDN Kec NA IX - X
5. Apakah ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja pada SDN Kec NA IX - X
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dengan motivasi guru sebagai variabel intervening pada SDN Kec NA IX - X
7. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja dengan motivasi guru sebagai variabel intervening pada SDN Kec NA IX - X

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pada SDN Kec NA IX - X
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru pada SDN Kec NA IX - X
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja pada SDN Kec NA IX - X
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap motivasi guru pada SDN Kec NA IX - X

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap kinerja pada SDN Kec NA IX - X
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SDN Kec NA IX - X
7. Untuk mengetahui kompetensi profesional guru terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SDN Kec NA IX - X

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam berbagai aspek, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dipakai sebagai referensi di bidang manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menambah kepustakaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya, sehingga dapat lebih memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan introspeksi diri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, sehingga dapat lebih memotivasi siswa dalam belajar.

3. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan introspeksi diri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, sehingga dapat lebih memotivasi siswa dalam belajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja dan Kinerja guru

Istilah kinerja berasal dari terjemahan *performance* yang didefinisikan sebagai akibat atau taraf keberhasilan seseorang secara holistik selama periode tertentu guna melaksanakan tugas dibandingkan menggunakan aneka macam kemungkinan, seperti standar baku hasil kerja, sasaran atau target atau kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama (Kurniawati, 2017)

Menurut Siregar, (2023) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum, istilah “kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*” disini bukan penampilan fisik sebagaimana yang di mengerti oleh banyak orang, tetapi *performance* yang dimaksud adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi organisasi. Kinerja atau *performance* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Jufrizen et al., 2020)

Kinerja guru juga tidak hanya oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pemikiran dengan Murphy yang menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat 13 perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Slameto et al., 2017)

Menurut Joen Dkk (2022) kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya

Menurut Asterina dan Sukoco (2019) dalam Joen (2022) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar, serta penilaian hasil belajar

2.1.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Surya menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

- 1) Motivasi Kinerja Guru, Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari

luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

- 2) Etos Kinerja Guru, Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

- 3) Lingkungan Kinerja guru Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi :

- a. Lingkungan social-psikologis, Yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, kepala sekolah, dan staf TU yang dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
- b. Lingkungan fisik, Yaitu ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- (1) Ruangan harus bersih,
- (2) Ada ruangan khusus untuk kerja,
- (3) Peralatan dan perabotan tertata dengan baik,
- (4) Mempunyai penerangan yang baik,
- (5) Tersedia meja kerja yang cukup,

(6) Sirkulasi udara yang baik.

4) Tugas dan tanggung jawab guru

- a. Tanggung jawab moral, Guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.
- b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran disekolah, Yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, Yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, Yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e. Faktor faktor tersebut semakin memperjelas bahwa pengertian kinerja bukan hanya terletak pada hasil kerja, namun juga memperlihatkan perilaku dalam mengalami dan melaksanakan pekerjaan serta pengetahuan terhadap lingkup pekerjaan. Sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab, guru dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi. Guru yang bertanggung jawab ialah guru yang menjalankan tugasnya dengan keikhlasan dan sepenuh hati hal ini tercermin dalam kedisiplinan, kepatuhan dalam menjalankan tugas tugas yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar, memiliki motivasi yang tinggi dalam mendidik anak muridnya. Jadi guru yang memiliki rasa tanggung jawab besar ialah guru yang mempunyai kinerja yang baik juga

Menurut Sudarwan Danim (2013) terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu :

1. Tingkat Pendidikan Guru

Kinerja dan kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Karena melalui pendidikan, seseorang akan mengalami proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman, serta memengaruhi kepercayaan diri seseorang.

Selama menjalankan pendidikannya, seseorang akan bertemu dengan hal-hal baru, mulai dari lingkungan baru, pengetahuan baru, cara berorganisasi yang baik, pengalaman baru, dan hal lain yang dapat meningkatkan pola pikir dan perilaku seseorang. Meskipun hal tersebut tidak hanya diperoleh dari pendidikan saja, tetapi tingkat pendidikan menjadi bukti bahwa seseorang pernah mengalami proses pembelajaran seperti itu.

Guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi kemungkinan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup banyak. Kedua hal tersebut menjadi modal untuk bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta membuat KBM berjalan efektif. Tingkat pendidikan juga memengaruhi kinerja guru dalam mengajar lebih baik.

2. Supervisi Pengajaran

Supervisi pengajaran merupakan serangkaian pembinaan yang dapat membantu guru untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan keprofesionalannya demi tercapainya kualitas pembelajaran.

Agar pelaksanaan pembelajaran lancar, supervisi pengajaran harus didesain dengan baik dan terarah. Tujuan adanya supervisi pengajaran, yaitu agar guru dapat memfasilitasi belajar siswa-siswanya.

Kepala sekolah memiliki tugas untuk memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan serta penelitian terhadap masalah yang terjadi dalam pengembangan pengajaran, seperti perbaikan program KBM.

Supervisi pengajaran juga memengaruhi kinerja guru. Semakin bagus kegiatan supervisi pengajaran, maka kemampuan dan kinerja guru semakin meningkat. Hasilnya, KBM berjalan efektif dan dapat mencapai tujuan pendidikan dengan optimal.

3. Program Penataran

Program penataran adalah program training yang dipilih Guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidangnya. Program Penataran yang dipilih berpengaruh terhadap kinerja guru. Melalui program tersebut, guru bisa mendapatkan tambahan pengetahuan akademik serta meningkatkan keterampilannya.

Semakin bagus program penataran yang diikuti, semakin banyak keterampilan yang dimiliki guru untuk menyampaikan materi dan mengelola interaksi belajar mengajar bersama para siswanya. Oleh sebab itu, guru diharapkan mengikuti program penataran untuk meningkatkan kinerja mengajarnya.

4. Kondisi atau Suasana Sekolah

Kondisi atau suasana lingkungan sekolah juga memengaruhi kinerja guru. Agar kegiatan belajar berjalan efektif dan siswa menjadi semangat belajar, maka

diperlukan pengelolaan kelas yang baik, kondisi kelas yang bersih dan nyaman, ventilasi atau udara yang cukup, penerangan yang baik, hingga fasilitas dan media pengajaran yang mumpuni.

Bukan hanya itu, suasana lingkungan sekolah juga harus terasa harmonis. Misalnya dengan menjaga hubungan pribadi yang baik dengan kepala sekolah, siswa, teman-teman guru, karyawan sekolah dan lainnya. Hubungan yang baik menciptakan suasana menyenangkan dan memberikan semangat bagi guru untuk menjalankan tugasnya dengan optimal.

5. Kondisi Fisik dan Mental Guru

Kondisi fisik dan mental guru menjadi faktor internal yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki tubuh sehat dan bugar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Begitu pula dengan kesehatan mental, jika memiliki mental yang baik, guru dapat menjalankan aktivitas mengajarnya dengan *enjoy* dan optimal. Oleh sebab itu, sangat penting menjaga kesehatan fisik dan mental untuk mempertahankan kinerja yang tinggi.

6. Sikap Guru

Kinerja para guru dalam mengajar juga dipengaruhi oleh sikap mereka. Guru yang memiliki sikap terbuka, kreatif, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerjanya. Suasana ini juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Jika kepala sekolah mendukung, guru memiliki suasana mengajar yang positif dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

7. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki pola kerja sama antarmanusia yang melibatkan diri dalam unit kerja kelembagaan. Kepala sekolah menjadi pemimpin lembaga sekolah untuk menciptakan kegiatan belajar yang efektif dan optimal. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

8. Tingkat Pendapatan Guru

Biasanya seseorang akan memberikan kinerjanya sesuai dengan tingkat pendapatan yang mereka dapatkan. Agar guru dapat memberikan kinerjanya secara optimal dan konsentrasi saat mengajar, lembaga pendidikan harus memperhatikan tingkat pendapatannya beserta jaminan kesejahteraan lainnya, seperti peningkatan pangkat atau gaji secara berkala, asuransi kesehatan, pemberian bonus intensif dan lain sebagainya. Hal inilah yang disebut timbal balik. Apa yang guru berikan, itulah yang ia dapatkan.

2.1.1.3 Jenis- Jenis Kinerja

Kinerja suatu organisasi baik yang bergerak di bidang yang berorientasi mencari keuntungan, organisasi pemerintah atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda dinilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja pekerja sebagai pelaku organisasi yang baik. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para pekerja yang bersangkutan. Terdapat 3 jenis dalam kinerja, yaitu :

- a. Kinerja strategi Kinerja strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan.
- b. Kinerja administratif Kinerja administratif termasuk tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab pekerja.
- c. Kinerja operasional Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

P2TK Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan

Nasional merumuskan tugas dan fungsi guru, yaitu sebagai berikut :

1. Mendidik, Mengajar, Membimbing dan Melatih

Guru bertugas, Mendidik, Mengajar, Membimbing dan Melatih anak didik dengan uraian tugas sebagai berikut :

a. Sebagai pendidik

- 1) Mengembangkan potensi atau kemampuan dasar peserta didik
- 2) Mengembangkan kepribadian peserta didik
- 3) Memberikan keteladanan
- 4) Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif

b. Sebagai pengajar

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik

3) Menilai proses dan hasil pembelajaran

c. Sebagai pembimbing

1) Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran

2) Membimbing peserta didik dalam memecahkan masalah dalam pembelajaran.

d. Sebagai pelatih

1) Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam

pembelajaran

2) Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran

2. Membantu mengelola dan mengembangkan program pendidikan

a. Sebagai pengembang program, Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerja sama antar sekolah

b. Sebagai pengelola program Membantu secara efektif dalam menjalin hubungan dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat.

3. Mengembangkan keprofesionalan

Guru harus mengembangkan keprofesionalannya agar dapat berkinerja baik, dengan uraian tugas sebagai berikut ;

a. Sebagai tenaga profesional

1) Mencari pengetahuan yang baru dan ide ide yang baru untuk memperlengkap informasinya

2) Memperlakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional

Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya

mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media/ sumber pelajaran
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian

Menurut Purbowati (2024) indikator kinerja guru dalam kurikulum merdeka, meliputi :

1. Keteraturan Suasana Kelas. Tujuan pembelajaran dalam indikator ini adalah membangun suasana kelas yang kondusif agar siswa atau peserta didik dapat

belajar dengan gangguan seminimal mungkin. Dengan demikian, perhatian siswa sepenuhnya terarah pada aktivitas belajar.

2. Ekspektasi pada Peserta Didik. Indikator kinerja guru di sini berupa keberhasilan kita menyampaikan ekspektasi yang tinggi terhadap siswa. Tujuan dari dikomunikasikannya ekspektasi tersebut adalah agar peserta didik memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri untuk belajar.

3. Penerapan Disiplin Positif. Indikator dalam Kurikulum Merdeka ini adalah peserta didik yang mampu menunjukkan perilaku dan kebiasaan sesuai dengan kesepakatan bersama. Kedisiplinan bersikap dan berperilaku ini tumbuh dari dalam diri siswa sendiri tanpa kita harus memberikan hukuman ataupun hadiah.

4. Aktivitas Interaktif. Pembelajaran semestinya dapat memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi antar peserta didik. Oleh sebab itu, indikator efektivitas pembelajaran ini berupa kolaborasi dan komunikasi yang baik selama pembelajaran berlangsung.

5. Umpan Balik Konstruktif. Umpan balik atau feedback yang kita sampaikan kepada siswa bisa berupa kemajuan proses belajar atau capaian pembelajaran yang telah diraih. Indikator kinerja guru dalam hal ini tampak pada tumbuhnya motivasi peserta didik untuk belajar.

6. Instruksi yang Adaptif. Setiap peserta didik memiliki kebutuhan belajar yang berbeda-beda. Bagaimana kita mampu memahaminya dan menyesuaikan praktik pembelajaran sesuai dengan kebutuhan tersebut merupakan indikator metode pembelajaran yang efektif.

7. Perhatian dan Kepedulian. Dalam indikator kinerja guru ini, kita dituntut untuk memberikan perhatian dan dukungan sesuai dengan kebutuhan belajar setiap siswa. Pada gilirannya, peserta didik memiliki motivasi intrinsik untuk belajar.

8. Instruksi Pembelajaran. Indikator metode pembelajaran ini mencakup penjelasan yang terstruktur tentang konsep dan aktivitas pembelajaran kepada peserta didik. Kita bisa menggunakan demonstrasi, ilustrasi, atau contoh yang relevan dan kontekstual agar pembelajaran berlangsung dengan efektif.

Menurut Suapri, (2014) Indikator kinerja guru adalah :

1. Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan remedial

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan dan Kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Daulay, (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses dalam memberi contoh atau mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada para pengikutnya dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kepemimpinan menjadi bagian penting didalam manajemen, hal ini karena kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang

untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja demi mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan merupakan kegiatan yang dijalankan oleh pemimpin, dimana saat pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat didalam suatu organisasi maka karyawan akan merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya dan akan mempengaruhi Kinerja Guru tersebut kearah yang lebih baik (Made Suprpta et al., 2015)

Kepimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2019).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mengerakkan sumber daya yang ada pada suatu sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Ikhsandi, M.Rio Harits dan Ramadan, 2021)

kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan budaya dari organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, mengerakan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan

2.1.2.2 Tujuan Kepemimpinan

Dasar dari kepemimpinan adalah kepemilikan visi. Untuk menjalankan visi, dibutuhkan komitmen yang serius. Sedangkan misi dalam kepemimpinan adalah komitmen. Namun, dalam prosesnya tidak sedikit permasalahan yang muncul atas kekeliruan dalam penyusunan strategi, sehingga dibutuhkan serangkaian tindakan spesifik untuk menyelesaikan misi yang dimaksud. Tindakan seperti ini disebut tujuan dalam kepemimpinan.

Pemimpin harus tegas dalam menetapkan misi dan fokus terhadap tujuan utama agar hasilnya efektif. Penetapan tujuan yang efektif menjadikan visi makin jelas dan langkah-langkah yang diprogramkan menjadi lebih terfokus. Adapun tujuan dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sarana untuk mencapai tujuan Dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu sarana yang sangat penting. Melalui kepemimpinan, setiap karyawan dapat memberikan penilaian dan persepsi masing-masing. Tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ada pada pemimpin. Kuncinya terletak pada bagaimana pemimpin membawa organisasi dalam menghadapi persaingan, penyelesaian masalah, menyusun strategi, dan meningkatkan inovasi serta kreativitas demi meningkatkan produktivitas

2. Pemberi motivasi Selain sebagai sarana untuk mencapai tujuan, kepemimpinan juga memiliki tujuan lain, yaitu meningkatkan motivasi pegawai agar bersedia maju bersama. Hal ini dilakukan sebagai upaya menginspirasi para

pegawai untuk menjadi sukses melalui pengalaman-pengalaman selama bekerja sama dalam organisasi. Keberhasilan para pegawai dalam mewujudkan dan membawa organisasi yang unggul tidak lepas dari dorongan pemimpin.

3. Pertanggung jawaban Seorang pemimpin bertanggung jawab atas setiap organisasi. Pemimpin bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang mengatasnamakan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab atas orang-orang yang dipimpin, baik dalam kesuksesan atau kegagalan sekalipun. Hal ini bertujuan untuk menghindari saling menyalahkan satu sama lain atas kegagalan dan memicu konflik akibat ketiadaan pihak yang bersedia bertanggung jawab.

4. Pengawasan Seorang pemimpin mengawasi secara rutin proses pelaksanaan kegiatan yang telah disepakati bersama untuk menghindari kecurangan, kelalaian, keterlambatan, dan kesalahan di dalamnya.

5. Evaluasi Pemimpin wajib melakukan evaluasi kerja dengan tujuan mengetahui pencapaian yang diperoleh. Pemimpin mengoreksi kembali setiap proses untuk mencari strategi, inovasi, dan pengembangan dalam rangka penyempurnaan

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang menurut (Holbert et al., 2021) adalah :

1. Kecerdasan Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut (Ineke Fadhillah et al., 2023) Faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik atau psikologis seorang individu mampu mempengaruhi gaya kepemimpinan, mulai dari kepercayaan diri, empati, integritas, dan kharisma.

Misalnya, ketika seseorang percaya diri bahwa dirinya mampu memimpin maka seseorang akan memiliki karakter yang lugas dan berani dalam memimpin.

Hal ini biasanya didasari juga oleh seberapa baik pengalaman, pengetahuan, nilai, dan prinsip seseorang dalam dunia kerja.

Maka, penting untuk seorang pemimpin untuk menguasai bidang tertentu atau memiliki pengetahuan leadership dalam suatu industri karena pada akhirnya akan mempengaruhi bagaimana cara mereka memimpin.

2. Lingkungan Organisasi

Selanjutnya, faktor lingkungan organisasi adalah faktor yang berasal dari budaya organisasi, struktur organisasi, dan kebijakan atau prosedur dalam suatu organisasi.

Budaya perusahaan dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dalam mempengaruhi bagaimana seseorang harus bertindak dalam memimpin.

Begitu juga dengan struktur hierarki yang mampu mempengaruhi bagaimana gaya komunikasi dan interaksi antar anggota tim dengan pemimpinnya.

3. Situasi dan Kondisi

Perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan dapat berubah dalam situasi dan kondisi tertentu. Misalnya, ketika seorang pemimpin menghadapi tantangan dan krisis atau tugas dan tujuan yang memiliki kesulitan tertentu.

Pemimpin perlu mengadaptasi gaya kepemimpinan berdasarkan situasi, seperti dalam menghadapi krisis atau perubahan mendadak.

Sedangkan berat atau tidaknya tugas yang dijalani, misalnya dari tuntutan KPI juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif.

4. Anggota Tim

Kemampuan dan keterampilan individu dalam tim adalah faktor kunci dalam memahami gaya kepemimpinan yang efektif.

Pemimpin yang memahami kekuatan dan kelemahan setiap anggota timnya dapat mengalokasikan tugas dan tanggung jawab dengan bijaksana, memastikan bahwa tim dapat berfungsi secara optimal.

Selain itu, pemimpin yang memahami apa yang memotivasi anggota tim juga dapat menentukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan anggota timnya.

Ketika pemimpin memahami kebutuhan individu, mereka dapat memberikan dukungan, penghargaan, atau tantangan yang sesuai untuk mempertahankan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi di dalam tim.

5. Tuntutan Eksternal

Perubahan dalam pasar dan persaingan bisnis dapat memiliki dampak yang signifikan pada organisasi.

Maka, seorang pemimpin perlu mampu mengidentifikasi perubahan ini dengan cepat dan mengambil tindakan yang sesuai.

2.1.2.4 Indikator kepemimpinan

Menurut Kartono (2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan menurut (Muis, 2018) sebagai berikut:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, ide inovatif.

2. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

Menurut Mulyasa, (2013) indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

(1) Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan

(2) Pengetahuan: Memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya

(3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan

(4) Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah

(5) Kemampuan berkomunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar

2.1.3 Kompetensi profesional Guru

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi profesional Guru

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *competence* yang diartikan kecakapan atau kemampuan. Sedangkan kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan kewajibannya dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut (Mulyasa, 2013) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Sedangkan Marintis Yamin menyatakan bahwa syarat guru profesional meliputi :

- 1) mempunyai kemampuan dalam mendidik,
- 2) mempunyai keahlian yang terintegrasi,
- 3) Sehat jasmani maupun Rohani,
- 4) Mempunyai kemampuan dalam mengajar

5) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas

Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran, metode pembelajaran, yang harus dimiliki oleh seorang guru dan guru mampu untuk mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran.

Menurut Permendikbud no 16 Tahun 2007 yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah

Di dalam Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2022 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri

2.1.3.2 Jenis Jenis Kompetensi

1. Kompetensi pedagogik

kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi ; pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman tentang peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan logis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki (Jejen, 2016)

2. Kompetensi Profesional

Tugas guru ialah mengajarkan pengetahuan kepada murid. Guru tidak sekedar mengetahui materi yang akan diajarkannya, tetapi memahami secara luas dan mendalam. Oleh karena itu, murid harus selalu belajar untuk memperdalam pengetahuannya terkait mata pelajaran yang diampunya. Menurut Badan Nasional Pendidikan Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi :

- (1) konsep, struktur, dan metode keilmuan/tekonologi/seni/koheren dengan materi ajar (2) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah (3) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait (4) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan (5) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.
3. Kompetensi sosial Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi kepribadian Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor dan merupakan permasalahan, yaitu faktor “kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar (Taufik, 2002:244). Gibson et al (1985:51-53) mengemukakan bahwa “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi profesional guru , yaitu pertama variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis individu”.Cascio

(Sukmadinata, 2004:21) menyatakan bahwa “abilitas dan motivasi merupakan faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja, profesionalisme berhubungan dengan kinerja.”Faktor-faktor yang tidak langsung mempengaruhi kinerja ialah manusia, modal, metode, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara, lingkungan regional dan umpan balik.Selain faktor-faktor tersebut di atas yang perlu diperhatikan dan dikuasai guru agar profesional dan berkinerja tinggi di era informasi, guru juga perlu menguasai sejumlah standar kompetensi dan penjabaran berbagai sub kompetensi dan pengalaman belajar yang terkandung dalam kompetensi pedagogik, sosial dan kepribadian sesuai rumusan yang dihasilkan oleh Asosiasi LPTKI Indonesia tahun 2006. Masalah kualifikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru untuk menunjukkan profilnya sebagai guru berkualitas sesuai dengan tuntutan era informasi dalam era globalisasi. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru harus mempunyai empat kompetensi yaitu:

kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor dan merupakan permasalahan, yaitu faktor “kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian gurudengan tugas mengajar (Taufik, 2002:244). Gibson et al (1985:51-53) mengemukakan bahwa “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi profesional guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dilihat dari perspektif proses belajar-mengajar di kelas mencakup faktor-faktor motivasi mengajar dan mendidik yang tinggi pada diri guru, motivasi dan minat belajar yang tinggi pada diri peserta didik untuk belajar di sekolah, ketersediaan media dan sumber belajar di sekolah yang memadai, penguasaan guru dalam aplikasi psikologi pendidikan dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan guru dalam aplikasi pengetahuan tentang

2.1.3.4 Indikator Kompetensi Profesional guru

Pemerintah terus melakukan berbagai macam upaya untuk mewujudkan amanat yang tercantum didalam Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang No. 23 Tahun 2005 tentang sistem pendidikan nasional. Upaya-upaya tersebut salah satunya adalah melaksanakan program sertifikasi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan dosen. Agar profesionalisme guru dan dosen khususnya profesionalisme guru tersebut terukur, maka diperlukan beberapa Indikator Guru Professional. Ada minimal 7 indikator yang harus

dimiliki oleh seorang guru agar dapat dikatakan sebagai guru profesional. 7

Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memiliki Ketrampilan mengajar yang baik. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi Pedagogik. Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik adalah guru yang mempunyai ketrampilan mengajar yang baik, yaitu dengan berbagai cara dalam memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik Kompetensi Dasar dan karakteristik peserta didiknya.

2. Memiliki Wawasan yang luas. Seorang Guru hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimilikinya senantiasa berkembang mengikuti perkembangan jaman. Apalagi saat ini teknologi informasi dan komunikasi sudah sangat maju, merambah hingga ke pelosok.

3. Menguasai Kurikulum. Kurikulum dapat berubah sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan dan masukan para pakar. Saat ini pemerintah telah memulai implementasi Kurikulum 2013 secara terbatas. Penerapan kurikulum baru ini direncanakan akan terus dilaksanakan hingga tuntas di tahun 2015 yang akan datang. Meskipun sebahagian sekolah yang sifatnya non piloting masih menerapkan KTSP, bagi guru profesional, tentu sudah berusaha untuk mencari tahu mengenai kurikulum baru ini.

4. Menguasai media pembelajaran Guru profesional harus mampu menguasai media pembelajaran, Pengembangan alat/media pembelajaran dapat berbasis kompetensi lokal maupun modern dan berbasis ICT. Apalagi salah satu

prinsip Kurikulum 2013 adalah penerapan TIK didalam proses pembelajaran, menuntut guru untuk mampu menguasai media pembelajaran salah satunya pembelajaran berbasis TIK

5. Penguasaan teknologi. Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh guru. Guru hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. jaringan dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Penelitian dan Instansi yang terkait lainnya. Termasuk juga perangkat teknologi salah satunya adalah perangkat teknologi komunikasi dan informasi. Guru yang profesional sudah harus mampu menggunakan laptop, proyektor, internet, dan perangkat teknologi pendukung pembelajaran lainnya.

6. Menjadi teladan yang baik. Guru hendaknya menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Teladan dalam artian dalam segala hal. Meskipun guru juga manusia yang dapat khilaf dan salah, tetapi dalam pembelajaran dan dihadapan siswa, guru profesional dituntut mampu untuk menjadi contoh terbaik.

7. Memiliki kepribadian yang baik. Untuk menjadi contoh terbaik, maka salah satu hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional adalah guru tersebut harus memiliki kepribadian yang baik. Baik tingkah polah, perilaku akhlak dan tidak ketinggalan agamanya. Karena tingkah polah, akhlak dan perilaku akan hadir dengan sendirinya dari kepribadian seseorang yang beragama baik pula. Tidak hanya digolongkan sebagai guru yang profesional, pendidik yang mempunyai karakter seperti diatas, tentu akan disenangi oleh peserta didik, dengan sendirinya apa yang disampaikan didalam maupun diluar kelas akan disenangi peserta didik juga. Banyak siswa yang membenci suatu ilmu

atau materi pembelajaran karena watak gurunya yang keras, kasar dan cara mengajar guru yang sulit. Nah dan disisi lain pula siswa menyukai dan tertarik untuk mempelajari suatu ilmu atau mata pelajaran, karena cara perlakuan yang baik, kelembutan, keteladanannya yang indah dari gurunya. Jika dijabarkan, 7 indikator diatas bisa menjadi sangat luas, paling tidak, tafsiran sederhananya sudah cukup bagi kita untuk mengukur diri kita sendiri dan menjawab didalam hati, apakah kita sudah menjadi guru profesional atau belum

Menurut Siagian dalam Sadjiarto, (2017) dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Sarana dan prasarana atau asilitas yang mendukung jalannya proses pekerjaan yang dilakukan
3. Teknologi Informasi bagaimana seseorang memanfaatkan teknologi informasi dan memanfaatkannya guna pengembangan diri
4. Keandalan menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan

Berdasarkan Undang Undang No 14 Tahun 2005, Indikator Kompetensi profesional guru adalah

1. Penguasaan terhadap materi pelajaran yang diampu, berikut struktur, konsep dan pola pikir keilmuannya
2. Penguasaan terhadap standar kompetensi (SK) pelajaran, kompetensi dasar (KD) pelajaran, dan tujuan pembelajaran dari suatu pelajaran yang diampu

3. Kemampuan dalam mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam bagi peserta didik
4. Kemampuan untuk bertindak Reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan
5. Kemampuan dalam memanfaatkan Teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi dan Motivasi guru

Menurut Jufrizen, (2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Menurut Mujiatun, (2016) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi disebut sebagai pendorong, pendukung ataupun kebutuhan yang membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga bertindak dan berbuat berdasarkan cara-cara tertentu dan membawa ke arah yang lebih optimal

Menurut Jufrizen, (2018) motivasi bisa diartikan sebagai suatu keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang yang mendorong kegiatan, memberikan

energi, serta mengarahkan perilaku kearah untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan.

Bahri and Nisa, (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan yang membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri.

motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Mangkunegara, (2005) motivasi dapat dijelaskan sebagai Motivasi adalah faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku manusia. Istilah "motivasi" sering digunakan sebagai sinonim untuk dorongan, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat dan inspirasi seseorang untuk mengurangi ketidakpuasan atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Nasution.S, (2004) menyatakan bahwa “Guru merupakan sumber pengetahuan utama bagi murid-muridnya, namun pada umumnya orang tidak memandang guru sebagai orang yang pandai yang memiliki inteligensi yang tinggi”.

Adapun penjelasan dan pendapat para ahli mengenai definisi motivasi yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa terdorong untuk lebih giat lagi dalam bekerja yang disebabkan oleh adanya suatu keinginan yang ingin dicapai oleh orang tersebut

2.1.4.2 Jenis Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, (2017) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk motivasi kerja yang berbeda, yaitu: Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif merujuk pada tindakan pemimpin untuk menggerakkan timnya dengan memberikan penghargaan kepada individu yang berhasil mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Melalui motivasi positif ini, semangat dan semangat kerja bawahan dapat ditingkatkan, karena manusia umumnya merespon dengan baik terhadap pemberian imbalan. Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif mengacu pada pendekatan di mana pemimpin mendorong anggota timnya dengan menggunakan hukuman sebagai pendorong. Dalam kerangka motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dapat meningkat dalam jangka waktu singkat karena adanya rasa takut terhadap sanksi, tetapi dampaknya bisa menjadi negatif dalam jangka Panjang

secara keseluruhan, metode motivasi langsung memiliki pengaruh yang besar dalam merangsang semangat kerja karyawan dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Namun, metode motivasi tidak langsung juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kenyamanan Kombinasi kedua metode tersebut dapat membantu mendorong

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan adanya motivasi bagi pegawai tentunya sangat penting untuk membuat pegawai kembali bersemangat bekerja dan energinya bertambah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga lebih optimal. Setiap perusahaan harus

memotivasi pegawainya agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan, serta pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut tidak merasa stress saat menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- 2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi
- 3) Membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya
- 4) Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya
- 5) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas

Manfaat motivasi menurut Farida dkk, (2017) yaitu sebagai kekuatan seseorang untuk menimbulkan tingkat antusiasme dan prestasinya dalam melaksanakan kegiatan, baik itu bersumber dari dalam ataupun dari luar diri individu itu sendiri. Selain itu manfaat adanya motivasi kerja ialah sebagai dorongan baik itu didalam diri sendiri ataupun orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan dalam sebuah organisasi. Agung, Djunaedi and Astuti, (2019)

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah untuk mengukur tingkat motivasi seseorang terhadap tugas atau aktivitas tertentu. Indikator motivasi digunakan untuk memahami sejauh mana seseorang termotivasi untuk mencapai tujuan, menyelesaikan tugas, atau melakukan kegiatan tertentu. motivasi membantu

dalam memahami seberapa besar dorongan atau hasrat seseorang terhadap pencapaian tujuan atau keberhasilan dalam suatu aktivitas.

motivasi tidak lepas dari kebutuhan, sehingga indikator untuk mengukur motivasi kerja guru dalam penelitian ini menggunakan teori Maslow. Tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow dalam Mulyasa (2010)

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak seperti kebutuhan makan, minum, istirahat, air, dan udara.

2. Kebutuhan Rasa aman

Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya.

3. Kebutuhan kasih sayang

Kebutuhan ini mendorong untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain baik dari lingkungan keluarga maupun masyarakat seperti rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Pertama adalah penghargaan dari diri sendiri dan kedua adalah penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik.

Hamzah B. Uno (2013) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, membuat, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.
2. Prestasi yang dapat dicapainya. Prestasi yang diperoleh seorang guru mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang telah diciptakan.
3. Pengembangan diri Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias dalam pengembangan diri sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.
4. Kemandirian dalam bertindak. Individu yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah oleh kepala sekolah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh komponen sekolah (guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas) agar bekerja sama mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai sosok sentral yang menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi proses pembelajaran yang efektif.

Kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. ini mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta kemampuannya dalam berinteraksi dengan siswa, sesama guru, dan orang tua.

Terciptanya mutu kapabilitas kinerja guru yang berkompeten di sekolah membutuhkan dukungan kepala sekolah yang piawai sebagai leader serta manager. Di satu segi, kepala sekolah berkedudukan sebagai pemimpin yang memegang visi misi masa depan yang jelas serta dapat diwujudkan melalui prosedur transparansi sekolah. Di sisi lain, kepala sekolah berkedudukan sebagai manager, yang memegang skema-skema yang berhasil serta ekonomis untuk mengimplikasikan beragam kearifan dan keputusan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau

sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru.

Penelitian Lestari, (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini juga mengatakan semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Sejalan juga dengan hasil penelitian Nasrun, (2016) bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



Gambar 2.1 Kepemimpinan Terhadap Kinerja

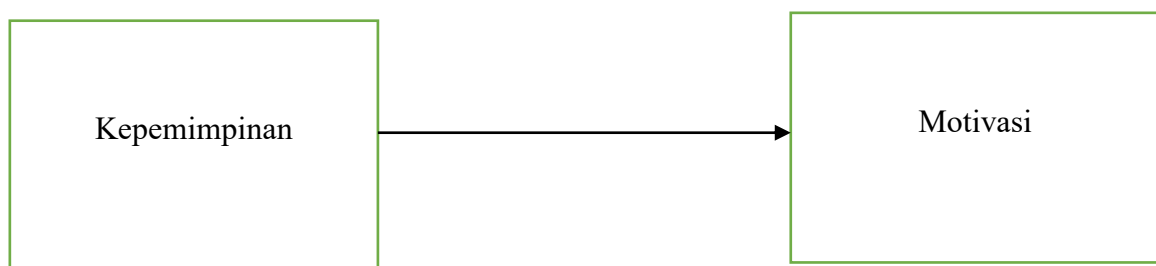
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinan tersebut Kepala sekolah harus dapat menciptakan semangat kerja, kerjasama yang harmonis antara semua unsur yang ada disekolah, minat terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan,

suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan mutu profesionalisme guru dan peningkatan mutu lulusan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah didalam melaksanakan tugasnya harus dapat memahami karakteristik bawahannya, dengan harapan guru dan karyawan di sekolah merasa mendapat perhatian sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Menurut Nasrun, (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Arni et al., (2019) bahwa Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah berpengaruh positif. ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja guru dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan.



Gambar 2.2 Kepemimpinan pengaruh Terhadap Motivasi

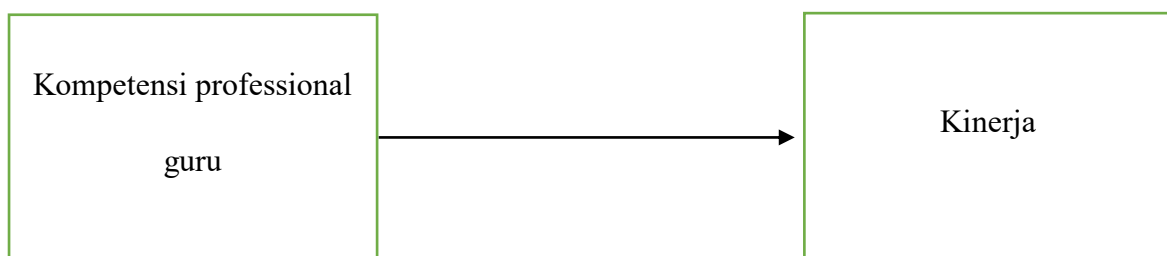
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan dan mempunyai ketrampilan dalam teknik mengajar. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang

guru, terdiri dari 4 (empat), yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa. Ketika tugas tersebut terlaksana dengan baik maka guru akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Demi tercapainya hal-hal tersebut diatas, diperlukan adanya komponen yang mendukung salah satunya adalah kinerja guru yang tinggi. Kinerja guru merupakan kunci dari keberhasilan mewujudkan tujuan pendidikan. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru diantaranya kompetensi guru dalam kegiatan belajar mengajar. Kompetensi adalah suatu yang mutlak dimiliki oleh seorang guru dalam kegiatan pengelolaan pembelajaran, agar mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Sejalan dengan hasil penelitian Yusuf & Suci, (2018) menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya hasil penelitian Armani, (2017) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya profesionalisme guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik profesionalisme guru akan diikuti kenaikan kinerjanya, begitu juga sebaliknya



Gambar2.3 Kompetensi profesional berpengaruh Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi

Motivasi Belajar Siswa ditandai dengan adanya keinginan siswa untuk berhasil, adanya cita-cita masa depan yang ingin dicapai oleh siswa, perilaku yang tekun menghadapi tugas, menunjukkan minat pada berbagai macam masalah, senang bekerja mandiri, tidak cepat bosan pada tugas-tugas rutin, dan dapat mempertahankan pendapat dalam diskusi dan dapat menghasilkan prestasi yang baik. Demi mencapai harapan diatas pendidikan membutuhkan yang namanya tenaga pendidik atau guru yang professional. Maka guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi dibutuhkan untuk menghadapi situasi mengenai motivasi belajar. Guru harus mampu mendorong siswa agar siswa mau belajar dan termotivasi untuk meraih cita-cita yang diinginkan. Secara garis besar guru adalah faktor penentu tingi rendahnya kualitas pendidikan. Guru juga memegang peran penting dan utama dalam pembangunan pendidikan yang ada disekolah. Guru adalah kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, mutu pendidikan yang ada pada sekolah tidak akan berarti jika tidak disertai dengan guru professional.

Sejalan dengan hasil penelitian (Yusuf & Suci, 2018) menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya hasil penelitian (Armani, 2017) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya profesionalisme guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik profesionalisme guru akan diikuti kenaikan kinerjanya, begitu juga sebaliknya



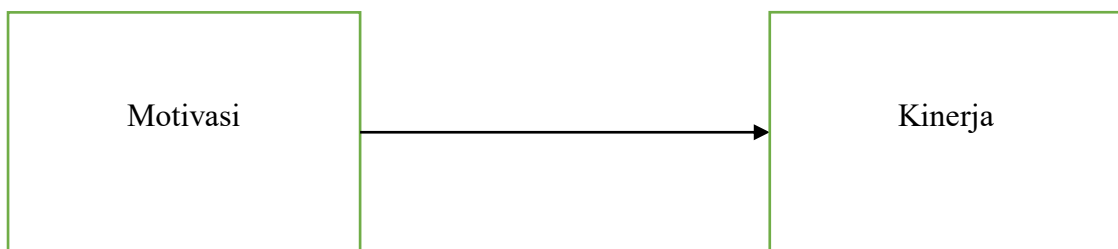
Gambar 2.4 Kompetensi Guru terhadap Motivasi

2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal kinerja guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja guru, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif. Jika motivasi membawa ke arah positif, maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan. Namun, jika menghasilkan ke arah negatif, maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, iklim sekolah dan bahkan kepemimpinan kepala sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku

mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity), yaitu performance artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012: 281)



Gambar 2.5 motivasi guru berpengaruh terhadap Kinerja

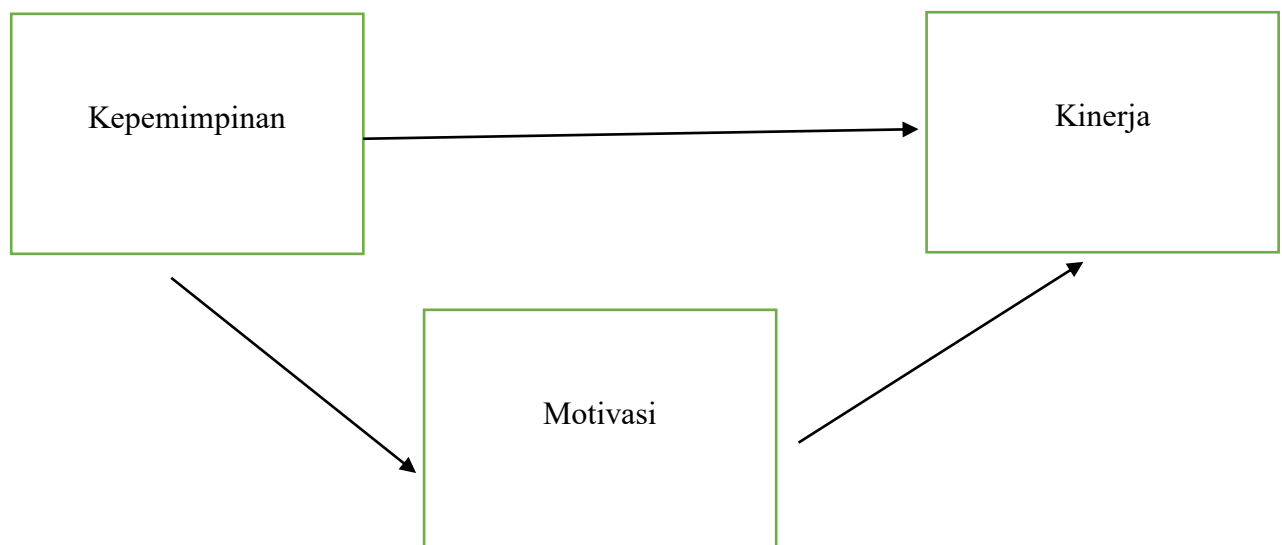
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel intervening

Kepemimpinan, khususnya dalam konteks pendidikan, memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja individu, termasuk guru. Salah satu cara kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru adalah melalui motivasi. Motivasi guru sebagai variabel intervening (perantara) menjadi jembatan antara kepemimpinan dan kinerja guru. Seperti yang diketahui bahwa seorang pemimpin merupakan tokoh penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karena pemimpin mempunyai kekuasaan dalam mengambil setiap langkah

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor penting yang saling terkait dan berkontribusi terhadap kinerja. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan

motivasi guru dengan menciptakan visi yang jelas, berkomunikasi secara terbuka, memberikan penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Motivasi yang tinggi pada guru akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen, sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang menggunakan variabel motivasi sebagai variabel penghubungnya hal ini didukung oleh hasil kedua penelitian yang dilakukan oleh Rinto et al., (2017) dan Nugroho et al., (2018) yang menyebutkan proses kinerja pegawai akan semakin baik jika kepemimpinan dibantu dengan motivasi.

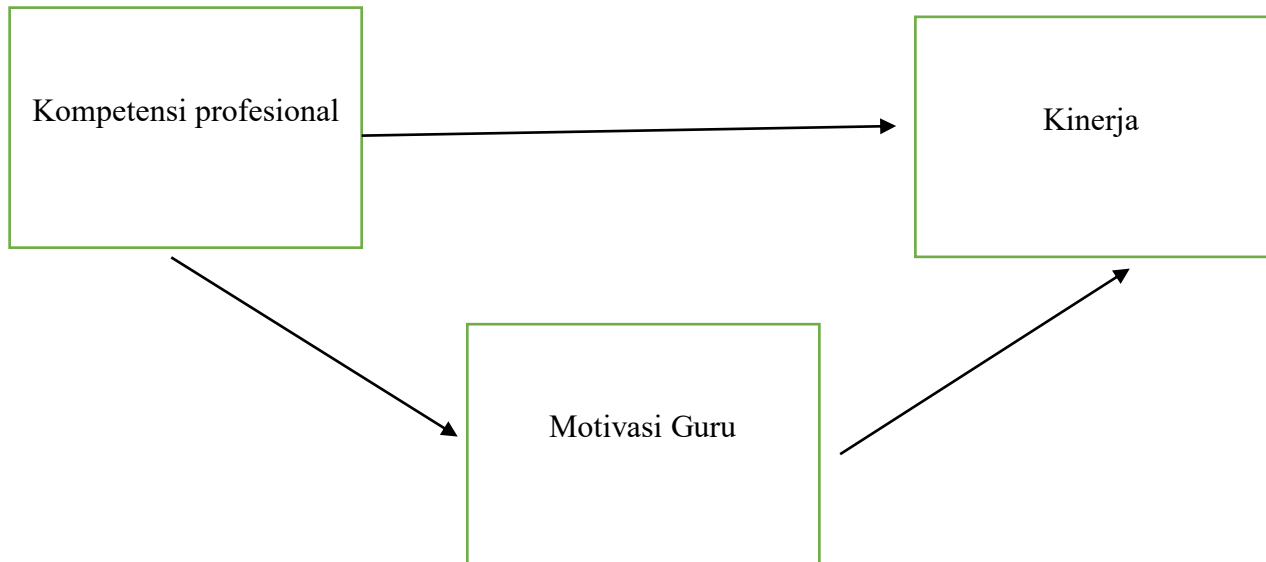


Gambar 2.6 Kepemimpinan Terhadap kinerja Dengan Motivasi sebagai Variabel intervening

2.2.7 Pengaruh Kompetensi profesional guru Terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel intervening

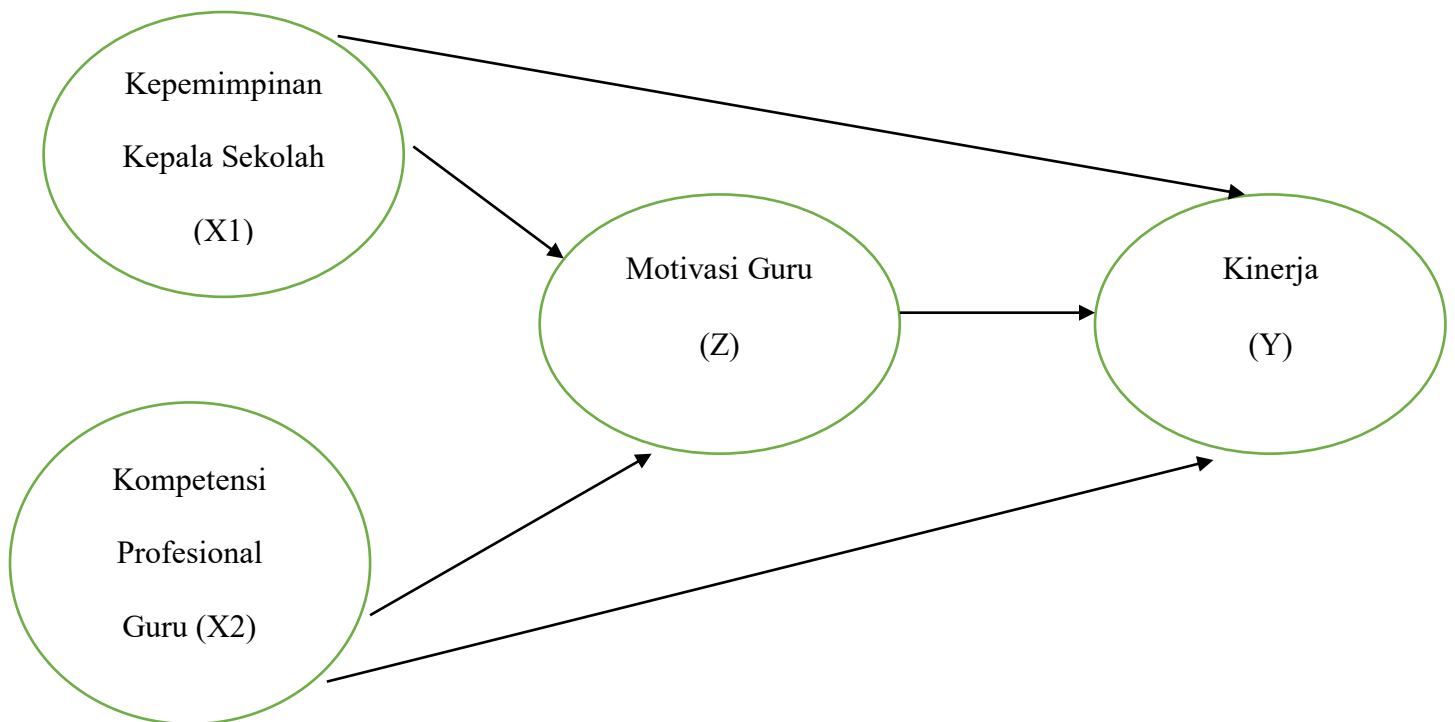
Kompetensi penting untuk meningkatkan daya saing bagi masing-masing karyawan agar bisa terus berinovasi dan berkreasi serta menjadi acuan untuk bersaing secara sehat sesama karyawan. Kompetensi penting dilakukan demi mengetahui karyawan yang potensial di suatu perusahaan, agar tujuan perusahaan bisa tercapai karena karyawan yang memiliki kemampuan dan sejalan dengan visi dan misinya. Setelah kompetensi dilakukan perlu diberikannya motivasi, jika motivasi tidak diberikan dengan adil besar kemungkinan bisa menjadikan karyawan meninggalkan perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian besar bagi instansi. Semakin besar motivasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, dan menguntungkan bagi perusahaan. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Hasan, (2017) bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru bersifat positif yang artinya apabila kompetensi profesional meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja guru Gunawan (2015) dalam

penelitiannya juga menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja



Gambar 2.7

Kompetensi profesional terhadap Kinerja dengan Motivasi Guru Sebagai Variabel Intervening



Gambar 2.8 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada SDN Kec NA IX-X
2. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap motivasi Pada SDN SDN Kec NA IX-X
3. Ada Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Pada SDN SDN Kec NA IX-X
4. Ada Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Pada SDN SDN Kec NA IX-X

5. Ada Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Pada SDN 116900 Meranti Omas SDN Kec NA IX-X
6. Ada Pengaruh Kepemimpinan Melalui Motivasi Guru Sebagai Variabel Intervening
7. Ada Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Melalui Motivasi Guru Sebagai Variabel Intervening

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variable kepemimpinan Kepala Sekolah(X1) dan Komptensi Profesional (X2), sebagai variabel bebas, Motivasi Guru (Z) sebagai variabel intervening dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendapat (Juliandi et al., 2014) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.2 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Siregar, (2023)	1. Keteraturan suasana kelas 2. Ekspetasi pada peserta didik 3. Penerapan disiplin positif 4. Aktivitas interaktif 5. Kemampuan berkomunikasi 6. Instruksi yang adaptif 7. Perhatian dan kepedulian 8. Instruksi pembelajaran (Purbowati, 2024)
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mengerakkan sumber daya yang ada pada suatu sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Ikhsandi, dkk, 2021)	1. Kepribadian 2. Pengetahuan 3. Pemahaman terhadap visi misi sekolah 4. Kemampuan mengambil keputusan 5. Kemampuan berkomunikasi (Kartono, 2017)
Kompetensi Profesional Guru (X2)	kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Mulyasa, (2013)	1. Memiliki keterampilan yang baik 2. Memiliki wawasan yang luas 3. Menguasai kurikulum 4. Menguasai media pembelajaran 5. Penguasaan teknologi 6. Menjadi teladan yang baik 7. Memiliki kepribadian yang baik (Undang – undang No 23 Tahun 2005 tentang sistem Pendidikan nasional)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. mengingat bahwa populasi dalam penelitian ini jumlahnya kecil (57 orang) maka sample diambil dari semua populasi atau disebut dengan sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono, (2018) Dalam penelitian ini sampel yang diambil oleh seluruh populasi sehingga jumlah sampel adalah 57 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

- A. Dokumentasi : metode yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis dokumen-dokumen tertulis, gambar, atau elektronik. Dokumen yang diperoleh kemudian diuraikan, dibandingkan, dan dipadukan untuk membentuk hasil kajian yang sistematis, padu, dan utuh. Teknik ini tidak hanya mengumpulkan kutipan-kutipan tentang dokumen, tetapi juga melibatkan analisis terhadap dokumen tersebut untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam dan spesifik
- B. Observasi : Teknik pengumpulan data secara observasi adalah metode yang dilakukan lewat pengamatan langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terjadinya peristiwa untuk mengumpulkan data tentang perilaku manusia, fenomena, atau proses perubahan
- C. Kusioner / angket : Teknik pengumpulan data secara kuesioner adalah metode yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat

diberikan secara langsung maupun tidak langsung, melalui berbagai media seperti handphone, komputer, tatap muka

Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang

menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung(*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan pengujian, Discriminant

3.6.4.1 Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (juliandi, 2018)

3.6.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (juliandi, 2018)

3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (juliandi, 2018)

3.6.5.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-

Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah buruk (juliandi,2018)

3.6.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F-square disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen(Juliandi, 2018).

Kriteria F-square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (juliandi,2018)Kriteria untuk pengujian hipotesis direct jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*)

adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan (juliandi,2018)

2) *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (terikat) (juliandi,2018)

3.6.6 Uji Analisis Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, yaitu uji interaksi (MRA), uji nilai selisih mutlak, dan uji residual. Penelitian ini menggunakan uji MRA sebagai pengujian hipotesis moderasi, dimana hipotesis diterima apabila variabel moderasi. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian dalam pengujian ini sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variable moderasi secara signifikan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variable moderasi secara signifk

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menghasilkan data kuesioner yang meliputi 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y), 10 pernyataan untuk Motivasi (Z), 12 pernyataan untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), dan 8 pernyataan untuk Kompetensi Profesional Guru (X2). Sebanyak 57 guru disurvei menggunakan kuesioner yang dikembangkan. SDN Kecamatan NA IX – X digunakan sebagai sampel penelitian, dengan skala likert berupa tabel checklist.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	10	17,54
2	Perempuan	47	82,45
TOTAL		57	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Persentase responden terdiri dari 10 (17,54%) laki-laki dan 47 (82,45%) perempuan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.1 di atas. Terbukti mayoritas responden adalah guru yang berjenis kelamin perempuan di SDN Kecamatan NA

IX – X. keadaan ini cukup baik untuk mendukung kinerja dengan lebih banyaknya perempuan sebagai guru yang memiliki sifat keibuan yang dapat mengayomi siswa, sehingga dapat diharapkan kinerjanya akan lebih baik

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	12	21,05%
2	31-40 Tahun	29	50,87%
3	41-50 Tahun	16	28,07%
TOTAL		57	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden dibagi menjadi tiga kelompok umur: 12 orang berumur 21-30 tahun (21,05%), 29 orang berumur 31-40 tahun (50,87%), 16 orang berumur 41-50 tahun (28,07%), dan 10 orang berumur. Oleh karena itu, mayoritas guru SDN kecamatan NA IX – X yang berumur antara 31 dan 40 tahun, dengan usia aktif dan produktif, sehingga dapat diharapkan kinerjanya akan lebih tinggi

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	57	100%
TOTAL		57	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Terlihat dari tabel 4.3 di atas bahwa responden hanya terdiri dari guru yang berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 57 orang (100%. Oleh karena itu, mayoritas responden berlatar belakang pendidikan Strata-1 (S1). Kondisi ini

mencerminkan bahwa kualitas guru SDN kecamatan Na IX-X cukup baik, sehingga dapat diharapkan kinerjanya juga baik

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	32	56,14
2	11– 20 Tahun	14	24,56%
3	> 20 Tahun	11	19,30%
TOTAL		57	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 32 orang karyawan yang telah bekerja kurang dari sepuluh tahun (56,14%), 14 orang yang telah bekerja selama sebelas sampai dua puluh tahun (24,56%), dan 11 orang yang telah bekerja lebih dari dua puluh tahun. tahun (19,30%). Hasilnya, mayoritas responden adalah guru SDN Kecamatan NA IX – X yang lama bekerja antara enam sampai sepuluh tahun. Komposisi tersebut diatas memperlihatkan bahwa para guru umumnya cukup aktif dan mempunyai pengalaman yang cukup matang, sehingga dapat diharapkan mendukung kinerja yang lebih baik

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: Kinerja (Y), Motivasi (Z), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), dan Kompetensi Profesional Guru (X2). Penulis akan menyediakan pilihan jawaban untuk setiap responden terkait setiap item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

4.1.3.1 Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para guru SDN di Kecamatan NA IX – X, frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No	Jawaban Kinerja Guru (Y)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49.12	11	5.18	0	0	1	1.75	2	3.51	57	100
2	23	40.35	31	54.38	0	0	0	0	3	5.26	57	100
3	26	45.61	28	49.12	0	0	0	0	3	5.26	57	100
4	26	45.61	28	49.12	0	0	0	0	3	5.26	57	100
5	36	64.91	16	28.07	0	0	0	0	4	7.01	57	100
6	26	45.61	28	49.12	0	0	0	0	3	5.26	57	100
7	28	49.12	26	45.61	0	0	0	0	3	5.26	57	100
8	27	47.37	27	47.37	0	0	0	0	3	5.26	57	100
9	27	47.37	27	47.37	0	0	1	1.75	2	3.51	57	100
10	26	45.61	28	49.12	0	0	0	0	3	5.26	57	100
11	28	49.12	26	45.61	0	0	0	0	3	5.26	57	100
12	24	42.10	30	52.63	0	0	0	0	3	5.26	57	100
13	20	35.08	30	52.63	2	3.51	1	1.75	4	7.01	57	100
14	23	40.35	31	54.38	0	0	0	0	3	5.26	57	100

15	25	43.86	29	50.88	0	0	0	0	3	5.27	57	100
16	25	43.86	29	50.88	0	0	0	0	3	5.27	57	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Pernyataan variabel Kinerja adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas:

1. Jawaban responden Saya dapat membawa suasana kelas yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (49,12%). Bila ditambah dengan yang setuju (5,18%) berarti Sebagian besar guru (55,0 %) dapat membawa suasana kelas yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik
2. Jawaban responden Saya dapat menciptakan suasana kelas sehingga siswa terarah dalam belajar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (54,38%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (40,35%) berarti Sebagian besar guru (94,73%) dapat menciptakan suasana kelas sehingga siswa terarah dalam belajar dengan baik.
3. Jawaban responden Saya dapat menyampaikan harapan saya agar siswa tekun belajar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (49,12%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (45,61%) berarti Sebagian besar guru (94,73%) dapat menyampaikan harapan saya agar siswa tekun belajar
4. Jawaban responden Saya dapat mendorong motivasi siswa untuk belajar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (49.12%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (45,61%) berarti Sebagian besar guru (94,73%) dapat mendorong motivasi siswa untuk belajar

5. Jawaban responden Saya dapat menunjukkan perilaku sesuai dengan peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (64,91%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (28,07%) berarti Sebagian besar guru (92,98%)
6. Jawaban responden Saya dapat menumbuhkan disiplin siswa tanpa memberi hukuman atau hadiah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (49,12%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (45,21%) berarti Sebagian besar guru (94,33%)
7. Jawaban responden Saya dapat memfalisasi kolaborasi antar siswa. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (49,12%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (40,35%) berarti Sebagian besar guru (89,47%) dapat memfasilitasi kolaborasi antar siswa
8. Jawaban responden Saya dapat mendorong komunikasi yang baik pembelajaran secara langsung, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (47,37%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (47,37%) berarti Sebagian besar guru (94,74%) dapat mendorong komunikasi
9. Jawaban responden Saya selalu menyampaikan kepada siswa tentang kemajuan proses pembelajaran yang dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (47,37%). Bila ditambah dengan yang setuju (40,35%) berarti Sebagian besar guru (94,73%) dapat menyampaikan kemajuan proses pembelajaran
10. Jawaban responden Saya dapat membawa kemajuan proses pembelajaran para siswa, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (49,12%).

Bila ditambah dengan yang sangat setuju (45,61%) berarti Sebagian besar guru (94,73%) dapat membawa kemajuan proses pembelajaran para siswa

11. Jawaban responden Saya mampu memahami perbedaan kebutuhan belajar para siswa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (49,12%). Bila ditambah dengan yang setuju (45,61%) berarti Sebagian besar guru (94,73%) dapat memahami kebutuhan belajar siswa
12. Jawaban responden Saya selalu menyesuaikan praktek mengajar sesuai dengan kebutuhan siswa., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (52.63%) Bila ditambah dengan yang sangat setuju (42,10%). berarti Sebagian besar guru (94,73%) dapat menyesuaikan praktek mengajar
13. Jawaban responden Saya selalu memberi perhatian terhadap siswa yang mempunyai kebutuhan berbeda., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (35,08%). Bila ditambah dengan yang setuju (52,63%). berarti Sebagian besar guru (87,71%) dapat memberi perhatian khusus
14. Jawaban responden Saya selalu memberi dukungan agar siswa dapat belajar lebih bersemangat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (54,38%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (40,35%). berarti Sebagian besar guru (94,74%) dapat memberi dukungan belajar lebih semangat
15. Jawaban responden Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dalam memberikan pembelajaran. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (50,88%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju

(43,86%). berarti Sebagian besar guru (94,47%) dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi

16. Jawaban responden Saya selalu memberi penjelasan dengan contoh – contoh agar siswa dapat menangkap materi pembelajaran agar lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang (50,88%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (43,86%). berarti Sebagian besar guru (94,47%) dapat memberi penjelasan

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para guru SDN di Kecamatan NA IX – X, frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

No	Jawaban Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49.12	11	19.30	15	26.32	0	0	3	5.26	57	100
2	27	47.37	17	29.82	8	14.03	0	0	5	8.77	57	100
3	32	56.14	14	24.56	8	14.03	0	0	3	5.26	57	100
4	33	57.89	12	21.05	8	14.03	0	0	4	7.02	57	100
5	27	47.37	18	31.58	9	15.79	0	0	3	5.26	57	100
6	22	38.60	23	40.35	9	15.79	0	0	3	5.26	57	100
7	26	45.61	20	35.09	7	12.28	0	0	4	7.02	57	100
8	25	43.86	21	36.84	8	14.03	0	0	3	5.26	57	100

9	26	45.61	18	31.58	10	17.54	0	0	3	5.26	57	100
10	21	36.84	25	43.86	8	14.03	0	0	3	5.26	57	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Pernyataan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas:

1. Jawaban responden Saya menilai bahwa kepala sekolah kami orang yang jujur dan bertanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (49,12%). Bila ditambah dengan yang setuju (19,30%). berarti Sebagian besar guru (68,42%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah jujur dan bertanggung jawab
2. Jawaban responden Saya menilai bahwa kepala sekolah kami orang yang berjiwa besar dengan emosi yang stabil dan patut menjadi keteladanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (47,37%). Bila ditambah dengan yang setuju (29,82%). berarti Sebagian besar guru (77,19%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah orang yang berjiwa besar
3. Jawaban responden Saya memahami bahwa kepala sekolah memahami kondisi guru-guru maupun siswa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (56,14%). Bila ditambah dengan yang setuju (24,56,%). berarti Sebagian besar guru (80,70%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah dapat memahami kondisi
4. Jawaban responden Saya menilai kepala sekolah kami dapat menyusun program pengembangan guru dan siswa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (57.89%). Bila ditambah dengan yang setuju

(21,05%). berarti Sebagian besar guru (78,94%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah dapat menyusun program

5. Jawaban responden Saya menilai kepala sekolah memahami visi misi sekolah dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (47,37%). Bila ditambah dengan yang setuju (31,58%). berarti Sebagian besar guru (78,95%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah memahami visi misi
6. Jawaban responden Saya menilai bahwa kepala sekolah dapat melaksanakan program / kegiatan untuk mewujudkan visi misi sekolah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (40,35%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (38,60%). berarti Sebagian besar guru (78,95%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah melaksanakan program mewujudkan visi misi
7. Jawaban responden Saya menilai kepala sekolah dapat mengambil keputusan untuk kepentingan sekolah. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (45,61%). Bila ditambah dengan yang setuju (19,30%). berarti Sebagian besar guru (68,42%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah jujur dan bertanggung jawab
8. Jawaban responden Saya menilai bahwa kepala sekolah mengambil keputusan dengan memperhatikan masukan dari guru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (43,86%). Bila ditambah dengan yang setuju (36,84%). berarti Sebagian besar guru (80,07%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah memperhatikan masukan guru

9. Jawaban responden Saya menilai kepala sekolah dapat menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan maupun lisan kepada guru-guru atau siswa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (45,61%). Bila ditambah dengan yang setuju (31,58%). berarti Sebagian besar guru (77,19%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah menuangkan gagasan
10. Jawaban responden Saya menilai kepala sekolah berkomunikasi dengan orangtua siswa dan masyarakat sekitar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43,86%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (36,84%). berarti Sebagian besar guru (80,07%) dari semua jawaban responden bahwasanya kepala sekolah dapat berkomunikasi dengan orangtua siswa

4.1.3.3 Variabel Kompetensi Profesional Guru (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para guru SDN di Kecamatan NA IX – X, frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru adalah sebagai berikut:

No	Jawaban Kompetensi Profesional Guru (X2)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47.36	18	31.58	10	17.54	0	0	2	3.51	57	100
2	29	50.88	11	19.30	14	24.56	0	0	3	5.26	57	100
3	30	52.63	11	19.30	14	24.56	0	0	2	3.51	57	100
4	27	47.36	15	26.31	13	22.80	0	0	2	3.51	57	100
5	24	42.10	22	38.60	9	15.79	0	0	2	3.51	57	100

6	25	43.86	19	33.33	11	19.30	0	0	2	3.51	57	100
7	29	50.88	18	31.58	8	14.03	0	0	2	3.51	57	100
8	28	49.12	20	35.09	7	12.28	0	0	2	3.51	57	100
9	14	24.56	32	56.14	9	15.79	0	0	2	3.51	57	100
10	10	17.54	31	54.38	13	22.80	0	0	3	5.26	57	100
11	16	28.07	26	45.16	13	22.80	0	0	2	3.51	57	100
12	13	22.80	29	50.87	13	22.80	0	0	2	3.51	57	100
13	15	26.32	31	54.38	9	15.79	0	0	2	3.51	57	100
14	13	22.80	31	54.38	11	22.80	0	0	2	3.51	57	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Pernyataan variabel Kompetensi Profesional Guru adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas.2

1. Jawaban responden Saya mempunyai keterampilan mengajar yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (47,36%). Bila ditambah dengan yang setuju (31,58%). berarti Sebagian besar guru (78,94%) dapat mempunyai keterampilan mengajar yang baik
2. Jawaban responden Saya selalu menggunakan cara / metode belajar yang disesuaikan dengan karakteristik siswa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (50,88%). Bila ditambah dengan yang setuju (19,30%). berarti Sebagian besar guru (70,18%) dapat menggunakan metode belajar yang disesuaikan
3. Jawaban responden Saya meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (52,63%). Bila ditambah dengan yang setuju (19,30%). berarti Sebagian besar guru (71,93%) dapat meningkatkan penguasaan pengetahuan

4. Jawaban responden Saya mengikuti perkembangan zaman untuk menguasai teknologi informasi dan komunikasi yang sudah berkembang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (47,36%). Bila ditambah dengan yang setuju (26,31%). berarti Sebagian besar guru (73,67%) dapat mengikuti perkembangan zaman
5. Jawaban responden Saya berusaha mencari tau mengenai kurikulum baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (42,10%). Bila ditambah dengan yang setuju (38,60%). berarti Sebagian besar guru (80,07%) dapat berusaha mencari mengenai kurikulum baru
6. Jawaban responden Saya dapat menyesuaikan pergantian kurikulum sesuai kebutuhan pemerintah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43,86%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (33,33%). berarti Sebagian besar guru (77,19%) dapat meningkatkan penguasaan pengetahuan
7. Jawaban responden Saya dapat menguasai media pembelajaran berbasis IT. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (50,88%). Bila ditambah dengan yang setuju (31,58%). berarti Sebagian besar guru (82,46%) dapat menguasai media pembelajaran berbasis IT
8. Jawaban responden Saya menggunakan media pembelajaran berbasis alat/media yang bersifat modern atau berbasis ICT, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (49,12%). Bila ditambah dengan yang setuju (35,09%). berarti Sebagian besar guru (84,21%) dapat menggunakan media pembelajaran berbasis alat/media

9. Jawaban responden Saya menguasai materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (56,14%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (24,56%). berarti Sebagian besar guru (80,7%) dapat menguasai materi dan metode pembelajaran
10. Jawaban responden Saya dapat menggunakan fasilitas sekolah seperti laptop, proyektor, internet atau alat pendukung lainnya dalam belajar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (54,38%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (17,54%). berarti Sebagian besar guru (71,92%) dapat menggunakan fasilitas sekolah
11. Jawaban responden Saya dapat menjadi teladan di sekolah atau diluar sekolah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (45,16%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (28,07%). berarti Sebagian besar guru (73,23%) dapat menjadi teladan disekolah atau diluar
12. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi teladan bagi siswa, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (50,87%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (22,80%). berarti Sebagian besar guru (73,67%) dapat menjadi teladan bagi siswa
13. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi pribadi yang baik sebagai teladan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (54,38%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (26,32%). berarti Sebagian besar guru (80,7%) dapat menjadi pribadi yang baik

14. Jawaban responden Saya dapat menjadi contoh yang baik dari tingkah laku, akhlak, dan agama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (54,38%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (22,80%). berarti Sebagian besar guru (77,18%) dapat menjadi contoh yang baik

4.1.3.4 Variabel Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para guru SDN di Kecamatan NA IX – X, frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Skor Angket Variabel Motivasi (Z)

No	Jawaban Motivasi (Z)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	43.86	20	35.09	9	15.79	0	0	3	5.26	57	100
2	15	26.32	25	43.86	14	24.56	0	0	3	5.26	57	100
3	15	26.32	21	36.84	11	19.30	6	10.53	4	7.02	57	100
4	15	26.32	26	45.61	12	21.05	0	0	4	7.02	57	100
5	18	31.58	24	42.11	10	17.54	2	3.51	3	5.26	57	100
6	30	52.63	17	29.82	7	12.28	0	0	3	5.26	57	100
7	27	47.37	18	31.58	6	10.53	3	5.26	3	5.26	57	100
8	19	33.33	25	43.86	7	12.28	3	5.26	3	5.26	57	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Pernyataan variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas:

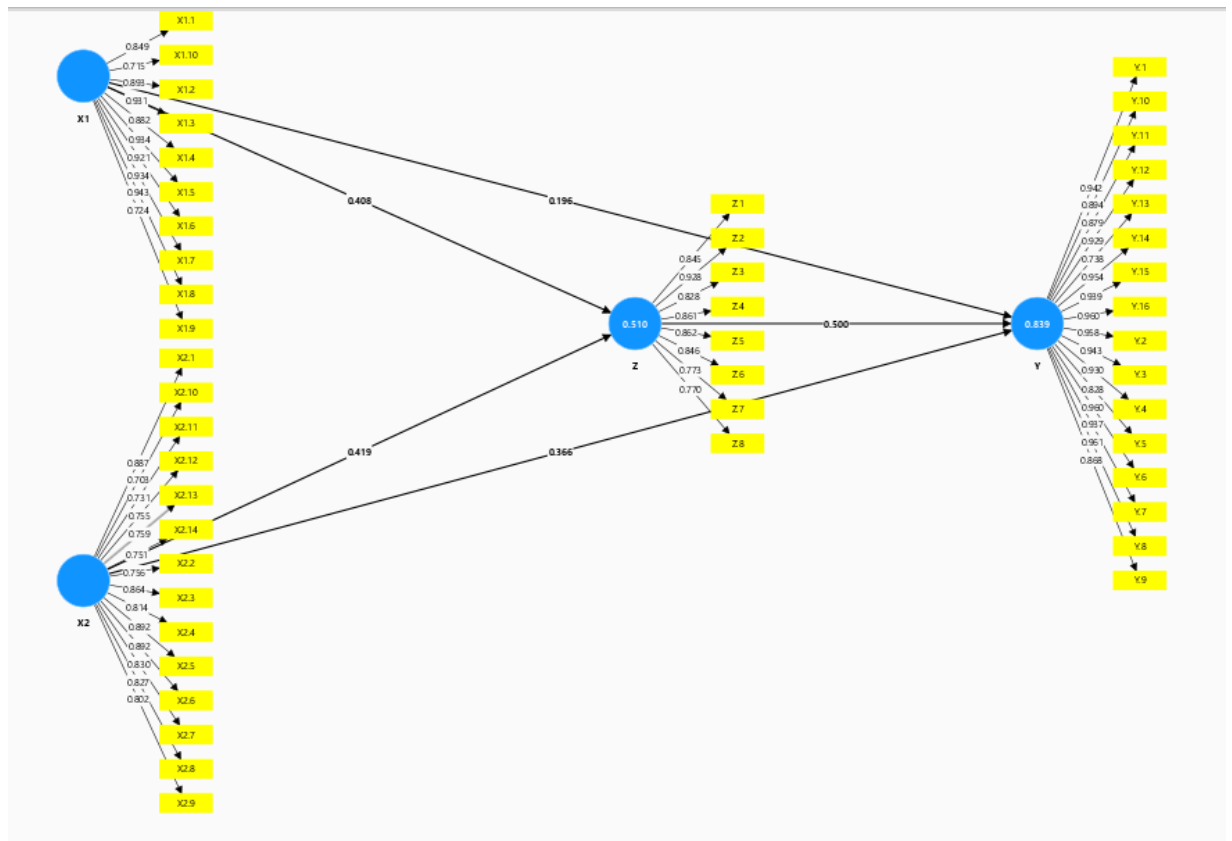
1. responden Saya selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, Jawaban mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (43,86%). Bila ditambah dengan yang setuju (35,09%) berarti sebagian guru (78,95%) dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas
2. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai batas waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43,86%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (26,32%) berarti sebagian guru (70,18%) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai batas waktu ditentukan
3. Jawaban responden Saya mempunyai prestasi yang baik dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 80 orang (51,28%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (26,32%) berarti sebagian guru (77,06%) dapat menyelesaikan prestasi yang baik dalam tugas
4. Jawaban responden Saya pernah mendapat dari penghargaan dari kepala sekolah terhadap prestasi/ karya saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (45,61%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (26,32%) berarti sebagian guru (71,93%) dapat penghargaan dari kepala sekolah
5. Jawaban responden Saya bersedia mengikuti pelatihan dari Lembaga Pendidikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang

- (42,11%). Bila ditambah dengan yang setuju (31,58%) berarti sebagian guru (73,69%) dapat mengikuti pelatihan dari lembaga pendidikan
6. Jawaban responden Saya memiliki antusias yang tinggi dalam pengembangan diri, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 30 orang (52,63%). Bila ditambah dengan yang setuju (29,82%) berarti sebagian guru (82,45%) dapat memiliki antusias yang tinggi
 7. Jawaban responden Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa menunggu perintah dari kepala sekolah..mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (47,37%). Bila ditambah dengan yang setuju (31,58%) berarti sebagian guru (78,95%) dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tanpa perintah kepala sekolah
 8. Jawaban responden Saya menyadari bahwa menyelesaikan pekerjaan yang baik adalah kewajiban saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43,86%). Bila ditambah dengan yang sangat setuju (33,33%) berarti sebagian guru (77,19%) dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

4.1.4.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu pengukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Periksa nilai outer loading untuk mengetahui apakah suatu indikator suatu variabel konstruk valid. Suatu indikator dianggap valid jika nilai pembebanan eksterior melebihi 0,7 (Hair Jr et al., 2019).



Gambar 4.1
Pengujian Validitas

Sumber : SmartPLS 4

Tabel 4.9
Validitas Konvergen

	X1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	X2 Kompetensi Profesional Guru	Y Kinerja	Z Motivasi
X1.1	0.849			
X1.2	0.893			
X1.3	0.931			
X1.4	0.882			
X1.5	0.934			
X1.6	0.921			

X1.7	0.934			
X1.8	0.943			
X1.9	0.724			
X1.10	0.715			
X2.1		0.887		
X2.2		0.756		
X2.3		0.864		
X2.4		0.814		
X2.5		0.892		
X2.6		0.892		
X2.7		0.830		
X2.8		0.827		
X2.9		0.802		
X2.10		0.703		
X2.11		0.731		
X2.12		0.755		
X2.13		0.759		
X2.14		0.751		
Y.1			0.942	
Y.2			0.958	
Y.3			0.943	
Y.4			0.930	
Y.5			0.828	
Y.6			0.960	
Y.7			0.937	
Y.8			0.961	
Y.9			0.868	
Y.10			0.894	
Y.11			0.879	
Y.12			0.929	
Y.13			0.738	
Y.14			0.954	
Y.15			0.939	
Y.16			0.960	
Z.1				0.845
Z.2				0.928
Z.3				0.828
Z.4				0.861
Z.5				0.862
Z.6				0.846
Z.7				0.773

Z.8				0.770
------------	--	--	--	--------------

Sumber : SmartPLS 4

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai outer loading variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) melebihi 0,7 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.
2. Nilai outer loading variabel Kompetensi Variabel Guru (X2) melebihi 0,7 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.
3. Nilai seluruh indikator pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid, karena Nilai outer loading melebihi 0,7.
4. Nilai outer loading variabel Motivasi (Z) melebihi 0,7 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.

4.1.4.2 Analisis Konsistensi Internal

Penilaian reliabilitas yang mengevaluasi konsistensi hasil antar item pada tes yang sama dikenal sebagai analisis konsistensi internal. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit, dengan kriteria suatu variabel dianggap andal jika nilai reliabilitas komposit melebihi 0,600 (Hair Jr et al., 2019).

Tabel 4.10
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.965	0.968	0.970	0.768
X2. Kompetensi Profesional Guru	0.958	0.961	0.963	0.751
Y. Kinerja	0.987	0.987	0.988	0.838
Z. Motivasi	0.940	0.943	0.950	0.707

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,965 > 0,600$ maka variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah reliabel.
2. Kompetensi Profesional Guru memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,958 > 0,600$ maka variabel Kompetensi Profesional Guru adalah reliabel.
3. Kinerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,987 > 0,600$ maka variabel Kinerja adalah reliabel.
4. Motivasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,940 > 0,600$ maka variabel Motivasi (Z) adalah reliabel.

4.1.4.3 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah proses penentuan validitas suatu indikator suatu variabel konstruk. Secara spesifik, nilai Heterotrait - Monotrait Ratio of Correlation (HTMT) yang kurang dari 0,90 menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai validitas diskriminan yang dapat diterima (valid) (Hair Jr et al., 2019).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	X2. Kompetensi Profesional Guru	Y Kinerja	Z Motivasi
X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah				
X2. Kompetensi	0.508			

Profesional Guru				
Y. Kinerja	0.696	0.792		
Z. Motivasi	0.637	0.651	0.877	

Sumber : Smart PLS 4

Dari table 4.11 diatas terlihat bahwa HTMt semua kurang dari 0,90 berarti semua variabel adalah valid

4.1.4.4 Kolinearitas (Colinearity / Variance Inflation Factor/ VIF)

Uji kolinearitas dilakukan untuk mengetahui kekuatan korelasi antar variabel laten/konstruk. Korelasi yang kuat menunjukkan bahwa model tersebut memiliki masalah metodologis, karena mempengaruhi estimasi signifikansi statistik. Collinearity adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan masalah ini. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk menganalisisnya (Hair Jr et al., 2019). Masalah kolinearitas muncul jika nilai VIF melebihi 5,00, sedangkan masalah kolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 5,00 (Hair Jr et al., 2019).

Tabel 4.12

Kolinearitas

	X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	X2. Kompetensi Profesional Guru	Y Kinerja	Z Motivasi
--	--	--	----------------------	-----------------------

X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah			1.656	1.316
X2. Kompetensi Profesional Guru			1.675	1.316
Y. Kinerja				
Z. Motivasi			2.039	

Sumber : Smart PLS 4

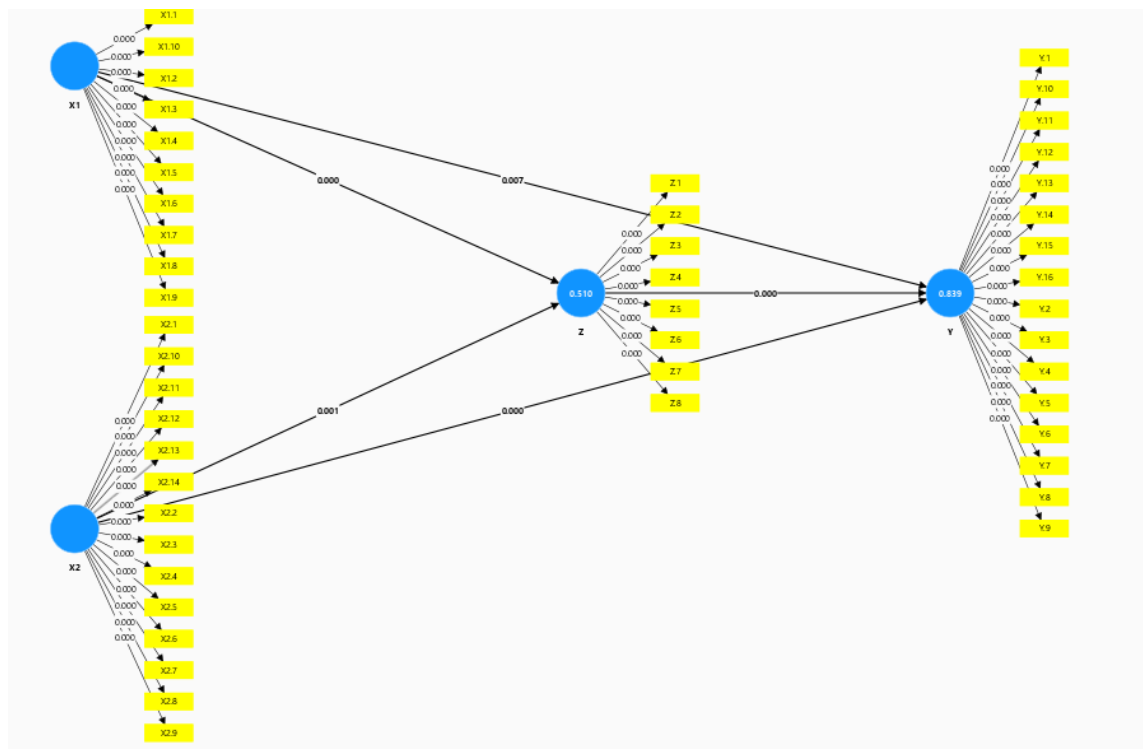
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja adalah $1,656 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja adalah $1,316 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi adalah $1,675 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Kompetensi Profesional Guru dengan Motivasi adalah $1,316 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Motivasi dengan Kinerja Guru adalah $2,039 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Oleh karena itu, model struktural dalam hal ini tidak seluruhnya terdiri dari korelasi-korelasi yang bebas dari permasalahan kolinearitas seperti yang ditunjukkan oleh data-data di atas.

4.1.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hipotesis pengaruh langsung dan hipotesis pengaruh tidak langsung merupakan dua tahap pengujian ini. Koefisien jalur untuk pengujian hipotesis digambarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Tujuan pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah untuk memverifikasi secara langsung hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, tanpa menggunakan perantara. Secara khusus, berikut ini:

1. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai suatu variabel diikuti dengan peningkatan nilai variabel lainnya.
2. Nilai koefisien jalur yang negatif menunjukkan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti dengan penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr dkk., 2017)

Selain itu, nilai probabilitasnya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah-> Y. Kinerja Guru	0.196	0.206	0.072	2.705	0.007
X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Z. Motivasi	0.408	0.420	0.096	4.229	0.000
X2. Kompetensi Profesional Guru -> Y. Kinerja Karyawan	0.366	0.372	0.093	3.914	0.000
X2. Kompetensi Profesional Guru -> Z. Motivasi	0.419	0.389	0.123	3.418	0.001
Z. Motivasi -> Y.Kinerja	0.500	0.486	0.110	4.553	0.000

Sumber : Smart PLS 4

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja adalah positif, dengan koefisien jalur sebesar 0,196 dan P-value sebesar 0,007. Oleh karena itu, $0,007 < 0,05$, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,408 (positif) dan P-Value sebesar 0,000 yang berarti 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
3. Pengaruh langsung Kompetensi Profesional Guru terhadap variabel Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,366 (positif) dan P-Value sebesar 0,000

yang menunjukkan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh langsung Kompetensi Profesional Guru terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,419 (positif) dan P-value sebesar 0,001 kurang dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi⁵.
5. Pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,500 (positif) dan P-Value sebesar 0,000. Oleh karena itu, $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung adalah untuk memverifikasi hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung melalui perantara.

1. Hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dikatakan tidak langsung apabila nilai koefisien pengaruh tidak langsung melebihi nilai koefisien pengaruh langsung.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung maka tidak memediasi hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Kepemimpinan Kepala Sekolah > Z. Motivasi -> Y. Kinerja	0.204	0.205	0.070	2.925	0.003
X2. Kompetensi Profesional Guru -> Z. Motivasi ->Y.Kinerja	0.210	0.187	0.071	2.968	0.003

Sumber : Smart PLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,204 (positif) dan P Value sebesar 0,003 yang menunjukkan bahwa $0,03 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,193 (positif) dengan P Value sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa $0,014 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

4.1.6 Koefisien Determinasi (R Square)

Keakuratan prediksi suatu variabel dinilai dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R Square). Dengan kata lain, untuk menilai sejauh mana modifikasi

nilai variabel dependen dipengaruhi oleh modifikasi nilai variabel independen dalam suatu model jalur. (Hair Jr dkk., 2017)

1. Model PLS dengan nilai R Square 0,75 dianggap kuat.
2. Model PLS yang moderat ditunjukkan dengan R Square sebesar 0,50.
3. Model PLS yang lemah ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,25 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja	0.839	0.830
Z. Motivasi	0.510	0.491

Sumber : Smart PLS 4

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja adalah sebesar 0,839 yang menunjukkan besarnya pengaruh sebesar 83,9%. Hal ini menunjukkan PLS yang kuat. Hasil pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Motivasi sebesar 0,510 menunjukkan besarnya pengaruh sebesar 51,0%. Hal ini menunjukkan PLS sedang.

Sehingga dapat dikatakan variabel yang mempengaruhi kinerja sebesar 16,1% seperti disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Dan variabel yang mempengaruhi motivasi sebesar 49,0% seperti lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji yang didapatkan menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,196 (positif) dan P-Value sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian Lestari, (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Pada penelitian ini juga mengatakan semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Sejalan juga dengan hasil penelitian Nasrun, (2016) bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi

Berdasarkan uji yang didapatkan menunjukkan bahwa Motivasi dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,408 (positif) dan P-Value sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut Nasrun, (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Arni et al., (2019) bahwa Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah

berpengaruh positif. ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja guru dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja

Koefisien jalur penelitian ini sebesar 0,366 yang bertanda positif. Nilai P-nya adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusuf & Suci, (2018) menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Selanjutnya hasil penelitian Armani, (2017) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya profesionalisme guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik profesionalisme guru akan diikuti kenaikan kinerjanya, begitu juga sebaliknya

4.2.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi

Koefisien jalur penelitian ini sebesar 0,419 yang bertanda positif. Nilai P-nya adalah 0,001, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi.

Sejalan dengan hasil penelitian (Yusuf & Suci, 2018) menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Selanjutnya hasil penelitian (Armani, 2017) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya profesionalisme guru memberikan pengaruh terhadap Motivasi. Semakin baik profesionalisme guru akan diikuti kenaikan motivasinya, begitu juga sebaliknya.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Koefisien jalur penelitian ini sebesar 0,500 yang bertanda positif. Nilai P-nya adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity), yaitu performance artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012: 281)

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel

intervening. Koefisien jalurnya adalah 0,204 yang bertanda positif, dan nilai P-nya adalah 0,003, yang menunjukkan bahwa $0,003 < 0,05$.

4.2.7 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Koefisien jalurnya adalah 0,210 yang bertanda positif, dan nilai P-nya adalah 0,003, yang menunjukkan bahwa $0,003 < 0,05$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SDN KECAMATAN NA IX - IX
2. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SDN KECAMATAN NA IX - IX.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap Motivasi pada SDN KECAMATAN NA IX - IX
4. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada SDN KECAMATAN NA IX - IX.
5. Motivasi memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SDN KECAMATAN NA IX - IX
6. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada SDN KECAMATAN NA IX - IX
7. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada SDN KECAMATAN NA IX - IX.

5.2 Saran

1. Kepemimpinan kepala sekolah SDN kecamatan NA IX-X harus meningkatkan kinerja
2. Kepemimpinan kepala sekolah SDN kecamatan NA IX-X harus meningkatkan motivasi
3. Kompetensi professional guru SDN kecamatan NA IX-X harus meningkatkan kinerja
4. Kompetensi professional guru SDN kecamatan NA IX-X harus meningkatkan motivasi

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penulis menyebarkan kuisisioner disaat jam kerja, sehingga menunggu para pegawai agar mau mengisi kuisisionernya
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai.
3. Penulis yang mempelajari dari awal kembali tentang Partial Least Square karena penulis tidak pernah di ajarin tentang penggunaan aplikasi tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- A. Juliandi, Irfan, S. M. (2015). METODE PENELITIAN BISNIS. In Metodologi Penelitian Bisnis (Issue ISBN: 978-602-703330-3-0).
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Ashar, M. K. M. S. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Global*, 04(01), 16–29.
- Daulay, R. et al (2017). (2017). No Title. Strategi & Workshop Kewirausahaan (Cet.1). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Holbert, J., Madhakomala, R., Saparuddin, S., & Timotius, E. (2021). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Indonesia. *Management Science Letters*, 11, 1393–1398.
- Ii, B. A. B., & Teori, K. (2012). Kepemimpinan kepala Sekolah 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.
- Ikhsandi, M.Rio Harits dan Ramadan, Z. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Basicedu*, 5.

- Ineke Fadhillah, Muhammad Alfandy, & Hasan Sazali. (2023). Fenomena Feminisme Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Riset Rumpun Seni, Desain Dan Media*, 2(1), 28–33.
- Jejen, M. (2016). Redesain kependidikan guru teori, kebijakan dan praktik. 1–23.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Kurniawati, putri. (2017). No Title التواصل الـ«الابتزاز الإلكتروني».. جرائم تتغذى على طفرة. Universitas Nusantara PGRI Kediri, 01, 1–7.
- Lestari, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa. *Satya Widya*, 32(2), 127.
- Made Suprpta, Sintaasih, D. K., & I Gede Riana. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 06(4), 430–442.
- Marslow, hierarki kebutuhan. (n.d.). tingkat kebutuhan maslow.
- Muis, M. R. (2018). No Title. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN, 2, 131–142.

- Mujiatun. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN. 15(0), 1–23.
- Mulyasa, Enco. (2013). “Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK.”
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70.
- Nasution.S. (2004). *Sosiologi Pendidikan*.
- Nisa, B. and. (2013). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, 18(1), 89–100.
- Nurhaiyati, N., & Tresani, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Importir Alat Berat PT XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 179.
- Purbowati, D. (2024). 8 Indikator Kinerja guru PMM.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55.

- Sartika. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP PGRI 1 CIPUTAT. *Block Caving – A Viable Alternative*, 21(1), 1–9.
- Siregar, L. D. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 78–86.
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*.
- Surya. (2004). faktor faktor kinerja guru. *Faktor Faktor Kinerja Guru*.
- Tannady, P. G. dan H. (2009). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi”, *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. 2016, 121.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muldyar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624867, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3801/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2023

Kepada Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/10/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Iqbal Pohan
NPM : 2005160418
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan
3. Evaluasi Program Kompensasi Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Rapi Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Iqbal Pohan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3801/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2023

Nama Mahasiswa

: Muhammad Iqbal Pohan

NPM

: 2005160418

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: MSDM

Tanggal Pengajuan Judul

: 23/10/2023

Nama Dosen Pembimbing^{*)}

: Dr. Ir. Hj. R. Sabrina MSI

25/10/2023

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah
dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap
Kinerja Dengan Motivasi Guru Sebagai
Variabel Intervening

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 16 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. H.R. Sabrina, MSI)

Keterangan:

*) Ditanda-tangani Program Studi

**) Ditanda-tangani Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Ketua dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor
Lampiran
Perihal

: 2146 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024

: IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 16 Shafar 1446 H
21 Agustus 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
SDN 116900 Meranti Omas
Jl. Meranti Omas Kec. NA IX-X Kab Labura
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Muhammad Iqbal Pohan
Npm : 2005160418
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja dengan Motivasi Guru Sebagai Variabel Intervening.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO. 116900 MERANTI OMAS
KECAMATAN NA. IX-X

Jalan Jintas Desa Meranti Omas, Kabupaten Labuhanbatu Utara Kode Pos 21111, Lembang - 21116900, merantiomas@gmail.com

Nomor : 421.2/79/SD/VIII/2024
Lampiran : -

Meranti Omas,

2024

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Di-

Tempat

Hal : Izin Riset

Assalamualaikum Wr. Wb

“Semoga Bapak dan seluruh staff selalu diberikan kesehatan dan perlindungan dari Allah SWT dalam melaksanakan tugas dan aktifitas sehari-hari. Aamiin”

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor No. 1596/II.3-AU/UMSU-05/P/2024 tanggal 10 Juni 2024 Hal: Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tersebut di bawah ini disetujui untuk melakukan riset di Sekolah Dasar Negeri No. 116900 Meranti Omas maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama	Jurusan	NPM
1	MUHAMMAD IQBAL POHAN	Manajemen	2005160418

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut di bimbing oleh Kepala Sekolah SD Negeri No. 116900 Meranti Omas, menjaga Ketertiban dan Kenyamanan Sekolah serta menerapkan Praturan peraturan yang Ada di sekolah dasar Negeri no. 116900 Meranti Omas.
3. Selesai penulisan skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu)eksemplar Skripsi kepada Sekolah Dasar Negeri No. 116900 Meranti Omas.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah
SDN 116900 Meranti Omas

RINI WIDYASTUTI SIAGIAN, S.Pd
NIP. 19840323 200903 2 011



PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI 116900 MERANTI OMAS
KECAMATAN NA. IX-X

NSS: 101073004019 Jln. Lintas Tobasa Meranti Omas Kode Pos: 21454 NPSN: 10205083

Nomor : 421.2/ /SD/X/2024
Lampiran : -
Perihal : Menyelesaikan Riset

Meranti Omas, 12 Oktober 2024

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Medan

1. Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor. 1596/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Tanggal 11 Oktober 2024
2. Terkait Butir 1 (Satu) tersebut di atas, disampaikan bahwa Mahasiswa dengan Data Sebagai Berikut :

Nama : MUHAMMAD IQBAL POHAN
NPM : 2005160418
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Selesai melakukan Penelitian / Riset terkait Menjaga Ketertiban dan Kenyamanan Sekolah serta Menerapkan Peraturan Peraturan yang ada di Sekolah Dasar Negeri No. 116900 Meranti Omas.

3. Demikian disampaikan ,Atas Perhatiannya diucapkan terima kasih.



KEPALA SD NEGERI 116900
MERANTI OMAS KEC. NA IX-X

RINI WIDYASTUTI SIAGIAN S.Pd

NIP. 19840323 200903 2 0 11

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD IQBAL POHAN
NPM : 2005160418
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja dengan Motivasi Guru sebagai Variabel Intervening

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2024

Pembuat Pernyataan


19ALX332218395
MUHAMMAD IQBAL POHAN

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : MUHAMMAD IQBAL POHAN
NPM : 2005160418
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 02 Juni 2003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Rakyat No.189/191 Medan
No. Hp/WA : 0821-6394-8616

Nama Orang Tua

Ayah : Anggia Putra Bungsu Pohan
Ibu : Liliani Harahap
Alamat : Jl. Rakyat No.189/191 Medan

Pendidikan Formal

1. SD Muhamamdiyah 01 Medan Tamat Tahun 2014
2. MTs N 2 Medan Tamat Tahun 2017
3. MAN 1 Medan Tamat Tahun 2020
4. Kuliah pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020 s.d Sekarang.

Medan, Oktober 2024

MUHAMMAD IQBAL POHAN