

**PENGARUH KEPEMIMPINAN  
INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,  
MOTIVASI GURU DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI  
KOTA BINJAI**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M. Pd) Dalam  
Bidang Pascasarjana Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara*

**RAUSIN AHMAD NASUTION**

**NPM: 2020060113**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
TINGGI PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH  
MOTIVASI GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SMA NEGERI  
DI KOTA BINJAI

**RAUSIN AHMAD NSUTION**

2020060113

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan LULUS dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Kamis, Tanggal 11 Januari 2024

Komisi Penguji :

1. Dr. MAHRIYUNI, M.Hum  
Ketua
2. Dr. ISTHEFA KEMAL, M.Pd  
Sekretaris
3. Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum.  
Anggota



Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGESAHAN TESIS**

**Nama** : RAUSIN AHMAD NASUTION  
**Nomor Pokok Mahasiswa** : 2020060113  
**Prodi Konsentrasi** : Magester Manajemen Pendidikan Tinggi  
**Judul Tesis** : **PENGARUH KEPEMIMPINAN  
INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,  
MOTIVASI GURU DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMA NEGERI KOTA BINJAI**

**Pengesahan Tesis**  
**Medan, 11 Januari 2024**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**Assoc. Prof. Dr. AMINI, M.Pd**

**Pembimbing II**



**Dr. SALIM AKHTAR, M.Pd**

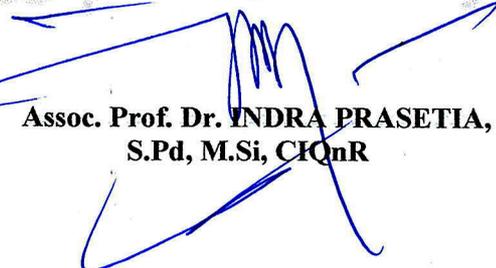
**Diketahui :**

**Direktur**



**Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H, M.Hum**

**Ketua Program Studi**



**Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,  
S.Pd, M.Si, CIQR**

**PERNYATAAN**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA**  
**SEKOLAH, MOTIVASI GURU DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA**  
**BINJAI**

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah mumi gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku,



Medan, Januari 2024

Rausin Ahmad Nasution  
NPM. 2020060113

**Pengaruh kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah,  
Motivasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Guru SMA Negeri Di Kota Binjai**

**Rausin Ahmad Nasution  
NPM :2020060113**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru; (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; (4) pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas/SMA Negeri di Kota Binjai. Terdapat 7 sekolah SMA Negeri di kota Binjai. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu Juni 2023 sampai dengan Agustus 2023. Untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan sampel sebanyak 84 orang. Didapat hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan intruksional dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif kepemimpinan intruksional maka semakin tinggi dan positif kinerja guru SMA Negeri Kota Binjai hal ini didapat berdasarkan nilai Signifikannya sebesar 0,014 dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. artinya semakin tinggi dan positif motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif kinerja guru SMA Negeri kota Binjai. Hal ini berdasarkan nilai Signifikasi yang diperoleh sebesar 0.022 diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif disiplin kerja maka semakin tinggi dan positif kinerja guru SMA Negeri kota Binjai hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel disiplin kerja sebesar 0.039 dari nilai Signifikannya dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan instruksional, motivasi guru dan disiplin kerja yang mana dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional, motivasi guru dan disiplin kerja jika semakin tinggi dan positif kinerja guru dengan memberikan sumbangan pengaruh sebesar kepemimpinan instruksional, motivasi guru dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai sebesar 88,6% dan 11,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya hal ini bermakna bahwa adanya pengaruh kinerja guru dapat di diprediksi ketiga variabel bebas tersebut.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Instruksional, Motivasi, Disiplin, Kinerja

**The Influence of School Principal Instructional leadership,  
Teacher Motivation and Work Discipline on the  
Performance of Public High School Teachers in Binjai City**

**Rausin Ahmad Nasution**  
**NPM :2020060113**

**Abstract**

This study aims to determine: (1) the influence of the principle's instructional leadership on teacher Performance; (2) the effect of teacher motivation on teacher Performance; (3) the effect of work discipline on teacher Performance;(4) the effect of instructional leadership, teacher motivation, work discipline on teacher Performance in SMA Negeri Binjai City. This research will be carried out at the Middle School / SMA Negeri. There are 7 public high school schools. The research will be conducted from september 2022. With a population and a sample of 84 people. Where the data collection techniques used questionnaires and interviews at the school. For this reason, the research results are: There is a positive and significant effect between instructional leadership and teacher performance. This means that the higher and positive instructional leadership, the higher and more positive the performance of SMA Negeri Binjai City. District teachers means that the variations that occur in instructional leadership variables are 14.6% and 85, 4% is influenced by other factors and can be predicted in improving teacher performance. There is a positive and significant influence between work motivation and teacher performance. meaning that the higher and more positive work motivation, the higher and more positive the performance of State Senior High School teachers in Pujud District means that the variations that occur in the work motivation variable are 59.6% and 40.6% are influenced by other factors and can be predicted in improving teacher performance There is a positive and significant influence between work discipline and teacher performance. This means that the higher and more positive work discipline, the higher and more positive the performance of State Senior High School teachers in Pujud District, this means that the variations that occur in work discipline variables are 37.0% and 63.0% are influenced by other factors and can be predicted in improving teacher performance. There is a positive and significant influence jointly with instructional leadership, work motivation and work discipline, which means it can be concluded that instructional leadership, work motivation and work motivation are higher and positive if teacher performance contributes to the influence of instructional leadership, work motivation and work motivation. collectively have an influence on the teacher performance variable of State Senior High School in Pujud District by 88.6% and 11.4% influenced by other factors, this means that the influence of teacher performance can be predicted the predictions of the three independent variables.

**Keywords:** Principal Instructional Leadership, Motivation, Discipline, Performance

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas Rahmat dan karunia-Nya jugalah maka penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi Guru Dan Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kota Binjai** ”. Diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Meskipun peneliti berusaha maksimal untuk menyajikan yang terbaik, tetapi penulis mengalami hambatan-hambatan yakni terbatasnya bahan-bahan penelitian. Disamping terbatasnya pengetahuan yang penulis miliki. Akhirnya penulis menyadari tesis ini belumlah bisa dikatakan sempurna.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan terkatakan kepada Orang Tuaku tercinta Ayahanda Alm. Aswin Nasution dan Ibunda Rosmawati Masta Br. Bangun, S.Pd yang selalu memberikan dorongan, semangat dan Doa-doanya untukku, agar dapat menyelesaikan Pendidikan Magister ini. Kepada Teman Hidup Sakinah dan Janah ku, Istri tercinta Dian Siska Mutiara, S.Pd beserta anak – anakku Asyifa

Andira Nasution dan M.Rafa Andira Nasution yang ikut memberikan Do'a dan semangat.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan program magister.
2. Bapak Prof. Dr. TRONO EDDY, S.H., M.Hum, selaku direktur Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, atas kesempatannya untuk saya berkuliah di Pascasarjana ini.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si, selaku Ketua Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Tinggi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Amini, M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama, atas kesabaran, kesempatan, bimbingan dan kritik serta arahan yang diberikan kepada penulis selama penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Aktar, M.Pd sebagai dosen pembimbing kedua yang telah memberikan masukan terhadap penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen yang telah menyumbangkan dan mencurahkan ilmunya kepada penulis yang tidak bisa dituliskan namanya satu persatu.

7. Kepada teman – teman sejawat Cabdis Wilayah II, dan teman sekelas di Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU yang sudah memberikan dorongan semangat untuk bisa bersama-sama maju kedepan.

Terakhir sekali penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada teman-teman yang begitu baik dan setia. Penulis mohon maaf tidak dapat menuliskan namanya, namun yakinlah nama-nama kalian insyallah tetap ada di dalam lubuk hati ku yang paling dalam.

Medan, Januari 2024  
Penulis

**Rausin Ahmad Nasution, S.Pd**  
NPM. 2020060113

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Pembatasan Masalah .....	11
1.4 Rumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	15
2.1.1. Kinerja Guru .....	15
a. Pengertian Kinerja Guru .....	15
b. Tujuan Kinerja Guru .....	16
c. Manfaat Penilaian Kinerja Guru .....	16
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	17
e. Peran, Tugas, Tanggung Jawab dan Kompetensi Guru .....	18
f. Indikator Kinerja Guru .....	20

2.1.2	Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah .....	22
	a. Pengertian Kepemimpinan .....	22
	b. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan .....	23
	c. Manfaat Kepemimpinan .....	25
	d. Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	26
	e. Peran Kepemimpinan .....	28
	f. Pengertian Kepemimpinan Instruksional .....	29
	g. Pandangan Para Ahli .....	31
	h. Tujuan Kepemimpinan Instruksional .....	34
	i. Manfaat Kepemimpinan Instruksional .....	35
	j. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Instruksional .....	36
	k. Indikator Kepemimpinan Instruksional .....	37
	l. Langkah-langkah Kepemimpinan Instruksional .....	38
2.1.3.	Kepala Sekolah .....	38
	a. Pengertian Kepala Sekolah .....	38
	b. Peran Dan Tugas Kepala Sekolah .....	40
	c. Standar Kepala Sekolah .....	42
	d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	45
2.1.4.	Motivasi Guru .....	46
	a. Pengertian Motivasi Guru .....	46
	b. Fungsi Motivasi .....	48
	c. Manfaat Motivasi .....	49
	d. Indikator Motivasi Guru .....	50
2.1.5.	Disiplin Kerja .....	52
	a. Pengertian Disiplin Kerja .....	52
	b. Faktor Disiplin Kerja .....	54
	c. Indikator Disiplin Kerja .....	54
2.1.6.	Penelitian Yang Relefan .....	56
2.2.	Kerangka Teoritik .....	63
2.3.	Hipotesis Penelitian .....	65
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Pendekatan Penelitian .....	67

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	69
3.2.1. Tempat Penelitian .....	69
3.2.2. Waktu Penelitian .....	70
3.3. Populasi Dan Sampel .....	70
3.3.1. Populasi .....	70
3.3.2. Sampel .....	71
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	72
3.5. Teknik Analisis Data .....	80
3.6. Hipotesis Statistik .....	83

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	86
4.1.1 Sejarah SMA Negeri Kota Binjai .....	86
4.1.2. Jenis Kelamin Responden .....	87
4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	87
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	87
4.2.1. Uji Validitas .....	87
4.2.2. Uji Reabilitas .....	90
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian .....	92
4.4. Pengujian Asumsi Klasik .....	92
4.4.1. Pengujian Normalitas .....	93
4.4.2. Multikolinearitas .....	93
4.4.3. Heteroskedastisitas .....	95
4.4.4. Pengujian Autokorelasi .....	96
4.5. Hasil dan Analisis Data .....	97
4.5.1 Hasil Penelitian Regresi Linier Berganda .....	97
4.5.2. Hasil Analisis Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	98
4.5.3. Hasil Analisis Uji Parsial (t) .....	99
4.5.4. Hasil Analisis Uji F (Simultan) .....	102
4.6. Pembahasan .....	103
4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	103
4.6.2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru .....	104
4.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	105
4.6.4. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	106

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	108
5.2. Saran .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>115</b>

### DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian .....	61
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	69
Tabel 3.2	Tabel Sampel .....	71
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru .....	74
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Instruksional Kepala Sekolah .....	74
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Guru .....	75
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja .....	77
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel .....	78
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	80
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	87
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) .....	87
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah .....	89
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru .....	90
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja .....	91
Tabel 4.6	Hasil Deskripsi Statistik .....	92
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas .....	93
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas .....	94
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson .....	96
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	97
Tabel 4.11	Hasil Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	98
Tabel 4.12	Hasil Uji t .....	100

Tabel 4.13 Hasil Uji f .....	102
------------------------------	-----

**DAFTAR  
GAMBAR**

Gambar 3.1. Kerangka Berfikir Penelitian.....	65
---	----

Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokidastisitas .....	95
--	----

Gambar 4.1. Reggresion Studentized Residual .....	97
---	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) adalah salah satu jenis satuan pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk pertumbuhan pengetahuan yang lebih tinggi. Sekolah menengah atas pada prinsipnya dirancang untuk mendidik lulusan yang memenuhi syarat sehingga dapat memenuhi potensi kebutuhan sumber daya manusia (SDM). Sehingga harus memiliki guru yang berkualitas untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Sesuai dengan target perjanjian, pada tahun 2020 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara menargetkan persentase SMA terakreditasi minimal B, sebesar 95,00%, Terealisasi sebesar 82,23%. Dengan capaian kinerja sebesar 86,56%. Sebagian besar 12 % SMA di Kota Binjai belum terakreditasi oleh BAN yaitu 7 sekolah dan juga karena sekolah yang bersangkutan akreditasi masa berlakunya selama 5 tahun belum berakhir, sehingga dihimbau kepada kepala sekolah untuk memperbaharui penilaian akreditasinya. Sekolah SMA di Kota Binjai terakreditasi A sebesar 49,89%, berakreditasi nilai B sebesar 31,60 % dan berakreditasi C sebesar 6, 32%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memperbaharui akreditas sekolah maka dibutuhkan kinerja guru yang handal karena standar tenaga pendidik adalah yang paling utama. Di sekolah SMA Negeri di Kota Binjai seluruhnya terakreditasi A, dengan adanya akreditasi tentunya pemerintah ingin mengetahui kinerja guru yang ada pada sekolah tersebut.

Kinerja guru merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, untuk

membangun sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk dipertahankan dan diarahkan agar guru memiliki kinerja yang tinggi. Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar. Menurut Hadari Nawawi 2006: 64-65. Kinerja instruktur baik atau tidak, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga variabel, khususnya yang terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab untuk pekerjaannya, yang terdiri dari informasi. Pengalaman tidak hanya berarti jumlah waktu atau periode operasi, tetapi juga materi yang diselesaikan dalam bentuk kondisi.

Menurut Hasibuan (2001:940) Menyebut keberhasilan sebagai prestasi kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar kemampuan, pengetahuan, keseriusan dan waktunya. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Prasetia, et al (2020:13) mengatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama – sama (Hasibuan : 2001:940). Dalam hal ini Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan

pekerjaan memimpin. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerjasama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan. Pemimpin dalam suatu sekolah disebut kepala sekolah. Untuk itu pemilihan karakteristik atau dominan sikap dalam menyelesaikan masalah dan memimpin organisasinya. Selain itu Kepemimpinan memiliki kemampuan dan kedudukan yang menentukan strategi untuk digunakan. Pemimpin yang melaksanakan kinerja dengan efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang dituju.

Kepemimpinan itu beraneka ragam. Setiap pemimpin memiliki kepribadian dan pengalaman sendiri yang memengaruhi gaya uniknya. Gaya ini dapat berkembang seiring waktu, jadi gaya kepemimpinan saat ini mungkin berbeda dengan yang akan datang.

Untuk membantu memahami gaya kepemimpinan dengan lebih baik, terdapat 11 gaya dan teori tentang kepemimpinan. Terdapat 11 model kepemimpinan menurut Bush (2008) dan Friar (2014) yaitu (1) kepemimpinan instruksional, (2) kepemimpinan transformasional, (3) kepemimpinan moral, (4) kepemimpinan partifipasif, (5) kepemimpinan manajemen, (6) kepemimpinan post modern, (7) kepemimpinan interpersonal, (8) kepemimpinan kontigensi, (9) kepemimpinan transaksional, (10) kepemimpinan distribusi, dan (11) kepemimpinan emosional. Dalam penulisan ini penulis mengambil salah satu dari model kepemimpinan yaitu kepemimpinan instruksional.

Kepemimpinan Instruksional Menurut Suharsaputra (2016:21) adalah

kepemimpinan yang fokus kepada penentuan visi, misi dan tujuan sekolah, mengelola, mengatur, mengkoordinasikan kurikulum, meningkatkan pembelajaran bermutu serta hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran sehingga dapat memperkuat budaya sekolah. Selain itu Kepemimpinan pembelajaran (Instruksional) merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Metode kepemimpinan ini menekankan pada pembelajaran sebagai aktivitas di sekolah.

Kepemimpinan intruksional akan begitu kuat mempengaruhi kinerja guru sehingga baik apabila keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak membuat stategi pendidikan yang baik terhadap perubahan. Menyadari hal tersebut, setiap pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan organisasi secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan nilai kualitas organisasi. Pemimpin harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Kepemimpinan Instruksional adalah kepemimpinan yang fokus kepada penentuan visi, misi dan tujuan sekolah, mengelola, mengatur, mengkoordinasikan kurikulum, meningkatkan pembelajaran bermutu, serta hal- hal yang berkaitan dengan pembelajaran, serta mengkoordinasikam iklim pembelajaran agar menjadi kondusif.

Metode kepemimpinan instruksional dalam pendidikan sangat penting karena berfokus pada pemimpin sebagai penggerak utama untuk meningkatkan

kualitas pembelajaran di sekolah atau lembaga pendidikan. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa menggunakan metode kepemimpinan instruksional dalam pendidikan:

1. Meningkatkan kualitas pembelajaran: Metode kepemimpinan instruksional memfokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran dengan memastikan bahwa guru memiliki dukungan, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan untuk memberikan pengajaran yang efektif. Pemimpin yang menggunakan metode ini berperan dalam mengarahkan guru-guru dalam pengembangan kurikulum yang relevan, metode pengajaran yang inovatif, dan penilaian yang efektif.
2. Mengoptimalkan potensi guru: Metode kepemimpinan instruksional membantu pemimpin sekolah mengidentifikasi potensi dan kebutuhan individu guru. Pemimpin dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru. Hal ini membantu guru merasa didukung, termotivasi, dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.
3. Membangun budaya kolaboratif: Metode kepemimpinan instruksional mendorong kolaborasi dan kerja tim di antara guru dan staf pendidikan lainnya. Pemimpin berperan dalam memfasilitasi kerjasama yang erat antara guru dalam merencanakan pembelajaran, berbagi praktik terbaik, dan menganalisis data hasil belajar. Dengan demikian, metode ini membantu membangun budaya kerja yang positif, saling mendukung, dan berfokus pada peningkatan terus-menerus.

4. Mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan: Metode kepemimpinan instruksional mengedepankan inovasi dalam pembelajaran. Pemimpin sekolah yang menggunakan pendekatan ini mendorong guru untuk mencoba pendekatan baru, metode pengajaran yang lebih efektif, dan teknologi pendidikan yang relevan. Dengan mengadopsi pendekatan perbaikan berkelanjutan, metode ini membantu menciptakan lingkungan yang dinamis dan adaptif di sekolah, yang terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran.
5. Menghasilkan hasil belajar yang lebih baik: Salah satu tujuan utama pendidikan adalah mencapai hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Metode kepemimpinan instruksional membantu pemimpin sekolah merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Hal ini sejalan dengan konsep dalam kepemimpinan instruksional menurut pendapat James Stronge. James Stronge adalah seorang ahli pendidikan yang telah memberikan kontribusi dalam bidang evaluasi kinerja guru dan kepemimpinan instruksional. Dia mengembangkan model kepemimpinan instruksional yang dikenal sebagai "Principal Leadership Performance Review" (PLPR). Model ini menekankan beberapa karakteristik dan praktik kepemimpinan instruksional yang efektif.

Dengan mengembangkan fokus pada instruksi yang berkualitas, pemimpin sekolah dapat membantu memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dan siswa berhasil mencapai potensi maksimal mereka.

Dengan adanya perogram Kurikulum Merdeka yang diluncurkan oleh

Kementrian Pendidikan, maka peran kepemimpinan sangatlah dibutuhkan untuk mempercepat terlaksananya program tersebut terutama dikalangan SMA.

Hal inilah yang melatar belakangi penulis memilih kepemimpinan instruksional dalam penulisannya, karena dengan menggunakan metode kepemimpinan instruksional, pemimpin sekolah dapat menjadi agen perubahan yang kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin yang efektif dalam metode ini memainkan peran sentral dalam menginspirasi, membimbing, dan memotivasi guru serta staf pendidikan lainnya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa. Tipe kepemimpinan ini yang sangat baik dan cocok pada masa ini untuk diterapkan.

Selain itu pencapaian seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan instruksional akan berharap kepada besaran motivasi yang ada dalam diri bawahannya. Untuk itu kepemimpinan instruksional juga harus mampu memberikan semangat dan faham akan situasi yang pas dalam membangkitkan semangat dan dorongan gurunya. Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Hal ini menjelaskan pada kita bahwa setiap individu mampu mengoptimalkan dan mengaktualisasikan potensinya dan hal tersebut sangat

tergantung pada kekuatan atau motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi tidak lain sebagai bentuk manipulasi yang halus bahwa motivasi hanyalah suatu cara membuat orang melakukan keinginan anda, tanpa mereka. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan (need) dalam terminologi berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu.

Pada hakikatnya manusia memiliki nilai intrinsik yaitu potensi kebaikan yang membuat keberadaanya dihargai ditengah-tengah masyarakat. Menurut Maslow dalam Ambar T. Sulistiyani (2003:93) mengatakan bahwa manusia didalam kehidupannya memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan lebih tinggi dan rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman digambarkan sebagai urutan yang lebih rendah, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dikategorikan sebagai kebutuhan- kebutuhan yang lebih tinggi.

Dua urutan tersebut dibedakan atas dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat tinggi terpuaskan secara internal, sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama terpuaskan secara eksternal. Pada kenyataannya, kesimpulan yang biasa ditarik dari klasifikasi Maslow adalah bahwa, dalam masa kecukupan ekonomi, hampir semua karyawan tetap akan menginginkan kebutuhan tingkat rendahnya

benar-benar terpenuhi.

Untuk itu adanya disiplin kerja yang menjadai batasan kerja agar lebih waspada dalam mengambil keputusan. Dimana disiplin kerja adalah sesuatu yang akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sebagai gambaran apabila pemimpin hanya memperhatikan hasil tanpa melihat proses tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja guru, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja guru yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi pendidikan masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem-sistem itu sendiri.

Menurut David (2002:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai

untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Pada saat peneliti melakukan observasi awal di SMA Negeri 6 Binjai menunjukkan bahwa dari hasil kinerja yang dilihat ada beberapa point yakni kurangnya guru dalam menguasai penggunaan komputer, kurangnya guru mengaplikasi media yang sesuai dengan materi pembelajaran, kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, terdapatnya guru yang datang dan pulang tidak sesuai waktu yang ditetapkan, kurangnya guru dalam berkomunikasi kepada pemimpin.

Selain itu kepemimpinan kepala sekolah juga kurang dalam memberikan informasi terbaru kepada guru, kurang dibimbing guru dalam menerapkan sistem pembelajaran yang kreatif dan inovatif, kurangnya kepala sekolah dalam memberikan kesempatan mengembangkan pendidikan

Beberapa uraian diatas dapat diketahui bahwa kepala sekolah SMA Negri 6 Binjai belum melaksanakan tugas (sepenuhnya) sesuai dengan fungsi karena masih ditemukan guru yang belum memenuhi kompetensi, kurangnya disiplin kerja sehingga juga menyebabkan kurangnya motivasi guru.

Motivasi guru ini memberikan dampak peningkatan kerja guru di SMA Negri 6 Binjai. Untuk itu Prioritas utama untuk memperbaiki dan meningkatkan

mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru. Sebagai seorang kepala sekolah SMA Negeri 6 Binjai kurang memberikan penyemangat kepada guru. Kepala sekolah SMA Negeri 6 Binjai kurang memiliki motivasi kepada guru dan kurang memperhatikan pembelajaran bagi peserta didik, yaitu dorongan kepada guru dapat berupa memberikan reward bagi guru yang berprestasi sehingga guru-guru termotivasi dalam mengembangkan kreativitasnya. Namun masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasinya sehingga dalam pembelajaran masih belum sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya kepemimpinan instruksional dalam proses kerja kepala sekolah tidak begitu antusias sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja guru dan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan instruksional adalah motivasi guru dan disiplin kerja maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Binjai”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, menunjukkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dalam hal ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Kurangnya motivasi berprestasi dari guru.
3. Adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
4. Adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasinya.
5. Masih Adanya guru yang datang dan pulang tidak sesuai waktu yang ditetapkan.
6. Adanya guru yang belum menguasai komputer.
7. Pemimpin (Kepala Sekolah) yang mencari zona aman dalam tugas dan kewajibannya.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan instruksional, motivasi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

Penelitian atau pernyataan ini akan mengukur atau mengidentifikasi pengaruh "Kepemimpinan Instruksional," "Motivasi Guru," dan "Disiplin Kerja" terhadap "Kinerja Guru" secara bersamaan atau pada saat yang sama. Artinya, penelitian ini tidak hanya akan melihat pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, tetapi juga bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja guru secara serentak. Dengan demikian, penelitian ini

bertujuan untuk menyelidiki dampak keseluruhan dari tiga variabel tersebut terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1.4.1. Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai ?
- 1.4.2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai?
- 1.4.3. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai?
- 1.4.4. Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Guru, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai secara simultan?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

- 1.5.1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai.
- 1.5.2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai.
- 1.5.3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di

SMA Negeri di Kota Binjai.

- 1.5.4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Motivasi guru, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai Secara Simultan.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1. Manfaat secara teoritis**

1.6.1.1. Dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan Instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

1.6.1.2. Dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian pada aspek yang berbeda.

### **1.6.2. Manfaat Secara Praktis**

1.6.2.1. Dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

1.6.2.2. Dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan perannya masing-masing dalam pembelajaran sehingga proses peningkatan mutu dapat dicapai.

1.6.2.3. Dapat menjadi masukan bagi Cabang Dinas Pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru negeri yang ada di wilayah kerjanya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Langkah awal yang di tempuh kepala sekolah untuk mewujudkan visi besar kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru. Supardi (2014: 45). Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performence* (bahasa inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Kinerja berarti suatu kegiatan yang di lakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan

Menurut A. Anwar Prabu (2002:97) mengatakan bahwa kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya. Defenisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenamg dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara dalam Jasmani (2013:155) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru sangat erat hubungannya dengan kompetensi guru, artinya apabila seorang guru memiliki kinerja yang baik maka ia harus didukung dengan kompetensi yang baik pula.

#### **b. Tujuan Kinerja Guru**

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Dalam Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam: 1) pengembangan profesi dan karier guru; 2) pengambilan kebijaksanaan per sekolah; 3) cara meningkatkan kinerja guru; 4) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru; 5) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training; 6) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja; 7) penyempurnaan manajemen sekolah; 8) penyediaan informasi untuk sekolah.

#### **c. Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Sulistiyani dan Rosidah dalam Jasmani (2013: 161) mengemukakan secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) penyesuaian-penyesuaian kompetensi;
- 2) perbaikan kinerja;
- 3) kebutuhan latihan dan pengembangan;
- 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,
- 5) pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
- 6) untuk kepentingan penelitian kepegawaian;

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan di pengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister dalam Abd. Madjid (2016: 11) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuandipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan di pengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kpribadian. Motivasi di pengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari: (1) lingkungan fisik pekerjaan; (2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari (a) kepemimpinan; (b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen.

Berdasarkan kajian di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja guru di tentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, kinerja guru ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri yang terkait dengan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang di peroleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre*

*service education*. Serta motivasi kerja yang terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja.

#### **e. Peran, Tugas, Tanggungjawab dan Kompetensi Guru**

##### **1) Peran Guru**

Menurut Hamalik (2008: 9) Guru dapat melaksanakan perannya, yaitu (1) sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar; (2) sebagai pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar; (3) sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar; (4) sebagai komunikator, yang melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat; (5) sebagai model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya agar berperilaku baik; (6) sebagai evaluator, yang melakukan penilaian terhadap kemauan belajar siswa; (7) sebagai inovator, yang turut menyebarkan usaha-usaha pembaruan kepada masyarakat; (8) sebagai motivator, yang meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa; (9) sebagai agen kognitif, yang menyebarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan masyarakat; (10) sebagai penilaian atau evaluasi, merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat di pisahkan dengan setiap segi penilaian.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran guru sangatlah penting dalam pendidikan, karena yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar adalah guru.

## **2) Tugas Guru**

Dalam undang-undang guru dan dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Salah satu faktor yang paling menentukan dalam proses pembelajaran adalah guru. Tugas guru yang paling utama mengajar dan mendidik. Sebagai pengajar, guru berperan aktif (medium) antara peserta didik dengan ilmu pengetahuan.

## **3) Tanggung Jawab Guru**

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang di tandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Tanggung jawab guru profesional di tunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya.

Peneliti menyimpulkan bahwa dalam situasi ini tugas dan tanggungjawab guru dalam pengembangan profesi dan membina hubungan dengan masyarakat

tampaknya belum banyak dilakukan oleh guru. Yang paling menonjol hanyalah tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar dan administrator kelas. Demikian pula tugas dan tanggungjawab sebagai pembimbing masih belum membudaya dikalangan guru, mereka beranggapan tugas membimbing adalah tugas wali kelas.

#### **4) Kompetensi Guru**

Kompetensi yang harus dimiliki guru berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 10 ayat 1, Kompetensi guru sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi. Ayat 2 ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagai mana dimaksud pada ayat 1 di atur dengan peraturan pemerintah.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Kompetensi guru yang dimaksud pada pasal 8 salah satunya yaitu kompetensipedagogik. Kompetensi ini merupakan syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi ini diperlukan guru untuk berinteraksi dengan siswa pada saat pembelajaran, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi hingga tindak lanjut dari suatu pembelajaran. Apabila guru tidak dapat menguasai kompetensi ini maka akan mengalami permasalahan dalam pembelajaran.

#### **f. Indikator Kinerja Guru**

Salah satu tugas manajer atau kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak di laksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah di capai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Penilaian kinerja atau prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (dalam Hasibuan Malayu, 1999: 87).

Sehubungan dengan hal di atas, maka penilaian kinerja guru harus berdasarkan standar kompetensi guru. Dalam bukunya yang berjudul guru sebagai profesi, Suparlan (dalam Ode Ismail, 2017: 133) mengatakan bahwa standar kompetensi guru dapat di artikan sebagai “suatu ukuran atau dipersyaratkan”. Lebih lanjut di nyatakan bahwa standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang di tetapkan atau di persyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru di bagi dalam 3 komponen yang saling terkait yaitu: (a) pengelolaan pembelajaran; (b) pengembangan profesi; (c) penguasaan akademik.

Ketiga komponen standar kompetensi guru tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, kompetensi kedua memiliki satu kompetensi, dan kompetensi ketiga terdiri atas

dua kompetensi. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 7 komponen dasar menurut peraturan pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005, Yaitu: (a) penyusunan rencana pembelajaran; (b) pelaksanaan interaksi belajar-mengajar; (c) penilaian prestasi belajar peserta didik; (d) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (e) pengembangan profesi; (f) pemahaman wawasan kependidikan; (g) penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Didalam penelitian ini, yang menjadi indikator dari kinerja guru mengutip pendapat dari Supardi (2014:73) dengan indikator-indikator kinerja guru sebagai berikut: (1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

### **2.1.2. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa anggota/kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Secara etimologis istilah kepemimpinan dalam kamus bahasa Inggris – Indonesia Jhon Echols (1997:351) merupakan terjemahan dari kata *Leadership* (bahasa Inggris), yang berarti kepemimpinan. Sementara itu, kata kepemimpinan berasal dari akar kata pemimpin, yang berarti seseorang yang di kenal oleh dan berusaha untuk mempengaruhi para pengikutnya, untuk merealisasikan apa yang menjadi visinya.

Menurut Kartini Kartono (dalam Hasan Basri, 2014:12) seorang pemimpin yang memiliki kecakapan dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan berbagai aktifitas yang di inginkan oleh pemimpin adalah pemimpin yang menjadikan kepemimpinannya sebagai alat utama mencapai tujuan, misalnya kepemimpinan Ki Hajar Dewantara yang menjadi teladan bagi seluruh guru dan pendidik di Indonesia, yang menegaskan pentingnya guru memiliki citra kepemimpinan yang menjadi teladan masyarakat sehingga kependidikannya memengaruhi kehidupan sosial dan budaya masyarakat.

Sedangkan Menurut Wahyudi (2015:120) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian dari kemampuan dan kepribadian seorang pemimpin sebagai alat untuk dapat mempengaruhi serta memotivasi orang yang di pimpinnya agar mereka mau bekerja dengan ikhlas, penuh semangat tanpa adanya paksaan.

## **b. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan**

Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal/filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin sekaligus menjadi patokan yang harus di capai (Burhanuddin, 1994: 65). Sedangkan menurut Wahjosumidjo (1994: 40) fungsi kepemimpinan ialah:

- a. Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok.
- b. Seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang di kehendaki oleh pemimpin.

Menurut Reza (dalam P F Lano, 2015) secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

*Pertama fungsi Instruktif*, pemimpin berfungsi sebagai komunikatoryang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempatmengerjakan perintah) agar keputusan dapat di wujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang di pimpin hanyalah melaksanakan perintah.

*Kedua fungsi Konsultatif*, pemimpin dapat menggunakan fungsikonsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut di gunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya.

*Ketiga fungsi Partisipasi*, dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

*Keempat fungsi Delegasi*, dalam menjalankan fungsi delegasi, sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk kelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

*Kelima fungsi Pengendalian*, berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapai tujuannya itu bersama secara maksimal.

Dari uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa seorang pemimpin harus dapat mencapai suasana kerjasama dan persaudaraan yang baik sehingga pekerjaan yang dijalani terasa mudah dan tidak membebaninya.

#### **b. Manfaat Kepemimpinan**

Ada beberapa manfaat kepemimpinan diantaranya adalah :

1. Alasan yang paling utama mengapa sebuah kepemimpinan sangat penting adalah untuk membangun tim yang solid. Visi dan target dari sebuah kelompok tentu harus dicapai dengan kerja keras. Dengan kepemimpinan yang baik tentu kesolitan dan kerja sama tim akan terbentuk secara baik pula. Sehingga halangan dan rintangan dapat diatasi dengan baik oleh tim.

2. Alasan yang kedua fungsi kepemimpinan adalah sangat berpengaruh dalam mengatasi perbedaan karakter yang ada.

3. Dalam mewujudkan visi dan tujuan tentu ada rintangan yang menghadang. Rintangan pun terus berkembang menjadi semakin sulit. Untuk mengatasinya diperlukan analisa dan perhitungan yang tepat sehingga menemukan cara yang jitu. Contoh kepemimpinan yang baik akan melakukan hal tersebut dan ia tetap teguh dengan berbagai rintangan yang ada.

4. Kepemimpinan bukan hanya tentang menguntungkan sebuah kelompok atau perusahaan. Seorang pemimpin pun akan mendapatkan keuntungannya. Mereka yang menjadi seorang pemimpin akan memiliki mawas diri, keuletan, kreatifitas, dan kesabaran yang berkembang. Sebab mereka terbiasa untuk mengarahkan dan memberi keputusan untuk kelompoknya.

Dapat disimpulkan dalam hal ini mengenai kepemimpinan diantaranya:

- a. Meningkatkan kepercayaan diri seseorang
- b. Memudahkan kelompok dalam mencapai tujuan
- c. Membentuk karakter
- d. Mengasah kemampuan mengorganisir dan berkomunikasi dengan banyak orang
- e. Meningkatkan keahlian problem solver

Seperti yang sudah disampaikan pada jenis kepemimpinan, sikap kepemimpinan dapat diperoleh Ketika lahir (charisma) dan dapat dilatih. Menarik sekali bukan jika memiliki sikap kepemimpinan?

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati (2009:106-107) dalam buku perilaku organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah:

### 1. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah intelegensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi daripada yang di pimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

### 2. Kelompok yang di pimpin

Kumpulan daripada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang di uraikan diatas itu belum berarti apa – apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasikan tujuan yang harus di capai olehnya.

### 3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan kepala sekolah sejatinya adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang didalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. kepala sekolah adalah tenaga fungsional di

sekolah yang bertugas untuk memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi didalamnya. Akan tetapi, sekolah tidak hanya memimpin, kepala sekolah adalah komponen utama dalam manajemen pendidikan pada lingkup sekolah.

#### **d. Peran Kepemimpinan**

Menurut Burt Nanus (dalam Komang Ardana, 2009: 101-102) yang dikutip lembaga pendidikan dan pengembangan manajemen Jakarta. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut.

##### 1) Pemberiarah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauhmana efektifitas maupun efesiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

##### 2) Agen perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan, menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

### 3) Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik dan penentu visi organisasi merupakan penasehat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

### 4) Pembina

Pemimpin adalah pembina team yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah di rumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas.

Berdasarkan Uraian diatas dapat maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran pemimpin adalah mengambil inisiatif dalam hubungannya dengan tujuan dan arah dari pada metode dan cara, memilih diantara banyak alternatif dari suatu kegiatan pengambilan keputusan, mengambil langkah untuk mengimplentasikan dan mengevaluasi. Kepala sekolah juga diharapkan lebih memperhatikan atau lebih aktif dalam mengawasi kinerja guru karena peran guru sangat penting dalam memajukan sekolah atau mempengaruhi siswa dalam belajar.

## **2.1.2. Kepemimpinan Instruksional**

### **a. Pengertian Kepemimpinan Instruksional**

Kepemimpinan instruksional/ kepemimpinan pembelajaran merupakan salah satu kunci dalam sekolah efektif. Kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang memfokuskan pada pembelajaran yang komponen-komponen meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, assessment, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar sekolah (Kemdiknas, 2011).

Bush dalam Usman (2015:11) menyatakan bahwa konsep kepemimpinan instruksional fokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa. Pengaruh pemimpin ditargetkan pada pembelajaran siswa melalui guru. Sedangkan, Suhardan (2010:15) menyampaikan bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan aktifitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik disekolah, mereka adalah guru dan staf educatif atau staf teaching.

Sejalan dengan hal tersebut, Rigsbee dalam Daryanto (2011:67) mengemukakan bahwa seorang kepala sekolah yang baik adalah seorang pemimpin yang bersifat instruksional yang membantu guru untuk menciptakan bagaimana cara terbaik siswa belajar. Kepala sekolah yang bersifat instruksional menempatkan agenda pembelajaran pada urutan pertama dari seluruh kegiatannya. Memberikan dukungan yang tepat untuk peningkatan mutu kinerja mengajar guru dan kesuksesan pembelajaran dikelas.

Lebih jelas Hallinger dalam Emmanouil (2014:90) menekankan bahwa seorang kepala sekolah instruksional juga mencoba untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dengan mendukung pengembangan profesional,

berbagi visi dan memberikan motivasi yang kuat serta inspirasi untuk pembelajaran staf mengajar (guru).

Kepala sekolah instruksional memberi motivasi pada guru untuk mengembangkan profesionalisme sehingga guru mampu meningkatkan mutu pengajaran. Maka untuk itu peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan intruksional adalah jabatan seorang pimpin yang memimpin dengan cara sesuai dengan prosedural.

#### **b. Pandangan Para Ahli**

Menurut Hillinger (dalam Dewi kusuma wardani (2015:88) kepemimpinan pembelajaran yang efektif sebagai berikut: (a) maka visi sekolah melalui berbagai pendapat dengan warga sekolah serta mengupayakan agar visi dan misi kepala sekolah tersebut hidup subur dalam implementasinya; (b) kepala sekolah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan sekolah; (c) kepala sekolah melibatkan dukungan terhadap pembelajaran; (d) kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar untuk memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung didalam sekolah; (e) kepala sekolah berperan sebagai fasilitator sehingga dengan berbagai cara dia dapat mengetahui kesulitan pembelajaran dan dapat membantu guru-guru mengatasi kesulitan belajar tersebut.

Adapun indikator dari kepemimpinan instruksional kepala sekolah menurut Mc Ewan dengan mengembangkan konsep kepemimpinan pembelajaran yang lebih operasional dengan tujuan kepemimpinan pembelajaran lengkap dengan indikatornya seperti berikut ini.

1. Menetapkan tujuan dengan jelas; (a) melibatkan guru-guru dalam mengembangkan dan menerapkan tujuan dan sasaran pembelajaran; (b) mengacu kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam mengembangkan pembelajaran; (c) memastikan aktifitas sekolah dan kelas konsisten dengan tujuan pembelajaran; (d) mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan pembelajaran.
2. Menjadi narasumber bagi guru dan staf; (a) bekerjasama dengan guru untuk memperbaiki program pembelajaran didalam kelas sesuai dengan kebutuhan siswa; (b) membuat program pengembangan pembelajaran yang didasarkan atas hasil penelitian dan praktek yang baik; (c) menerapkan prosedur formatif yang baik dalam mengevaluasi program pembelajaran
3. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran; (a) menciptakan kelas-kelas inklusif yang memberi kesan bahwa didalamnya semua siswa boleh belajar; (b) menyediakan waktu yang lebih panjang untuk belajar (dalam kelas tersebut) bagi siswa-siswa yang membutuhkannya; (c) mendorong agar guru berperilaku positif dalam kelas sehingga membuat iklim pembelajaran baik dan tertib; (d) menyampaikan pesan-pesan kepada siswa dengan berbagai cara bahwa mereka bisa sukses; (e) membuat kebijakan yang berkaitan dengan kemajuan belajar siswa (pekerjaan rumah, penilaian, pemantauan, kemajuan belajar, remediasi, laporan hasil belajar, kenaikan/tinggal).
4. Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf;(a)

melakukan komunikasi dua arah secara sistematis dengan staf dan guru tentang tujuan dan sasaran sekolah; (b) menetapkan, mendukung, dan melaksanakan aktifitas yang mengkomunikasikan kepada siswa tentang nilai dan arti belajar; (c) mengembangkan dan menggunakan komunikasi dengan orang tua untuk menyampaikan tujuan-tujuan sekolah yang telah ditetapkan; (d) Mengkondisikan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi; (e) melibatkan diri anda mengajar secara langsung dikelas; (f) membantu guru-guru dalam mengupayakan dan mencapai keinginan profesionalnya yang berkaitan dengan pembelajaran sekolah dan memantau apakah keinginannya itu terwujud; (g) melakukan observasi terhadap semua kelas secara teratur, baik secara informal atau formal; (h) melibatkan diri anda dalam persiapan observasi kelas; (i) melibatkan diri anda dalam rapat-rapat yang membahas hasil observasi terutama yang menyangkut perbaikan pembelajaran; (j) melakukan evaluasi yang mendalam, bertanggungjawab, mengarahkan dan memberi rekomendasi bagi pengembangan pribadi dan profesi sesuai dengan kebutuhan individu.

5. Mengembangkan kemampuan profesional guru; (a) membuat jadwal, rencana, atau fasilitasi berbagai rapat perencanaan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, atau pelatihan guru yang membicarakan isu-isu pembelajaran; (b) memberi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan tentang kolaborasi, membuat keputusan bersama, coaching, mentoring, pengembangan kurikulum dan persentasi; (c) pemberi motivasi dan sumber daya pada guru untuk berpartisipasi dalam aktifitas pengembangan

profesional

6. Bersikap positif terhadap siswa, guru, staf dan orang tua siswa; (a) melayani siswa dan berkomunikasi dengan mereka mengenai berbagai aspek kehidupan sekolah mereka; (b) berkomunikasi dengan semua guru dan staf dilakukan secara terbuka dengan menghormati perbedaan pendapat yang ada; (c) menunjukkan perhatian terhadap masalah-masalah siswa, guru dan staf dan libatkan diri dalam pemecahan masalah mereka seperlunya; (d) menunjukkan kemampuan hubungan interpersonal dengan semua pihak; (e) selalu menjaga moral yang baik; (f) selalu tanggap terhadap apa yang menjadi perhatian guru, staf, siswa dan orangtua; (g) mengakui atau menguji keberhasilan kemampuan orang lain.

### **c. Tujuan Kepemimpinan Instruksional**

Ubben & Hughes juga mengajukan Model kepemimpinan pembelajaran memiliki empat rangkaian yang mempengaruhi hasil belajar peserta didik, yakni:

1. Lingkungan eksternal meliputi nilai, harapan, keyakinan, dan kemampuan kepemimpinan pembelajaran;
2. Perilaku dan Kemampuan pemimpin;
3. Struktur internal yang menciptakan pemimpin dan pendidik mencapai target belajar;
4. Hasil Belajar.

Mulyasa (2011) menyatakan salah satu kekuatan efektif yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya adalah

kepemimpinan.

Tujuan utama dari Kepemimpinan instruksional adalah untuk memperbaiki hasil belajar dan prestasi peserta didik dengan cara memperbaiki proses belajar mengajar (Gort.on, 1976). Dalam hal ini, yang menjadi perbaikan dari adanya kepemimpinan instruksional adalah penguatan keterampilan guru /dosen, sistematika kurikulum, perbaikan struktur organisasi, serta keterlibatan orang tua serta warga sekitar kampus dalam kegiatan kemitraan (Tanama dkk., 2019; Usman, 2015). Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kualitas mengajar dan pembelajaran dalam pendidikan (Rathana 2013).

Peranan kepemimpinan instruksional dalam pendidikan yakni sebagai peningkat profesionalisme guru /dosen dan peningkat kualitas pembelajaran dengan terwujudnya peningkatan hasil belajar peserta didik.

#### **d. Manfaat Kepemimpinan Instruksional**

Menurut Keefe & Jenkins seperti yang dikutip Supardi (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan instruksional berperan memperbaiki pengajaran dan pembelajaran dengan senantiasa memberi arahan menyediakan sumber, dan paling penting memberikan bantuan pada guru.

Pimpinan sebagai pemimpin instruksional memfokuskan kegiatannya pada upaya yang membawa manfaat dalam peningkatan dan perbaikan mutu kinerja mengajar para guru, yaitu dengan mengajak, mendorong, mengarahkan, dan memfasilitasi guru bagi pengembangan kinerjanya, memberdayakan guru sehingga memiliki keunggulan dalam mutu.

Kemimpinan instruksional dalam proses kerja pimpinan mampu

meningkatkan kinerja. menurut Endang (2016) kepemimpinan instruksional menempatkan guru sebagai komponen utama yang perlu dikembangkan, artinya kepemimpinan instruksional membangun dan mendorong munculnya kreativitas yang profesional, inovatif dan kreatif dalam proses pembelajaran oleh guru dan dosen.

Elemen penting dalam konsep kepemimpinan instruksional, yaitu elemen yang mempengaruhi langsung terhadap pembelajaran, elemen hubungan kepemimpinan, pembelajaran dengan guru, dan elemen yang mendukung pencapaian peningkatan pembelajaran. Tiga elemen ini dilaksanakan secara utuh dan dilaksanakan secara berkelanjutan.

Menurut Ruther, ford (dalam Kusmintardjo 2014, hlm 209) sebagai pemimpin pembelajaran, pemimpin yang efektif seharusnya memiliki :

1. visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai ;
2. kemampuan menetapkan tujuan ;
3. kemampuan untuk memantau kemajuan secara kontinu sesuai dengan visi dan misi;
4. sikap suportif dan korektif bila adanya penyimpangan pelaksanaan kegiatan yang tidak mengarah kepada visi dan misi.

#### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Instruksional**

Kepemimpinan pembelajaran yang kuat dapat meningkatkan kualitas lulusan. kepemimpinan pembelajaran mencakup perilaku pimpinan dalam merumuskan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah, memantau, dan memberikan umpan balik dalam pembelajaran dan menciptakan iklim pendidikan

dan komunikasi efektif antar staf.

Hoy dan Miskel (200,1:399), misalnya menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pemimpin, yaitu:

1. sifat struktural organisasi (structural properties of the organisation),
2. iklim atau lingkungan organisasi (organizational climate),
3. karakteristik tugas atau peran (role characteristics)
4. karakteristik bawahan (subordinate characteristics).

Model kepemimpinan instruksional (instructional leadership) merupakan model kepemimpinan yang dapat mendorong meningkatnya prestasi peserta didik (Cotton, 2003).

#### **f. Indikator Kepemimpinan Instruksional**

Adapun indikator dari kepemimpinan instruksional adalah menurut Mc Ewan (2002:4) mengatakan dan menjelaskan dengan mengembangkan konsep kepemimpinan pembelajaran yang lebih operasional yaitu:

1. Menetapkan tujuan belajar dengan jelas.
2. Menjadi narasumber
3. Menciptakan budaya dan iklim perguruan yang kondusif.
4. Mengkomunikasikan visi dan misi.
5. Mengkondisikan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi.
6. Mengembangkan kemampuan profesional guru.
7. Bersikap positif

Secara keseluruhannya kepemimpinan instruksional adalah segala bentuk

kegiatan atau perbuatan yang di rancang oleh ketua dengan jelas serta memiliki tujuan yang akan mempengaruhi, memberi bimbingan, dan dorongan kepada masyarakat kampus dalam usaha menambahkan kebaikan serta meningkatkan program-program berkaitan proses pengajaran dan pembelajaran bagi mencapai matlamat kampus berkualiti yang ditetapkan dengan indikator adalah menjadi penyemangat bagidosen, bersikap positif, mengembangkan kemampuan professionaldosen menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menetapkan tujuan pembelajaran mengkomunikasikan visi dan misi.

**g. Langkah-langkah Kepemimpinan Instruksional**

Menurut Soekarno Indra Facharudi dalam Nidya Utari, (2019:71) langkah-langkah kepemimpinan instruksional yaitu:

- 1) Jujur;
- 2) Melakukan apa yang mereka katakan dan dilakukan;
- 3) Menepati janji dan melaksanakan komitmen mereka;
- 4) Memastikan tindakan mereka konsisten dengan komunitas yang dipimpinnya;
- 5) Memiliki gagasan yang jelas mengenai apa yang orang lain nilai dan apa yang bisa mereka lakukan;
- 6) Percaya pada nilai yang melekat pada diri orang lain;
- 7) Mengakui kesalahan;
- 8) Menciptakan iklim yang saling percaya dan terbuka;
- 9) Membantu orang lain menjadi sukses dan merasa diberdayakan;

- 10) Mendorong anggota untuk berbuat lebih banyak;
- 11) Menyisingkan lengan baju mereka. Pemimpin menunjukkan anggota mereka tidak hanya sebagai boneka atau pengambil keputusan;
- 12) Menghindari ungkapan yang menimbulkan kebencian, keengganan dan risistensi.

### **2.1.3. Kepala Sekolah**

#### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Secara etimologis kepala sekolah berasal dari dua kata “kepala dan sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai pemimpin atau ketua sedangkan sekolah adalah lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran menurut tingkatannya. Ada dasar, lanjutan, dan tinggi. Jadi kepala sekolah secara terminologis dapat diartikan orang atau guru yang memimpin suatu sekolah (KBBI Daring: 2016).

Menurut para ahli pengertian kepala sekolah adalah sebagai berikut:

M. Daryanto (2010:80) menjelaskan bahwa; kepala sekolah merupakan personal sekolah yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggungjawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan.
- c. Mempertinggi budi pekerti

- d. Memperkuat kepribadian
- e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Mulyasa (2004: 126) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggungjawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, recruitment sumber daya peserta didik, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta lulusan yang berkualitas.

#### **a Peran dan Tugas Kepala Sekolah**

Menurut E. Mulyasa (2004: 100-115) kepala sekolah memiliki peranan tugas sebagai berikut: *Educator, Manager, Administrator, Inovator, Motivator, Supervisor* dan *Leader*.

##### **a. *Educator* ( Pendidik)**

Kepala sekolah sebagai seorang pendidik merupakan hal yang sangat mulia. Paling tidak ada empat hal yang perlu ditanamkan seorang kepala sekolah dalam fungsinya sebagai pendidik, yakni: (a) Mental, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia; (b) Moral, yaitu berkaitan dengan hal-hal

ajaran baik dan buruk, mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban. Juga moral yang di artikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan; (c) Fisik, yakni hal- hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah; (d) Artistik,yakni hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan Wahjosomidjo, (1999: 124).

Hal yang paling terpenting dari kepala sekolah sebagai pendidik adalah keteladanan. Keteladanan hendaklah di tampilkan oleh kepala sekolah melalui sikap, perbuatan dan perilaku termasuk penampilan kerja dan penampilan fisik.

*b. Manager*

Tugas manager adalah merencanakan, mengordinasikan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Manager adalah orang yang melakukan sesuatu yang secara benar. Dengan demikian kepala sekolah harus mampu merencanakan atau mengatur serta mengendalikan semua program yang telah disepakati bersama.

*c. Administrator*

Kepala sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi, sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah. Untuk itu kepala sekolah

harus bisa menjabarkan kemampuan diatas dalam tugas oprasional Mulyasa, (2004: 107)

d. Inovator

Sebagai inovator kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

e. Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator berarti bagaimana ia memiliki kemampan mengatur lingkungan sekolah sehingga tercipta suasana yang kondusif bagi pelaksanaan proses pembelajaran. Bagaimana ia memiliki kemampuan mengatur keharmonisan antara sesama guru dan karyawan antara sekolah dan lingkungannya. Bagaimana kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dengan hukuman.

f. Supervisor

Terdapat beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi, bahkan dalam pelaksanaan istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah tersebut diantaranya adalah pengawasan, pemeriksaan dan inspeksi. Mulyasa, (2011: 239) Mengatakan Bahwa Pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan.

g. Leader

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader menurut Ordway Tead menunjukkan sifat-sifat: (a) kesadaran akan tujuan dan arah; (b) antusiasme; (c) keramahan dan kecintaan; (d) integritas (keutuhan, kejujuran dan ketulusan hati); (e) penguasaan teknis; (f) ketegasan dalam mengambil keputusan; (g) kecerdasan; (h) keterampilan mengajar; (i) kepercayaan.

**b. Standar Kepala Sekolah**

Menurut peraturan menteri pendidikan nasional Republik Indonesia ([www.simpuh.kemenag.go.id](http://www.simpuh.kemenag.go.id)) nomor 13 tahun 2007 standar kepala sekolah yaitu: kualifikasi dan kompetensi.

1. Kualifikasi

Kualifikasi secara *Etimologis* adalah keahlian yang di perlukan untuk melakukan sesuatu atau dalam menduduki jabatan (KBBI Daring: 2016). Kualifikasi kepala sekolah terdiri atas kualifikasi umum dan kualifikasi khusus.

2. Kompetensi

Secara *Etimologis* kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan sesuatu (KBBI Daring: 2016). Kompetensi terbagi 5 dimensi, sebagai berikut :

1. Dimensi Kompetensi Kepribadian

1. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan

menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah

2. Memiliki integritas sebagai pemimpin
3. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
5. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah
6. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pimpinan pendidikan.

## 2. Manajerial

1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

## 3. Kewirausahaan

1. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
  2. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
  3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
  4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang di hadapi sekolah/madrasah
  5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik
4. Supervisi
1. Merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
  2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
  3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
5. Sosial
- a. Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/ madrasah
  - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
  - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus

dimiliki seorang pendidik. Setelah dimiliki, tentunya harus dikuasai, dihayati, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan didalam kelas, yang sering kita sebut dengan pengajaran. Selain itu guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

#### **d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut E. Mulyasa (2007: 118) kepemimpinan dalam peningkatan kinerja diantaranya:

a. Pembinaan disiplin yaitu dengan: (a) latihan keefektifan pemimpin.

Yaitu: menghilangkan metode refresif dan kekuasaan, misalnya memberikan hukuman dan ancaman melalui model komunikasi tertentu;(b) konsekuensi-konsekuensi logis, yaitu dengan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah dan memanfaatkan akibat perilaku yang salah

b. Pembangkitan motivasi. Yaitu dengan teori Maslow. Diantaranya: (a) hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya; (b) bekerja dengan suasana yang menyenangkan atau bersahabat.

c. Penghargaan (*Rewards*) yaitu di kaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian kepala sekolah adalah seorang individu berperan sebagai pemimpin yang mengambil tindakan dalam memberikan instruksi dan memberikan contoh yang baik. indikator kepemimpinan yang efektif yang

dikemukakan mulyasa dimana Menetapkan tujuan belajar dengan jelas, Menjadi narasumber bagi staf dan guru, Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran, Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf; Mengkoduskan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi, Mengembangkan kemampuan profesional, Bersikap positif terhadap peserta didik, staf, guru dan orang tua peserta didik.

#### **2.1.4. Motivasi Guru**

##### **a. Pengertian Motivasi Guru**

Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah dari motivasi. Menurut Hasibuan (2003), motivasi berasal dari kata motif, yang mempunyai arti seperti perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2007), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang digerakkan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Dan seorang pemimpin akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya

orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang bisa membuatnya bekerja dengan baik.

Motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran-sasaran dalam organisasi sekolah akan tercapai apabila semua komponen organisasi termasuk guru memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

Dengan demikian diharapkan guru juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada mereka. Jika semua tanggung jawab telah dilaksanakan oleh guru dan mereka merasa mampu melakukan pekerjaan itu, maka timbul keinginan untuk bekerja lebih baik lagi. Keinginan untuk berprestasi merupakan suatu hal yang lumrah dan merupakan suatu kebutuhan individu atau kelompok, walaupun pencapaiannya hanya sampai batas tertentu.

Setelah guru melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka guru membutuhkan pengakuan berupa bentuk perhatian, dalam hal ini adalah kepala madrasah terhadap guru yang berprestasi. Pengakuan merupakan salah satu faktor pendorong agar motivasi kerja guru meningkat. Dengan pengakuan tersebut, guru akan terus mencoba dan berusaha untuk meningkatkan lagi kinerjanya. Pengakuan tidak hanya berifat materi, non materipun akan memberikan kepuasan bagi guru yang berprestasi

## **b. Fungsi Motivasi**

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman yang dikutip oleh Abdul Majid adalah sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

2. Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan fungsi motivasi menurut Hamalik meliputi:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dari sumber diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa fungsi dari motivasi kerja guru adalah sebagai pengarah atau penggerak yang ada dalam diri guru untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya.

### **c. Manfaat Motivasi**

Membahas mengenai motivasi, semua orang sangat memerlukan dorongan dalam hal psikologis. Terutama di saat diri merasa down dan membutuhkan semangat lain agar terpacu untuk melanjutkan hidup. Motivasi memiliki manfaat tersendiri. Seperti berikut ini beberapa manfaat motivasi guru :

#### **1. Motivasi Sebagai Pendorong Perbuatan**

Dalam hal ini motivasi berperan penting dalam melakukan setiap tindakan seseorang. Seperti, awalnya seorang karyawan tidak ingin melakukan satu pekerjaan tertentu, namun karena ia mengetahui dampak yang akan terjadi maka sesulit apapun tetap dilakukan. Jadi, motivasi sebagai pendorong perbuatan ini dapat mempengaruhi tindakan apa yang akan diambil selanjutnya setelah merasakan dorongan dalam diri.

#### **2. Motivasi Sebagai Penggerak Perbuatan**

Ketika rasa malas itu menghampiri Anda, kemudian munculah motivasi dorongan diri untuk berencana melakukan sesuatu. Setelah itu, mulailah alam

bawah sadar Anda tergerak untuk melakukan sesuatu hal. Inilah yang dinamakan motivasi penggerak perbuatan.

### 3. Motivasi Sebagai Pengarah Perbuatan

Motivasi seperti ini menentukan apa yang harus dikerjakan dan dilakukan yang mendukung untuk mencapai tujuan. Seperti, saat Anda merasakan hal terbesar dalam diri pada saat melakukan sesuatu. Sehingga rasa malas, jenuh, dan apapun itu menjadi terkalahkan dengan rasa motivasi tersebut.

#### **d. Indikator Motivasi Guru**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurut Roth et al (2007) yaitu: (a) Motivasi Ekstrinsik yang meliputi: (1) Penghargaan atas usaha dan prestasi guru; (2) Kepuasan terhadap cara mengajar; (3) Pengamatan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru. Sedangkan (b) Motivasi Instrinsik yang meliputi: (1) Cara mengajar yang menyenangkan; (2) Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis; (3) Hubungan dengan siswa yang harmonis.

Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian menarik kesimpulan motivasi adalah sebagai bentuk dorongan yang bersal dari dalam diri seseorang dan memiliki alasan untuk mengembangkan diri. Adapun indikator dari motivasi guru adalah motivasi instrik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi oleh imbalan dari eksternal. Motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas tertentu karena menganggapnya sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya

atau memberikan kepuasan untuk dirinya sendiri. Jenis motivasi ini dipengaruhi oleh ketertarikan atau kesenangan pada kegiatan tertentu.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah. Imbalan atau hadiah ini bisa berupa pujian, penghargaan, uang, atau barang tertentu. Selain itu, melakukan suatu kegiatan dengan maksud menghindari hukuman juga termasuk dalam motivasi ekstrinsik. Motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas bukan demi kepuasan dirinya sendiri, melainkan karena berharap mendapatkan sesuatu sebagai imbalannya atau menghindari sesuatu yang tidak menyenangkan.

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. 12 Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam table berikut ini ;

#### 1. Dimensi Internal:

- a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.

- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

2. Dimensi Eksternal ;

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **2.1.5. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasibuan (2011) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Aritonang (dalam Adi Wahyudi, et, al 2012) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian disiplin

merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Disiplin berkaitan dengan aturan dan tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan.

Setiap organisasi lembaga pendidikan memiliki tujuan utama untuk disiplin kerja guru-guru, terdapat berbagai tujuan disiplin kerja yang dilakukan oleh setiap organisasi lembaga pendidikan. Dengan adanya Tujuan disiplin kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan pencapaian yang telah ditetapkan, guna menjaga efektivitas dan efisiensi.

Berbagai aturan yang disusun oleh lembaga adalah tuntutan untuk mencapai tujuan suatu lembaga yang telah ditetapkan pada suatu aturan. Sedangkan, menurut Henry Simamora (2012:242) mengungkapkan bahwa: “Tujuan utama dari tindakan disiplin kerja ini adalah memastikan perilaku- perilaku seseorang agar konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh lembaga.”

Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional karna pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tak dapat terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

**b. Faktor Disiplin Kerja**

Faktor yang mempengaruhi disiplin guru menurut Sedarmayanti (2009):

1. Besarnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawas Pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan tegaknya disiplin
8. Pengembangan Struktur organisasi yang sehat
9. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) mengemukakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Taat terhadap waktu: dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga/sekolah.

2) Taat terhadap peraturan organisasi: peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: ditunjukkan dengan cara

melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab serta menjalin hubungan baik dengan yang lainnya.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di lembaga yang telah ditetapkan: aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru selama berada di lembaga / sekolah.

Menurut Sedarmayanti (2001:10) Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya perwujudan tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Selain memberikan motivasi guru demi mencapai tujuan sekolah yaitu kedisiplinan kerja sangat diperlukan. Berdasarkan pengertian diatas maka disiplin kerja adalah hal yang mendasar untuk melakukan yang terbaik dan bekerja sesuai dengan aturan yang sudah di tetapkan. Maka yang mejadi indikator adalah disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar.

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut: 1) Kehadiran. Merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja. 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. 5)

Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

#### **2.1.6. Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu tentang kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan serta kepemimpinan instruksional, motivasi guru, dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Harnipa mahasiswi pasca sarjana universitas negeri makassar pada tahun 2016 dengan judul *“Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Minat, Dan Hasil Belajar Fisika SMA Negeri Se Kabupaten Luwu”*, hasil penelitiannya: kinerja guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi belajar.

Mustika Sulistio Ningsih mahasiswi universitas islam negeri raden intan lampung pada tahun 2017 dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung”*, hasil penelitiannya: motivasi kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif.

Cucu Sukmawati dan Endang Herawan mahasiswi universitas pendidikan indonesia, jurnal administrasi pendidikan tahun 2016 dengan judul *“Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru”*, hasil penelitiannya: hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap mutu kinerja guru SMP Negeri di kota sukabumi dalam

persamaan regresinya  $Y = 9,238 + 0,788X$  dan menunjukkan pengaruhnya sebesar 64% sisanya 36% dipengaruhi variabel lain.

Sucipno dkk dalam jurnal manajer pendidikan tahun 2017 dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Se Kecamatan Ulok Kupai*”, hasil penelitiannya: kepemimpinan pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan pembelajaran maka semakin baik pula kinerja guru.

Indra Prasetia, Akrim, Emilda Sulasmi. 2020. *EFFECTIVE COMPETENCY BASED SCHOOL MODEL. The problem of school performance, especially the performance of personnel involved in school organizations (principals, teachers and staff), is rated lowly. Therefore, the ability of people in school organizations is required to ensure that the school's target will be achieved effectively. This study was conducted by using mixed method (embedded qualitative-quantitative type mix): the qualitative method as the primary method and the quantitative method as secondary method that was carried out in one stage of the study (the qualitative-quantitative stage together). Open and closed questionnaires through predetermined respondents, as well as documentation studies were used as data collection tool. Meanwhile, the data was analyzed by using statistical approach (quantitative) and data transformation (qualitative) was obtained from sources or participants determined in the study. The results showed that from the characteristics of (1) collegiality*

*collaboration skills among teachers, (2) understanding cognitive processes in the administration of teaching,*

*(3) mastery of subject knowledge structures, (4) understanding and appreciation of values, beliefs, and (5) teaching standards, convey direct and positive influence*

*on student and teacher performance. Based on these competency characteristics, teacher and student performance can be predicted, whether effective or not.*

*This study is initiated by the examination of the problems occurring in regards the management of school administration, which automatically impacts the downgrade of the quality of education in schools as the service agent to public. Moreover, it is considered to be addressed to produce the model design of school management development which may be implemented in many schools in the future. The examination uses the research and development approach as the methodology of the examination and conducted for 3 years within 3 research steps in each year. In the first year of the examination, need assessment was conducted to identify and fetch the premier data, references and the exploration of human resources in the targeted schools. While in the second year, the examination was proceeded to the development of the model. Finally, the third year, the examination was ended to the evaluation of the data collections through taking samples to be interviewed and documentation of*

references. In accordance with that examination, the empirical results adjust some competency of teachers which encompass: : (1) team leader, (2) result orientation, (3) oral communication, (4) costumer focus, (5) achievement orientation , (6) problem solving, (7) computer literacy, (8) listening, (9) stress oriented, (10) applied learnin. Theanalysis numbers showing the result is still good. It shows that there is a significant relation in teachers' competencies either from elementary schools and even high schools in building the outcome of education.

*Indra Prasetia, Sri Melfayetty, Rosmala Dewi, 2020. The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School.*

*Indra Prasetia, Sri Melfayetty, Rosmala Dewi, 2020. The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School. This study aims to determine the effect of transformational leadership and a culture of academic optimism on the empowerment and motivation of teachers and school effectiveness by causality, both direct and indirect effects in the path analysis framework. This research took place in Medan State Junior High School, amounting to 45 State Junior High Schools with a sample of 304 teachers.*

*Simultaneously and partially it shows that (1) transformational leadership and academic optimism culture have a positive and significant effect on the empowerment of teachers at SMP Negeri Medan, (2) transformational leadership, academic optimism culture and empowerment have a positive and significant effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri Medan, (2) 3) transformational leadership, academic optimism culture, empowerment and work motivation have a positive and significant effect on the effectiveness of Medan State Middle Schools.*

Wasiatur Rif'ah mahasiswi universitas islam negeri walisongo semarang pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTS Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak”, hasil penelitiannya kedisiplinan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

*Persamaan* Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti terkait kinerja guru, kepemimpinan instruksional, motivasi dan disiplin guru. Sedangkan *Perbedaan* penelitian ini diantaranya tempat penelitian, variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru mengkaji kepemimpinan instruksional, motivasi guru, dan disiplin kerja, variabel terikat kinerja guru dengan mengambil objek di SMAN Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir Riau.

### **Tebel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Keterangan
1	<p><i>Indra Prasetia, Sri Melfayetty, Rosmala Dewi, 2020. The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School.</i></p>	<p>Meneliti terkait kepemimpinan</p>	<p>Penelitian yang meneliti tentang kebudayaan, tempat, latar penelitian.</p>	

2	<p>Wasiatur Rif'ah mahasiswi universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTS Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak",</p>	<p>Meneliti terkait kinerja guru, kepemimpinan instruksional, motivasi dan disiplin guru.</p>	<p>Tempat dan waktu penelitian</p>	
3	<p>Harnipa mahasiswi Pasca Sarjana Universitas Negeri Makassar pada tahun 2016 Dengan judul "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap</p>	<p>Variabel yang di teliti adalah motivasi, kinerja guru</p>	<p>Variabel terikat yang berbeda serta waktu dan latar penelitian</p>	

	<i>Motivasi, Minat, Dan Hasil Belajar Fisika SMA Negeri Se Kabupaten Luwu”,</i>			
--	---	--	--	--

### 2.3. Kerangka Teoritik

Kerangka berfikir di dalam penelitian ini ialah menjelaskan hubungan atau keterkaitan variabel-variabel penelitian. Adapun yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 1. Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru

Apabila kepemimpinan instruksional dilakukan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat, namun sebaliknya apabila kepemimpinan instruksional tidak dilakukan dengan semestinya maka kinerja guru akan menurun.

#### 2. Pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru

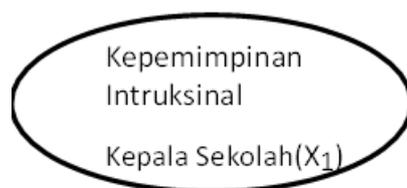
Arah hubungan yang timbul antara motivasi guru terhadap kinerja guru adalah positif, karena apabila pemimpin memberikan motivasi kepada guru maka guru akan secara otomatis terdorong meningkatkan kinerjanya.

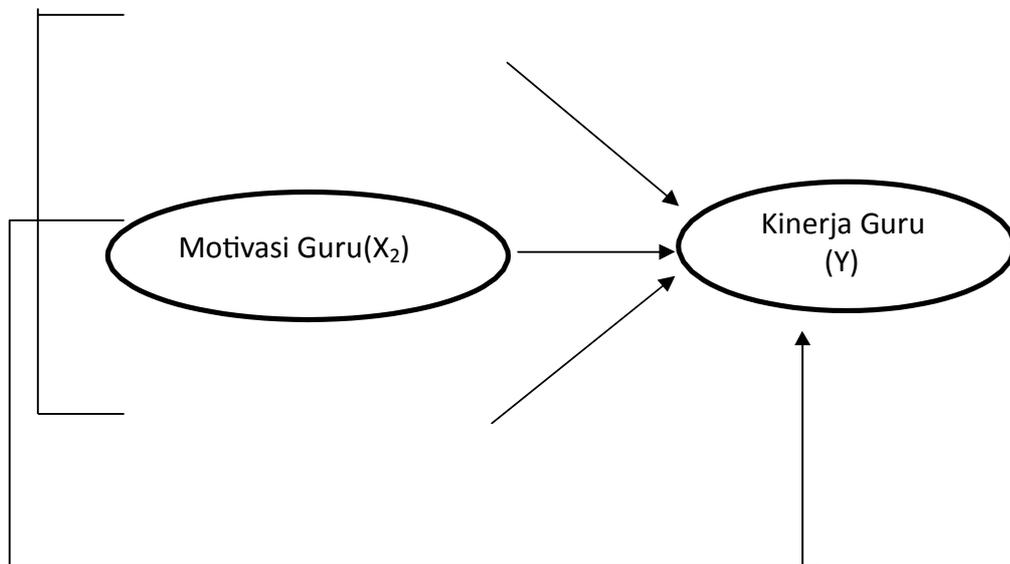
### **3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Arah hubungan yang timbul antara disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah positif karena apabila guru bekerja secara teratur dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik

### **4 Pengaruh kepemimpinan instruksional, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja guru secara simultan.**

Arah hubungan yang timbul secara simultan terhadap kinerja guru adalah positif karena apabila aktivitas dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja





Gambar A. Kerangka Berfikir Penelitian

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka teori diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah:

- i. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai.
- ii. Motivasi Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai.
- iii. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri di Kota Binjai.
- iv. Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Guru, Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri di Kota Binjai.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3. 1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif ini hakikat hubungan diantara variabel-variabel di analisis dengan menggunakan teori yang obyektif. Menurut Wiratna Sujarweni (2016:2).

Salah satu jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kolerasional. Menurut Azuar Juliandi (2015:13) Penelitian kolerasional tujuannya adalah untuk memahami hubungan antar variabel yakni untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri yang ada di Kota Binjai.

Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian korelasional, peneliti mengumpulkan data mengenai variabel-variabel yang ingin diteliti dan menganalisis hubungan atau korelasi antara variabel-variabel tersebut.

Korelasi mengacu pada hubungan statistik antara dua variabel. Korelasi dapat positif, negatif, atau tidak ada hubungan sama sekali antara dua variabel. Penelitian korelasional tidak menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat antara

variabel, melainkan hanya menggambarkan tingkat hubungan atau asosiasi antara variabel-variabel tersebut.

Penelitian korelasional sering digunakan dalam berbagai bidang seperti psikologi, sosiologi, pendidikan, ekonomi, dan ilmu sosial lainnya. Dengan menggunakan penelitian korelasional, peneliti dapat memperoleh pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel tertentu tanpa harus memanipulasi variabel atau menentukan sebab-akibat.

Contohnya, sebuah penelitian korelasional dapat dilakukan untuk meneliti hubungan antara tingkat pendidikan seseorang dengan pendapatan yang diperolehnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data mengenai tingkat pendidikan dan pendapatan responden, kemudian menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut untuk melihat apakah terdapat korelasi antara tingkat pendidikan dan pendapatan.

Ada beberapa kelebihan dalam menggunakan jenis penelitian korelasional dibandingkan dengan jenis penelitian lainnya. Berikut adalah beberapa kelebihan penelitian korelasional:

1. Menggambarkan hubungan antara variabel: Penelitian korelasional memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel. Hal ini berguna untuk mengidentifikasi pola dan tren yang mungkin ada antara variabel-variabel tersebut.
2. Kepraktisan: Penelitian korelasional seringkali lebih mudah dilakukan dan membutuhkan waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan penelitian eksperimental. Peneliti tidak perlu melakukan intervensi atau manipulasi variabel,

melainkan hanya mengamati variabel-variabel yang ada.

3. Studi fenomena alami: Penelitian korelasional dapat digunakan untuk mempelajari hubungan alami antara variabel-variabel di dalam lingkungan yang alami. Ini memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan di dunia nyata tanpa harus membuat kondisi buatan.
4. Pendekatan awal dalam penelitian: Penelitian korelasional sering digunakan sebagai pendekatan awal dalam penelitian. Dengan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel, penelitian korelasional dapat membantu peneliti dalam merancang penelitian lanjutan yang lebih mendalam, seperti penelitian eksperimental.
5. Etis: Dalam beberapa situasi, penelitian eksperimental yang melibatkan manipulasi variabel dapat menjadi tidak etis atau tidak memungkinkan dilakukan. Dalam kasus tersebut, penelitian korelasional dapat menjadi alternatif yang lebih sesuai dan tetap memberikan wawasan yang berharga.

Meskipun memiliki kelebihan, penelitian korelasional juga memiliki batasan. Karena penelitian ini hanya melihat hubungan antara variabel-variabel tanpa memanipulasi atau mengontrol variabel. Oleh karena itu, penelitian korelasional perlu digunakan bersama dengan jenis penelitian lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

## **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas/ SMA Negeri Di Kota Binjai. Terdapat 7 sekolah SMA Negeri Di Kota Binjai, yaitu: SMA

Negeri 1 Binjai, SMA Negeri 2 Binjai, SMA Negeri 3 Binjai, SMA Negeri 4 Binjai, SMA Negeri 5 Binjai, SMA Negeri 6 Binjai dan SMA Negeri 7 Binjai.

### 3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu April 2023 sampai dengan Juni 2023. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN											
		2023											2024
		Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	
1	Pengajuan Judul	■											
2	Penulisan Proposal		■	■									
3	Bimbingan Proposal		■	■									
4	Seminar Proposal				■								
5	Penelitian Lapangan				■	■	■						
6	Pengolahan Data					■	■						
7	Seminar Hasil							■					
8	Perbaikan Seminar Hasil								■	■	■		
9	Sidang Tesis											■	

## 3. 3. Populasi dan Sampel

### 3. 3. 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

NO	NAMA SMA	POPULASI	SAMPEL
1	SMA N. 1 BINJAI	74 Orang	12 ORANG
2	SMA N. 2 BINJAI	98 ORANG	16 ORANG
3	SMA N. 3 BINJAI	78 ORANG	13 ORANG
4	SMA N. 4 BINJAI	66 ORANG	11 ORANG
5	SMA N. 5 BINJAI	64 ORANG	10 ORANG
6	SMA N. 6 BINJAI	62 ORANG	10 ORANG
7	SMA N. 7 BINJAI	68 ORANG	12 ORANG
JUMLAH		510 ORANG	84 ORANG

3. 3. 2. Tabel Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui pengambilan secara acak sederhana (simple random sampling). Untuk menetapkan jumlah sampel ada dua persyaratan penting yang harus dipenuhi, yaitu sampel harus representative (mewakili) dan besarnya harus memadai.

Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2013:116) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin kecil peluang kesalahan, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini, peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel/jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolelir;  $e = 0,1$

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 510 responden. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{510}{1 + 510(0,1)^2} \\ n &= \frac{510}{6,1} \\ &= 83,61 \\ &= 84 \text{ (Dibulatkan)} \end{aligned}$$

Jadi, dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini menggunakan 84 orang responden dengan tingkat kesalahan 10%.

### **3. 4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Fariabel Penelitian**

Instrument penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kepemimpinan instruksional, motivasi guru, disiplin kerja dan kinerja guru menggunakan angket/ kuesioner. Alasan digunakannya angket sebagai pengumpul data karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang

dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden menurut Arikunto (1993:101).

Variabel adalah sesuatu bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiono, 2017 Hal. 38). Untuk penelitian ini digunakan dua variable yaitu variable bebas (independent) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Bebas (independent), variabel ini disebut juga variabel stimulus, antecedent atau predictor. Dalam Bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas yang merupakan variabel yang dapat mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. (Sugiono P. D, 2017 Hal 39).
2. Variabel Terikat (Dependen). Disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiono, 2017: Hal 38-39).

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yang akan diteliti, yaitu Kepemimpinan Instruksional (X1), Motivasi (X2) , Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat. Instrument penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yakni variabel Kinerja guru, kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru dan disiplin kerja.

### 3.4.2. Variabel Kinerja Guru

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Butir Soal	Sumber	Skala
Kinerja Guru	1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran,	1	Supardi (2014)	1 - 5
	2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran,	2 dan 3		
	3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi,	4, 5, dan 6		
	4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar,	7 dan 8		
	5. Kemampuan melaksanakan pengayaan,	9 dan 10		
	6. kemampuan melaksanakan remedial.	11 dan 12		

### 3.4.3. Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Instruksional Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Butir Soal	Sumber	Sekala
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	1. Menetapkan tujuan belajar dengan jelas;	1 dan 2	Mc Ewan (2002)	1 – 5
	2. Menjadi narasumber bagi staf dan guru.	3		

	3. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran;	4 dan 5		
	4. Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf;	6 dan 7		
	5. Mengkondisikan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi;	8 dan 9		
	6. Mengembangkan kemampuan profesional;	10 dan 11		
	7. Bersikap positif terhadap peserta didik, staf, guru dan orang tua peserta didik.	12 dan 13		

#### 3.4.4. Variabel Motivasi Guru

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Soal	Sumber	Sekala
Motivasi Guru	1. Motivasi Intrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan	1 dan 2	Hamzah B. Uno (2017)	1-5

		<p>tugas.</p> <p>2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</p> <p>3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.</p> <p>4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya</p> <p>5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.</p> <p>6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.</p> <p>7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>5 dan 6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>		
	2.Motivasi Ekstrinsik	<p>1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.</p> <p>2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan</p>	<p>2. 10</p> <p>11 dan 12</p>		

		3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.	13		
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	14 dan 15		

### 3.4.5. Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Butir Soal	Sumber	Sekala
Disiplin Guru	1. Kehadiran	1 dan 2	Rivai (2004)	1 - 5
	2. Waktu Kerja	3 dan 4		
	3. Kepatuhan terhadap perintah	5 dan 6		
	4. Kepatuhan terhadap aturan	7 dan 8		
	5. Produktifitas Kerja	9 dan 10 11 dan 12		
	6. Pemakaian Seragam.			

### 3.4.6. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan software statistik, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel, dimana nilai  $r$  tabel untuk sampel sebanyak 84 adalah 0,2120, sebagaimana dapat digambarkan pada tabel 4.6

**Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Butir Instrumen	$r$ hitung	$r$ Tabel	Ket
KINERJA GURU (Y)	Y.1	0.728	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.2	0.557	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.3	0.461	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.4	0.642	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.5	0.704	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.6	0.634	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.7	0.592	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.8	0.705	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.9	0.744	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.10	0.606	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.11	0.567	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.12	0.573	0.2120	<i>Valid</i>
	Y.13	0.779	0.2120	<i>Valid</i>
KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL (X1)	X1.1	0.669	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.2	0.509	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.3	0.470	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.4	0.682	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.5	0.662	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.6	0.602	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.7	0.607	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.8	0.696	0.2120	<i>Valid</i>

Variabel	Butir Instrumen	$r$ hitung	$r$ Tabel	Ket
MOTIVASI GURU (X2)	X1.9	0.785	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.10	0.608	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.11	0.607	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.12	0.680	0.2120	<i>Valid</i>
	X1.13	0.765	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.1	0.346	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.2	0.346	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.3	0.344	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.4	0.255	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.5	0.610	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.6	0.511	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.7	0.399	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.8	0.446	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.9	0.481	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.10	0.365	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.11	0.394	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.12	0.595	0.2120	<i>Valid</i>
	X2.13	0.464	0.2120	<i>Valid</i>
X2.14	0.486	0.2120	<i>Valid</i>	
X2.15	0.375	0.2120	<i>Valid</i>	
X2.16	0.548	0.2120	<i>Valid</i>	
X2.17	0.586	0.2120	<i>Valid</i>	
X2.18	0.497	0.2120	<i>Valid</i>	
DISIPLIN KERJA (X3)	X3.1	0.559	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.2	0.634	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.3	0.390	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.4	0.521	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.5	0.633	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.6	0.701	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.7	0.639	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.8	0.610	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.9	0.655	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.10	0.676	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.11	0.553	0.2120	<i>Valid</i>
	X3.12	0.321	0.2120	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan Tabel diatas dapat diuraikan, bahwa Hasil dari uji validitas pada tiap butir-butir pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0, 2120), maka seluruh butir pertanyaan tersebut adalah valid.

### 3.4.7. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Secara umum suatu instrumen dikatakan bagus jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reabilitas	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,876	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Instruksional (X1)	0,880	0,6	Reliabel
Motivasi Guru (X2)	0,766	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,812	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas pada semua variabel  $> 0,6$ , maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau andal.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Menurut Misbahuddin dan Hasan (2013: 33) analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis yang menggunakan model-model seperti: model matematika, model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Statistik untuk menganalisis penelitian ini adalah menggunakan statistik regresi berganda. Menurut Edy Supriyadi (2014:66) Analisis regresi berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu dependen variabel dengan lebih dari satu independen variabel. Variabel yang dianalisis penelitian ini yakni hubungan antara kinerja guru dengan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru dan disiplin kerja dengan model persamaan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Guru

$\alpha$  = bilangan kostanta

$\beta_1$ ,  $\beta_2$ , dan  $\beta_3$  = koefisien regresi

X1= Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah X2= Motivasi Guru

X3= Disiplin Kerja

e = kesalahan pengganggu

Analisis data pada penelitian ini, ada beberapa bentuk uji asumsi klasik yang digunakan. Menurut Azuar Juliandi (2015:160) uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah

praktis. Uji asumsi klasik menurut Edi Supriyadi (2014:59-60) yaitu:

### 3.5.a. Uji Normalitas

Pengujian tentang kenormalan distribusi residual. Pengujian dapat menggunakan uji non parametrik seperti uji kolmogorov-smirnov atau uji lainnya atau menggunakan dengan melihat grafik. Rumus Normalitas:

$$(\text{sig}) > 0,05$$

- a) Jika Probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b) Jika Probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari regresi adalah tidak normal.

### 3.5.b. Uji Multikolinearitas

Bentuk pengujian bahwa seluruh variabel independen harus terbebas dari gejala multikolierityatau dengan kata lainantara variabel independent tidak terdapat hubungan yang kuat. Cara pengujian dengan menggunakan uji:

$$(\text{VIF}) < 10$$

- a. Jika suatu model regresi dari nilai VIF lebih kecil dari 10 maka terbebas multikolinearitas.
- b. Jika suatu modelregresi dari nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

### 3.5.c. Uji Heterokedastis

Asumsi dimana dalam regresi berganda varians dari residual tidak konstan atau berubah-ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen.

Dasar pengambilan keputusannya Menurut Santoso (dalam Azuar Juliandi et. al 2015: 162):

- a. jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **3.5.d. Uji Auto Korelasi**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengankesalahana pada periode t-1 (sebelumnya). jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari auto kolerasi. Menurut Azuar Juliandi et. al (2015: 163-164) Model regresi dapat dilihat dari hasil durbin watson terbebas dari kolerasi dengan rumus.

<b>D-W diantara -2 sampai +2</b>
----------------------------------

- a) jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada auto korelasi positif;
- b) jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto kolerasi;
- c) jika nilai D-W diatas +2 berarti ada auto kolerasi negatif.

#### **3.6. Hipotesis Statistika**

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (F).

### 1. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Menurut Wahid (2004: 87) Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

- Semakin besar mendekati 1, semakin baik hasil untuk model regresi tersebut
- semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Untuk mengukur uji koefisien determinasi dapat digunakan Rumus:

$$R^2 = \frac{b \left( n \sum x_{1,2,3} \right) \left( \sum y \right)}{n \left( \sum y^2 \right) - \left( \sum y \right)^2}$$

### 2. Uji t (Parsial)

Uji t di pakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Wahid (2004 :87). Rumus uji t parsial:

$$(sig) < 0,05$$

- tolak  $H_0$  artinya berpengaruh. jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ( $sig < \alpha 0,05$ ) maka hipotesis

statistik  $H_0 : \rho = 0$  (korelasi/hubungan variabel dependen adalah signifikan).

- b.  $H_0$  diterima artinya secara parsial tidak dapat pengaruh. jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih besar dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) maka hipotesis statistik:
- c.  $H_a$ : ((korelasi/hubungan variabel dependen adalah tidak signifikan).

### 3. Uji F (Simultan)

Menurut Azuar Juliandi (2015: 158-159) Uji simultan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dengan menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

Rumus simultan:

<b>(sig <math>\leq</math> <math>\alpha 0,05</math>)</b>
---

- a. tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha 0,05$ ) maka hubungan keseluruhan variabel signifikan;
- b. terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,005 ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) maka hubungan keseluruhan variable tidak signifikan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Pembahasan**

##### **4.1.1. Sejarah SMA Negeri Kota Binjai**

SMA Negeri di kota Binjai, Sumatera Utara, didirikan pada tahun 1961. Sekolah ini berawal sebagai Sekolah Guru Pendidikan Rakyat (SGPR) yang kemudian berkembang menjadi Sekolah Guru Pendidikan Guru B di bawah pengawasan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Pada tahun 1973, statusnya berubah menjadi Sekolah Menengah Atas (SMA) dan diberi nama SMA Negeri 1 Binjai.

Seiring dengan perkembangan waktu, SMA Negeri di Binjai terus mengalami peningkatan dan perubahan dalam hal infrastruktur dan kurikulum. Sekolah ini telah berperan penting dalam memberikan pendidikan berkualitas bagi siswa di kota Binjai dan sekitarnya.

SMA Negeri di Binjai juga memiliki berbagai prestasi dalam bidang akademik dan non-akademik. Banyak siswa yang berhasil meraih prestasi di tingkat regional, nasional, dan bahkan internasional dalam berbagai kompetisi, seperti olimpiade sains, debat, seni, dan olahraga.

Sekarang, SMA Negeri di Binjai terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan lingkungan yang kondusif bagi siswa dalam belajar dan berkembang.

Responden penelitian ini adalah Penelitian yang akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas/SMA Negeri Di Kota Binjai. Terdapat 7 sekolah SMA

Negeri Di Kota Binjai, yaitu: SMA Negeri 1 Binjai, SMA Negeri 2 Binjai, SMA Negeri 3 Binjai, SMA Negeri 4 Binjai, SMA Negeri 5 Binjai, SMA Negeri 6 Binjai, SMA Negeri 7 Binjai.

#### 4.1.2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, maka diperoleh data tentang demografi responden penelitian yang terdiri dari: jenis kelamin. Sebagaimana dalam table berikut:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	48	57,1
2	Perempuan	36	42,9
	Total	84	100,0

Dari data tabel diatas bisa disimpulkan bahwa responden penelitian ini, jenis kelamin laki-laki lebih banyak (57,1%) dibandingkan responden wanita (42,9%).

#### 4.1.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan yang disesuaikan dengan fokus pernyataan penelitian, dalam bab ini akan disajikan data secara deskriptif,

##### 4.1.3.1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja guru (Y)**

No	Item Pertanyaan	Mean	Tcr	Ket.
1	Rencana pembelajaran yang disusun sudah terperinci dalam menggambarkan aktivitas pembelajaran dan materi yang akan diajarkan.	3,30	65,95	Cukup Baik

2	Rencana pembelajaran yang disusun sudah inovatif atau kreatif dalam mencapai tujuan pembelajaran.	3,19	63,81	Cukup Baik
3	Menggunakan sumber daya dan materi pembelajaran yang relevan dan menarik bagi siswa.	3,31	66,19	Baik
4	Menciptakan suasana kelas yang positif dan mendukung pembelajaran.	3,13	62,62	Cukup Baik
5	Memberikan dukungan dan dorongan kepada siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka.	3,54	70,71	Baik
6	Memberikan dukungan dan membantu rekan kerja dalam pengembangan profesional mereka.	3,31	66,19	Baik
7	Menjalin komunikasi yang terbuka dan jujur dengan orangtua siswa tentang perkembangan akademik dan perilaku anak.	3,51	70,24	Baik
8	Menyusun instrumen penilaian (tes, tugas, atau proyek) yang relevan dengan tujuan pembelajaran.	3,30	65,95	Cukup Baik
9	Menyediakan waktu yang cukup untuk siswa mengerjakan penilaian dengan baik tanpa memberikan tekanan yang berlebihan.	3,48	69,52	Baik
10	Mengidentifikasi siswa yang memiliki kebutuhan belajar lebih lanjut dan dapat mengikuti materi pelajaran dengan lebih cepat.	3,38	67,62	Baik
11	Menyusun dan menyediakan materi pengayaan yang menantang dan relevan bagi siswa berbakat.	3,45	67,38	Baik
12	Mengidentifikasi siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memerlukan bantuan remedial.	3,11	62,14	Cukup Baik
13	Mengintegrasikan program remedial dengan pembelajaran reguler untuk mencapai hasil yang optimal.	3,21	64,29	Cukup Baik
<b>Rata-Rata Variabel</b>		<b>3,32</b>	<b>66,36</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan uraian dari Tabel diatas dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel kinerja guru adalah sebesar 3,32 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 66,36 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Pada SMA Negeri di Kota Binjai masuk dalam kategori **baik**.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru Pada SMA Negeri di Kota Binjai memiliki kategori baik dalam menjalankan aktivitasnya

sehari-hari sebagai guru. Jadi, temuan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja guru baik dalam kinerja dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 4.1.3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi  
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1)**

No	Pertanyaan	Mean	TCR	Ket.
1	Menetapkan tujuan belajardengan jelas;	3,35	66,90	Baik
2	Menjadi narasumber bagi staf dan guru;	3,20	64,05	cukup
3	Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran;	3,26	65,24	cukup
4	Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf;	3,14	62,86	cukup
5	memberikan arahan yang jelas dan terstruktur kepada para guru dalam merencanakan pembelajaran	3,46	69,29	Baik
6	Mengkoduskan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi;	3,57	71,43	Baik
7	Mengembangkan kemampuan profesional;	3,43	68,57	Baik
8	Mempromosikan budaya kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara para guru.	3,56	71,19	Baik
9	memberikan inspirasi dan motivasi kepada para guru untuk mencapai keunggulan dalam pengajaran	3,35	66,90	Baik
10	mendukung penerapan teknologi dalam pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas pengajaran	3,54	70,71	Baik
11	memberikan dukungan yang cukup dalam mengatasi tantangan dan hambatan dalam proses pembelajaran	3,71	74,29	Baik
12	melibatkan para guru dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pembelajaran dan pengembangan kurikulum	3,37	67,38	Baik
13	Bersikap positif terhadap peserta didik, staf, guru dan orang tua peserta didik.	3,48	69,52	Baik
<b>Rata-Rata Variabel</b>		<b>3,42</b>	<b>68,33</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan uraian dari Tabel diatas dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah adalah sebesar 3,42 dengan

tingkat capaian responden (TCR) sebesar 68,33 %. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Pada SMA Negeri di Kota Binjai masuk dalam kategori **baik**.

#### 4.1.3.3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	MEAN	TCR	Ket.
1	Tekun Menghadapi Tugas;	3,21	65,00	Cukup
2	Ulet menghadapi kesulitan;	3,42	77,38	Baik
3	Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi;	3,39	67,86	Baik
4	ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan;	3,24	64,76	Cukup
5	selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin;	3,58	71,67	Baik
6	Menunjukkan minat yang positif;	3,75	75,00	Baik
7	lebih senang bekerja mandiri;	3,43	68,57	Baik
8	Bosan terhadap tugas-tugas rutin;	3,58	71,67	Baik
9	Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja.	3,18	63,57	Cukup
10	Termotivasi untuk memberikan pengajaran terbaik kepada siswa-siswa	3,36	67,14	Baik
11	Diberdayakan dan diakui oleh kepala sekolah atau pimpinan sekolah dalam menjalankan tugas sebagai guru	3,30	65,95	Baik
12	merasa bahwa pekerjaan Anda sebagai guru memberikan rasa kepuasan dan pencapaian pribadi	3,67	73,33	Baik
13	Anda merasa bahwa lingkungan kerja di sekolah mendukung motivasi Anda sebagai guru	3,74	74,76	Baik
14	Anda memiliki otonomi dan kebebasan dalam merancang dan mengimplementasikan kegiatan pembelajaran	3,69	73,81	Baik
15	mendapatkan dukungan dari rekan kerja atau tim pengajar dalam menjalankan tugas sebagai guru	3,62	72,38	Baik
16	merasa bahwa Anda memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan Anda sebagai guru	3,40	68,10	Baik
17	hubungan dengan kawan sejawat;	3,40	68,10	Baik
18	kebutuhan dan aspirasi pribadi Anda diakomodasi dan diperhatikan dalam lingkungan kerja sebagai guru.	3,24	64,76	Cukup
<b>Rata-Rata Variabel</b>		<b>3,45</b>	<b>69,65</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan uraian dari Tabel diatas dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata Variabel Motivasi Guru adalah sebesar 3,45 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 69,65 %. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Guru Pada SMA Negeri di Kota Binjai masuk dalam kategori **baik**.

#### 4.1.3.4. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Mean	TCR	Ket.
1	melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab	3,46	69,29	Baik
2	bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat	3,74	74,76	Baik
3	Menaati ketentuan jam kerja.	3,68	73,57	Baik
4	menghindari absen atau terlambat tanpa alasan yang valid	3,70	74,05	Baik
5	berpakaian rapi dan sopan	3,63	72,62	Baik
6	bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama teman kerja dan terhadap atasan.	3,65	73,10	Baik
7	menaati segala peraturan perundang-undangan dan kedinasan yang berlaku	3,71	74,29	Baik
8	menaati perintah kedinasan dari yang berwenang	3,85	76,90	Baik
9	mengelola waktu dan tugas Anda dengan efisien	3,69	73,81	Baik
10	melaporkan pelanggaran atau masalah di lingkungan kerja	3,67	73,33	Baik
11	mematuhi kebijakan keamanan dan kesehatan di tempat kerja	3,39	67,86	Baik
12	guru menggunakan sumber daya sekolah untuk keperluan pribadi atau tidak relevan	3,55	70,95	Baik
<b>Rata-Rata Variabel</b>		<b>3,64</b>	<b>72,88</b>	<b>Baik</b>

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Berdasarkan uraian dari Tabel diatas dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata Variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 3,64 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 72,88 %. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pada Guru SMA Negeri di Kota Binjai masuk dalam kategori **baik**.

#### 4.2. Diskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka diperoleh diskripsi data penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Deskripsi Statistik**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	84	33	52	3627	43,18	4,302
Kepemimpinan Instruksional	84	32	56	3731	44,42	4,634
Motivasi Guru	84	50	72	5206	61,98	5,087
Disiplin Kerja	84	36	55	3673	43,73	4,508
Valid N (listwise)	84					

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 4.8 merupakan hasil analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel yaitu Kinerja Guru, Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Guru dan Disiplin Kerja. Dengan analisis tersebut maka akan diketahui nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, standar deviasi dari keempat variabel diatas.

#### 4.3. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam analisis ini perlu dilihat terlebih dahulu apakah data tersebut bisa dilakukan pengujian model regresi. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menentukan model regresi dapat diterima secara ekonometrik. Pengujian asumsi klasik ini terdiri pengujian normalitas, multikolineariti, dan pengujian heteroskedastisitas serta pengujian autokorelasi.

### 4.3.1. Pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov dan dengan melihat uji grafik, maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0.066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200. Jika signifikansi nilai Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,80544872
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,066
	Positive	0,047
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer yang Diolah

### 4.3.2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih. Hubungan yang kuat itu dideteksi dalam sebuah model regresi. Jika multikolinearitas itu terjadi dikhawatirkan kekuatan prediksinya berkurang atau tidak stabil.

Multikolinearitas dapat diuji dengan melihat nilai Tolerance atau dapat juga dengan melihat nilai VIF ( *Variance Inflation Factor* ). Pedoman keputusan

berdasarkan nilai Tolerance adalah :

1. Jika nilai Tolerance  $> 0,10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor(VIF) adalah

1. Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,250	6,977		
	Kepemimpinan Instruksional	0,241	0,096	0,914	1,094
	Motivasi Guru	0,200	0,086	0,954	1,049
	Disiplin Kerja	0,202	0,096	0,958	1,044

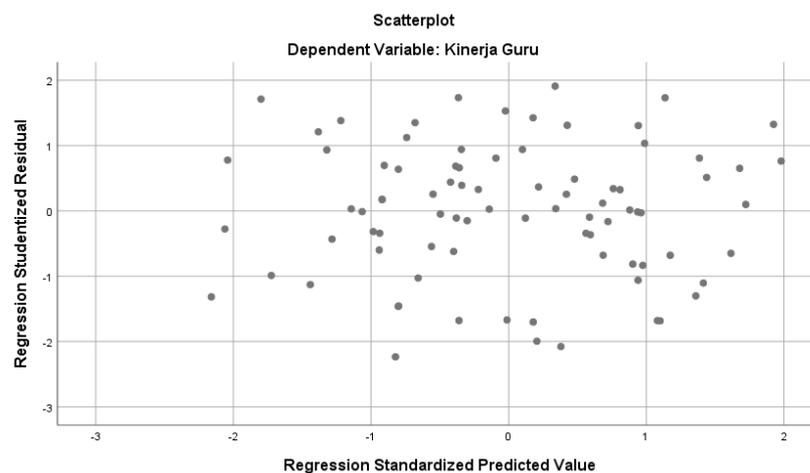
Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari hasil tabel data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variable Kinerja Guru, Kepemimpinan Intruksional, dan Motivasi Guru masing-masing sebesar 0,914 , 0,954, dan 0,958 adalah  $< 1$ . Pada nilai VIF untuk masing-masing variabel sebesar 1,094, 1,049, dan 1,044 adalah kurang dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolienaritas.

### 4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakamaan Variance dari residual dari pegamatan ke pengamatan lainnya. Regresi yang benar yaitu regresi yang tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk melihat terjadi tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan uji Scatterplot. Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokidastisitas**

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa :

- 1) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan grafik Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 4.3.4. Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah salah satu uji prasyarat yang dilakukan sebelum hipotesis diuji. Uji autokorelasi ini bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode waktu tertentu dengan periode berikutnya.

Uji autokorelasi yang sering dilakukan adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Hasil Uji Autokorelasi Durbin – Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942a	0,886	0,882	1,866	2,032

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2,032 Selanjutnya nilai d ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan Rumus ( $k ; N$ ). Adapun jumlah variabel independen adalah 3 atau  $k=3$  dan jumlah sampel  $N=84$ . Maka  $(k ; N) = (3 ; 84)$ . Angka ini kemudian dilihat pada tabel Durbin-Watson (*terlampir*). Berdasarkan tabel diperoleh :

$$d = 2,032$$

$$dU = 1.7199$$

$$dL = 1.5723$$

$$4 - dU = 4 - 1,7199 = 2,2881$$

Dengan  $d$  (Durbin Watson) = 2,032 terlihat bahwa nilai  $d = 2,032$  berada diantara  $d_U$  dan  $4-d_U$  atau di antara 1,7199 s/d 2,2881, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya permasalahan autokorelasi.

#### 4.4. Hasil dan Analisis Data

##### 4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu dependen variabel dengan lebih dari satu independen variabel. Variabel yang dianalisis penelitian ini yakni hubungan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), motivasi guru (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y). maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 25.00. Hasil analisis regresi dapat dilihat dari Tabel *coefficient* maka dihasilkan output pada **tabel 4.12** berikut ini:

**Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	11,250	6,977		1,612
	Kepemimpinan Instruksional	0,241	0,096	0,259	2,507
	Motivasi Guru	0,200	0,086	0,237	2,336
	Disiplin Kerja	0,202	0,096	0,212	2,096

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Konstanta sebesar 11,250 ; koefisien kepemimpinan intruksional kepala sekolah (X1) sebesar 0,241; dan koefisien motivasi guru (X2) sebesar 0,200, dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,202 Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $Y = 11,250 + 0,241X1 + 0,200X2 + 0,202 X3$ . Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa jika kepemimpinan intruksi kepala sekolah , motivasi guru dan disiplin kerja semakin meningkat maka kinerja guru di SMA Negeri di Kota Binjai akan meningkat juga.

#### 4.4.2. Hasil analisis Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada regresi diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dan variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ . artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan atau dipengaruhi oleh variabel X. Hasil uji determinasi  $R^2$  terdapat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Determinasi  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	0,886	0,882	1,866

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), motivasi guru (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,886 Artinya variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), motivasi guru (X2), disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai sebesar 88,6% dan 11,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### **4.4.3. Hasil Analisis Uji Parsial (t)**

Uji T pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji T parsial pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai Sig. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

- a. tolak  $H_0$  artinya berpengaruh. jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ( $\text{sig} < \alpha 0,05$ ) maka hipotesis statistik  $H_0 : \rho = 0$  (korelasi/hubungan variabel dependen adalah signifikan).
- b.  $H_0$  diterima artinya secara parsial tidak dapat pengaruh. jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih besar dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) maka hipotesis statistik:
- c.  $H_a$ : ((korelasi/hubungan variabel dependen adalah tidak signifikan).

Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Hasil Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,612	0,111
	Kepemimpinan Instruksional	2,507	0,014
	Motivasi Guru	2,336	0,022
	Disiplin Kerja	2,096	0,039

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

**1. Pengujian kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Ho = artinya Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai

H1 = artinya Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel X1 adalah sebesar 0,014. Karena nilai Sig. 0,014 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota

Binjai (Y) diterima.

## **2. Pengujian Motivasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Ho = artinya Motivasi Guru tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru  
SMA Negeri di Kota Binjai

H2 = artinya Motivasi Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA  
Negeri di Kota Binjai

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi Guru (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel X2 adalah sebesar 0,022. Karena nilai Sig.  $0,022 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi Guru (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri di Kota Binjai.

## **3. Pengujian Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Ho = Artinya Disiplin Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru  
SMA Negeri di Kota Binjai

H3 = artinya Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA  
Negeri di Kota Binjai

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel di atas

diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel X3 adalah sebesar 0,039. Karena nilai Sig.  $0,039 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri di Kota Binjai.

#### 4.4.4. Hasil analisis Uji F (Simultan)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
1	21,581	0.000 <sup>b</sup>

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari data tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 21,581 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, hasil yang didapat nilai signifikansi ( $0,000 < (0,05)$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), motivasi guru (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sehingga dapat digunakan untuk melakukan

pengujian dan hasilnya dapat menjelaskan hal yang diteliti.

#### **4.5. Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansinya  $(0,000) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai.

Berdasarkan hasil uji-t dapat diketahui bahwa dari variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai.

##### **4.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1) mempunyai koefisien  $(\beta_1) = 0,241 > 0$  dengan signifikansi  $(0,014) < 0,05$ . Dengan demikian Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. Jika Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah ditingkatkan maka Kinerja Guru

akan meningkat secara signifikan.

Hasil ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan instruksional sangat penting untuk diterapkan di sekolah karena kepemimpinan instruksional berkontribusi sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan pembelajaran dapat memberikan dorongan dan arahan terhadap warga sekolah untuk meningkatkan prestasi pesertanya.

Hal ini didukung oleh penelitian dilakukan oleh Nidya Utari (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kalukku Kab. Mamuju

Hal yang sama juga dikonfirmasi oleh Brahmasari dan Suprayitno dalam jurnal Madyo Ekosusilo & Soepardjo (2014), ia menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.5.2. Pengaruh Motivasi Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel Motivasi Guru (X2) mempunyai koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,200 > 0 dengan signifikansi (0,022) < 0,05. Dengan demikian Motivasi Guru (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. Jika Variabel Motivasi Guru ditingkatkan maka Kinerja Guru akan meningkat secara signifikan.

Hasil ini memperlihatkan bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa

motivasi kerja merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elva Riwan(2014) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau ditemukan adanya hubungan yang berarti (signifikan) antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru.

Hal yang sama juga juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karweti (2010) yang menunjukkan besarnya hubungan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang, lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung temuan Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Mandiri. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat.

#### **4.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,202 > 0 dengan

signifikansi  $(0,039) < 0,05$ . Dengan demikian Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. Jika Variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Guru akan meningkat secara signifikan.

Dalam tinjauan teori, mengapa disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru disebabkan disiplin timbul dari dalam jiwa guru sendiri. Adanya dorongan untuk mentaati tata tertib sekolah dan belajar disiplin sangat diperlukan karena disiplin melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyia-nyiaikan waktu berlalu dalam kehampaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara dan memberikan persentase hubungan sebesar 17,5%.

#### **4.5.4. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Guru, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai secara simultan**

Hasil *F*hitung sebesar 21,581 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil yang didapat nilai signifikansi  $(0,000) < (0,05)$  dengan demikian bahwa variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), motivasi guru (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian dan hasilnya dapat menjelaskan hal yang diteliti.

Adapun nilai koefisien determinasi atau nilai R square yaitu sebesar 0,886 Artinya variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), motivasi guru (X2), disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Binjai sebesar 88,6% dan 11,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika Wijaya (2020). Menyimpulkan bahwasannya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. GL. Tobing memberikan persentase sebesar 70%.

Selain itu menurut penelitian Kayammudin Saragih (2020) menyimpulkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Berprestasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang berpengaruh signifikan sebesar 63% dan 37% dipengaruhi dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. artinya semakin tinggi dan positif kepemimpinan intruksional maka semakin tinggi dan positif kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
2. Variabel motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. artinya semakin tinggi dan positif motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. artinya semakin tinggi dan positif disiplin kinerja maka semakin tinggi dan positif kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
4. Variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri di kota Binjai sebesar 88,6% dan 11,4% dipengaruhi oleh faktor

lainnya. Hal ini bermakna bahwa adanya pengaruh kinerja guru dapat diprediksi dari ketiga variabel bebas tersebut.

## **5.2. SARAN**

Berdasarkan dari deskripsi data kurang setuju dan tidak setuju analisis hipotesis dan pembahasan maka peneliti dapat memberikan saran:

1. Kepemimpinan instruksional yang diterapkan kepala sekolah tidak akan berjalan sama dengan baik tanpa adanya kerjasama dengan guru. Kesiapan guru akan segala administrasi akan meluangkan waktu lebih sehingga dibutuhkan keluangan waktu.
2. Kepala-kepala sekolah diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan instruksional, karena gaya kepemimpinan ini sangat tepat digunakan dalam Kurikulum Merdeka dengan menitik beratkan kepada pencapaian visi dan misi dari suatu sekolah, serta memberikan dorongan dan bimbingan kepada masyarakat sekolah.
3. Adanya motivasi guru dalam bekerja memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja, guru harus memiliki kesadaran dalam bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan.
4. Kepada guru diharapkan untuk selalu bermotivasi dalam bekerja sebagai dorongan yang berasal dari dalam untuk mengembangkan diri dalam peningkatan kinerja.
5. Disiplin kerja merupakan keharusan dan contoh untuk masyarakat sekolah khususnya adanya keterlibatan kepala sekolah demi kemajuan dan

pencapaian visi dan misi. Selain itu kepala sekolah memberikan ruang yang tepat bagi guru mengembangkan kemampuan dan kompetensi untuk melakukan yang terbaik dalam peningkatan kinerja.

6. Penelitian selanjutnya melakukan penelitian diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam tempat yang diteliti termasuk kondisi

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyan dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 193.
- Ardana, Komang, *et al.* 2009. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, Suharsimi 1993. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aktar Salim (2018) *Standar Sistem Mutu dan Pengembangan Sistem Mutu di Organisasi Pendidikan*. <http:jurnal.umsu.ac.id>
- Basri, Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bungawati dan Syafaruddin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makasar*. Dalam *Jurnal Competiveness* Volume 10 Nomor 2.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bush dan Glover. 2003. *“School Leadership: Concepts and Evidence”*. Dalam *National College for School Leadership (NCSL)*. Diunduh dari <http://www.ncsl.org.uk/literaturereviews>, pada tanggal 30 Juni 2016.
- Clark, L., & Lewis, S. (2018). *The Link between Personality and Well-being*. In J. Smith & A. Johnson (Eds.), *Advances in Psychology* (pp. 85-102). New York, NY: Springer.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Darmadi, Hamid. 2015. *“Tugas, Peran, Kompetensi Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional”*, dalam *Jurnal Edukasi*, Volume.13, Nomor.2 Pontianak: IKIP PGRI.
- Dharma, Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga

- Kependidikan Ditjen PMTK Depdiknas.
- Djihad, Hisyam dan Suyanto.2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan DiIndonesia Milenium III*, Jogjakarta: Adi Cipta.
- Echols, Jhon M. & Hasan Sadily. 1997. *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia.
- Emmanouil, K. Osia, A. & Loana, L.P. (2014). *The Impact of Leadership onTeachers' Effectiveness*. International Journal of Humanities and socialScience.
- Gordon, B.Davis, 2002. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta.: PPM
- Hamalik, Oemar. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu SP. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail Ahmad, LA Ode. 2017. “*Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yangMempengaruhinya*”, dalam Jurnal Idaarah Volume.1, Nomor 1. Makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Juliandi, Azuar et.al. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2016. “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI Daring)”, di dapat dari [https:// kbbi.kemdikbud.go.id](https://kbbi.kemdikbud.go.id).
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2011. *Kepemimpinan Pembelajaran, MateriPenguatan Kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.

- Madjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- McClelland, D. 2000. *David McClelland's Motivational Needs Theory*. Net. MBA.com. [www.google.com/motivation-mcClelland.htm](http://www.google.com/motivation-mcClelland.htm). Diakses pada tanggal 21 Februari 2023
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.  
Mulyasa, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Professional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Ngiodo, Syafrin. 2016. *Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTSN Batuda Kabupaten Gorontalo*. Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume IV Nomor 2. Gorontalo: Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, Indra, Akrim, Sulasmi, E. 2020. *Effective Competency Based School Model*. *Tarbiyah*
- Prasetya, I, Melfayetty, Y, Dewi, R. *The Effect of Transformational Leadership and Academic Optimim Culture on Teacher Empowerment and Motivation Along its Impact on the Effectiveness of Medan State Junior High School*. *International Journal on Leaguage, Research and Ecucation Studies*, 4 (2), 2020. 276-29
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2007. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roth, G. et, al. 2007. *Automous Motivation for Teaching: How self-Determined Teaching May Lead to Self- Determined Learning* *Journal of Education Psychology*.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*

*Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Shulhan, Muwahid dan Soim. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.

Siagian, Sondang. 2002. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simpuh. 2014. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 april 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah* “, di dapat dari [www.simpuh.kemenag.go.id](http://www.simpuh.kemenag.go.id)

Stronge, J.H, & X, Xu. 2021. *Qualities of effective principals*. International Jurnal.

Sucipno, Et. al. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP*. Dalam jurnal Manajemen Pendidikan Volume 11 Nomor 1.

Suharputra, Uhar. 2016. *Kepemimpinan inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2010. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Supardi, 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Grafindo.

Supriyadi, Edi. 2014. *SPSS + Amos: Statistical Data Analysis*. Jakarta: In Media.

Syamsuyurnita, Mhd. Isman, Indra Prasetia, Amini. 2020. *The Design of Management System through Using Total Quality Education Service at Some Schools in Lecturer of Bahasa and Sastra Indonesia, Teacher Training and Education Faculty, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Usman, H. 2015. *Model kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*.

Jurnal Cakrawala Pendidikan, Th. XXXIV.

- Utari, Nidya. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Kaluku Kabupaten Mamuju*. Skripsi, Makasar: UIN ALAUDDIN.
- Wahyudi. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Adi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja & Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Semarang: Economic Education Analysis Journal.
- Wahjosumijo. 1999. *Kepemimpinan Kepala sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardani, Dewi Kusuma dan Mintasi Indriayu. 2015. *Kepeimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean*

## LAMPIRAN 1

**ANGKET KINERJA GURU**

NAMA LENGKAP :  
 NIP :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban/Skor				
		SS/5	S/4	N/3	KS/2	TS/1
1	Rencana pembelajaran yang disusun sudah terperinci dalam menggambarkan aktivitas pembelajaran dan materi yang akan diajarkan					
2	Rencana pembelajaran yang disusun sudah inovatif atau kreatif dalam mencapai tujuan pembelajaran.					
3	Menggunakan sumber daya dan materi pembelajaran yang relevan dan menarik bagi siswa.					
4	Menciptakan suasana kelas yang positif dan mendukung pembelajaran.					
5	Memberikan dukungan dan dorongan kepada siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka.					
6	Memberikan dukungan dan membantu rekan kerja dalam pengembangan profesional mereka.					
7	Menjalin komunikasi yang terbuka dan jujur dengan orangtua siswa tentang perkembangan akademik dan perilaku anak.					
8	Menyusun instrumen penilaian (tes, tugas, atau proyek) yang relevan dengan tujuan pembelajaran.					
9	Menyediakan waktu yang cukup untuk siswa mengerjakan penilaian dengan baik tanpa memberikan tekanan yang berlebihan.					

10	Mengidentifikasi siswa yang memiliki kebutuhan belajar lebih lanjut dan dapat mengikuti materi pelajaran dengan lebih cepat.					
11	Menyusun dan menyediakan materi pengayaan yang menantang dan relevan bagi siswa berbakat.					
12	Mengidentifikasi siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memerlukan bantuan remedial.					
13	Mengintegrasikan program remedial dengan pembelajaran reguler untuk mencapai hasil yang optimal.					

## ANGKET KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH

NAMA LENGKAP :  
 NIP :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah Tanda Ceklist (√) Pada Pilihan Yang Dianggap Paling Tepat
2. Bacalah Setiap Item dengan Teliti
3. Isilah Angket Ini Sesuai Keadaan Yang Sebenarnya

### Keterangan

SS : Sangat Setuju S : Setuju  
 N : Netral  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban/Skor				
		SS/5	S/4	N/3	KS/2	TS/1
1	KOSP dibuat dengan melibatkan guru, tendik dan komite sekolah.					
2	Mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan pembelajaran.					
3	Menjadi narasumber bagi staf dan guru.					
4	Mengarahkan dan memotivasi guru serta siswa.					
5	Menghargai dan merespon masukan serta umpan balik dari berbagai anggota komunitas sekolah.					
6	Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf.					
7	Mengembangkan dan menggunakan komunikasi dengan orang tua untuk menyampaikan visi, misi dan tujuan sekolah .					

8	Mempromosikan budaya kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara para guru.					
9	Mendukung penerapan teknologi dalam pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas pengajaran					
10	Memberi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan, coaching, mentoring dan IHT dalam pengembangan Kurikulum.					
11	Melihat kemampuan guru-guru dalam merencanakan kegiatan ekstrakurikuler atau proyek yang mendukung pengembangan siswa di luar kelas.					
12	Bersikap positif terhadap peserta didik, staf, guru dan orang tua peserta didik.					
13	Berkomunikasi dengan semua guru dan staf dilakukan secara terbuka dengan menghormati perbedaan pendapat yang ada.					

### ANGKET MOTIVASI GURU

NAMA LENGKAP :

NIP :

Jenis Kelamin :

Usia :

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah Tanda Ceklist (√) Pada Pilihan Yang Dianggap Paling Tepat
2. Bacalah Setiap Item dengan Teliti
3. Isilah Angket Ini Sesuai Keadaan Yang Sebenarnya

#### Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban/Skor				
		SS/5	S/4	N/3	KS/2	TS/1
1	Tekun Menghadapi Tugas;					
2	Ulet menghadapi kesulitan;					
3	Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi;					
4	ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan;					
5	selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin;					
6	Menunjukkan minat yang positif;					
7	lebih senang bekerja mandiri;					
8	Bosan terhadap tugas-tugas rutin;					
9	Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja.					
10	Termotivasi untuk memberikan pengajaran terbaik					

	kepada siswa-siswa					
11	Diberdayakan dan diakui oleh kepala sekolah atau pimpinan sekolah dalam menjalankan tugas sebagai guru					
12	merasa bahwa pekerjaan Anda sebagai guru memberikan rasa kepuasan dan pencapaian pribadi					
13	Anda merasa bahwa lingkungan kerja di sekolah mendukung motivasi Anda sebagai guru					
14	Anda memiliki otonomi dan kebebasan dalam merancang dan mengimplementasikan kegiatan pembelajaran					
15	mendapatkan dukungan dari rekan kerja atau tim pengajar dalam menjalankan tugas sebagai guru					
16	merasa bahwa Anda memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan Anda sebagai guru					
17	hubungan baik dengan kawan sejawat;					
18	kebutuhan dan aspirasi pribadi Anda diakomodasi dan diperhatikan dalam lingkungan kerja sebagai guru.					

### ANGKET DISIPLIN KERJA

NAMA LENGKAP :  
 NIP :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :

---

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah Tanda Ceklist (√) Pada Pilihan Yang Dianggap Paling Tepat
2. Bacalah Setiap Item dengan Teliti
3. Isilah Angket Ini Sesuai Keadaan Yang Sebenarnya

#### Keterangan

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban/Skor				
		SS/5	S/4	N/3	KS/2	TS/1
1	Saya selalu menaati aturan jam kerja yang ditetapkan.					
2	Saya jarang tidak hadir pada proses pembelajaran					
3	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan efisien.					
4	Guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
5	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					
6	Saya menganggap sebuah kepatuhan merupakan bagian dari pekerjaan.					
7	Saya menjalankan aturan atasan dengan baik.					
8	Saya menganggap aturan yang berlaku wajar dan relevan.					

9	Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin					
10	Saya memiliki etos kerja dan motivasi yang tinggi					
11	Saya selalu memakai seragam sesuai ketentuan yang berlaku.					
12	Saya merasa malu bila tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					