

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,  
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMA NEGERI KECAMATAN PUJUD, KABUPATEN  
ROKAN HILIR, RIAU.**

**TESIS**

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

**SINGGIH INTAN PERMADANI**

**NPM : 1820060007**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

Nama : **SINGGIH INTAN PERMADANI**  
NPM : **1820060007**  
Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**  
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL  
KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI  
KECAMATAN PUJUD, KABUPATEN ROKAN HILIR,  
RIAU**

*Pengesahan Tesis*

Medan, 16 Maret 2021

**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP**

**INDRA PRASETIA, S. Pd, M. Si**

**Diketahui**

Direktur

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Tinggi

**Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP**

**Dr. SULHATI, MA**

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,  
MOTIVASI GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMA NEGERI KECAMATAN PUJUD, KABUPATEN ROKAN HILIR, RIAU**

**SINGGIIH INTAN PERMADANI**

**NPM : 1820060007**

Progran Studi : Magister Manajemen pendidikan Tinggi

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) Pada Hari Rabu, Tanggal 16 Maret 2021”

*Panitia Penguji*

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP**  
Ketua

1. ....

2. **INDRA PRASETIA, S. Pd, M. Si**  
Sekretaris

2. ....

3. **Dr. SULHATI, MA**  
Anggota

3. ....

4. **Dr. AKRIM, M. Pd**  
Anggota

4. ....

5. **Dr. AMINI, M. Pd**  
Anggota

5. ....

## PERNYATAAN

### PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN PUJUD, KABUPATEN ROKAN HILIR, RIAU

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 lain.
3. Tesis ini adalah murni 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, 16 Maret 2021

Penulis



**SINGGIH INTAN PERMADANI**  
NPM : 1820060007

**Pengaruh kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau.**

**Singgih Intan Permadani**

**NPM :1820060007**

**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 di SMA Negeri Pujud, Kabupaten Rokan Hilir secara simultan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas/SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Terdapat 2 sekolah SMA Negeri di kecamatan pujud, yaitu: SMA Negeri 1 Pujud dan SMA Negeri 2 Pujud, Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Februari 2020 sampai dengan Juni 2021. Dengan populasi dan sampel sebanyak 72 orang. Dimana teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara di sekolah tersebut. Untuk itu dapat 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 Kecamatan Pujud hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kepemimpinan instruksional sebesar 14,6 % dan 85,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya 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 Kecamatan Pujud. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 59,6 % dan 40,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya 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 Kecamatan Pujud hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel disiplin kerja sebesar 37,0 % dan 63,0% dipengaruhi oleh faktor lainnya dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan instruksional, motivasi kerja dan disiplin kerja yang mana artinya adalah dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional, motivasi kerja dan motivasi kerja jika semakin tinggi dan positif kinerja guru dengan memberikan sumbangan pengaruh sebesar kepemimpinan instruksional, motivasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud sebesar 60,4% dan 39,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya hal ini bermakna bahwa adanya pengaruh kinerja guru dapat di diprediksi prediksi ketiga variabel bebas tersebut

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

# **The Influence of School Principal Instructional leadership, Teacher Motivation and Work Discipline on the Performance of Public High School Teachers in Pujud District, Rokan Hilir Regency, Riau**

**Singgih Intan Permadani**  
**NPM :1820060007**

## **Abstract**

This study aims to determine: (1) the influence of the Principal'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 Pujud Disctric, Rokan Hilir regency simultaneously. This research will be carried out at the Middle School / SMA Negeri, Pujud District, Rokan Hilir Regency, Riau. There are 2 public high school schools in Pujud sub-district, namely: SMA Negeri 1 Pujud and SMA Negeri 2 Pujud. The research will be conducted from February 2020 to June 2021. With a population and a sample of 72 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 Pujud 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 60.4% and 39.4% 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 Wr. Wb

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya jugalah maka penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan tepat pada waktunya. Tesis ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau”** diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Meskipun penulis berusaha maksimal untuk menyajikan yang terbaik, tapi penulis mengalami hambatan-hambatan yakni terbatasnya bahan-bahan penelitian. Disamping terbatasnya pengetahuan yang penulis miliki. Akhirnya penulis menyadari tesis ini belum sempurna.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan fasilitas yang dibeikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan program magister.

2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen pembimbing pertama yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan saranya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini
3. Ibu Dr. Sulhati, M.A selaku ketua Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara sekaligus sebagai dosen penguji pertama atas kesempatan dan bimbingan serta arahan yang diberikan kepada penulis selama penulis melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
4. Bapak Indra Prasetia, S.Pd., M.Si, selaku Sekretaris Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Tinggi perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.sekaligus sebagai dosen pembimbing kedua atas kesempatan dan bimbingan serta arahan yang diberikan kepada penulis selama penulis melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd sebagai Dosen penguji kedua yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan saranya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Amini, M.Pd., sebagai Dosen penguji ketiga yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan saranya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.



7. Seluruh dosen yang telah menyumbangkan dan mencurahkan ilmunya kepada penulis yang tidak bisa dituliskan namanya satu persatu.
8. Kepada Ayah dan Mama tercinta, yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta Doa-doa untukku, agar dapat menyelesaikan Pendidikan Magister ini.
9. Kepada Ibu Sari Narulita dan Bapak M. Idris yang ikut memberikan Do'a dan semangat
10. Kepada seluruh Keluarga Besar yang tercinta, Mas Bayu, Nita, Verawati, Imel, dan Hanum selalu memberikan semangat dan dorongan untuk dapat menyelesaikan Pendidikan Program magister ini
11. Kepada suami tercinta, Ahmad Kautsar yang selalu memberikan support dan semangat .
12. Kepada teman tercinta saya Hanafiah, S.Pd, terimakasih 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 yang paling dalam.

Medan, Maret 2021

Penulis

**Singgih Intan Permadani**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Pembatasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Guru .....	11
a. Pengertian Kinerja Guru .....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Peran, Tugas dan Tanggung jawab Guru.....	12
d. Kompetensi Guru.....	14
e. Indikator Kinerja Guru.....	15
2. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah.....	16
a. Pengertian Kepemimpinan .....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	18
c. Konsep Sifat dan Perilaku Kepemimpinan .....	19
d. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan.....	23
e. Peran Kepemimpinan.....	24
3. Kepemimpinan Instruksional .....	26
a. Pengertian Kepemimpinan Instruksional .....	26
b. Pandangan Para Ahli.....	27

c. Langkah-langkah Kepemimpinan instruksional.....	30
4. Kepala Sekolah.....	31
a. Pengertian Kepala Sekolah .....	31
b. Peran dan Tugas Kepala Sekolah .....	32
c. Standar Kepala Sekolah .....	35
d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif .....	38
5. Pengertian Motivasi Guru.....	39
6. Disiplin Kerja.....	40
7. Penelitian yang Relevan .....	42
2.2 Kerangka Teoritik .....	47
2.3 Hipotesis Penelitian.....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	50
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel .....	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.5 Teknik Analisis Data.....	56
3.6 Hipotesis Statistika.....	59
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	61
4.1.1 Sejarah SMA Negeri Kecamatan Pujud.....	61
4.1.2 Visi dan Misi .....	65
4.1.3 Tenaga Pendidik .....	66
4.1.4 Deskripsi Data .....	68
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	71
4.3 Pengujian Hipotesis.....	77
4.4 Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	84
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	87

<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>92</b>
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN- LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tebel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	46
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	51
Tabel 3.2.	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru .....	53
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Instruksional Kepala Sekolah .....	54
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Guru .....	55
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.2	Deskripsi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau ..	69
Tabel 4.3	Deskripsi Motivasi Kerja di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau .....	70
Tabel 4.4	Deskripsi Disiplin Kerja di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau .....	70
Tabel 4.5	Deskripsi Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau .....	71
Tabel 4.6.	Hasil Uji Normalitas Data Penelitian .....	72
Tabel 4.9.	Hasil Uji Autokorelasi Durbin – Watson.....	76
Tabel 4.8.	Hasil Uji T kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah.....	78
Tabel 4.9.	Hasil Uji Anova Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah...	79
Tabel 4.10.	Koefisien Determinasi Kepemimpinan Instruksional.....	80
Tabel 4.11.	Hasil analisis regresi Motivasi Kerja .....	81
Tabel 4.12	Tabel Anova Motivasi Kerja .....	81
Tabel 4.13.	Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.16.	Hasil analisis regresi Disiplin Kerja .....	83
Tabel 4.17	Tabel Anova Disiplin Kerja .....	83
Tabel 4.18.	Koefisien Determinasi Disiplin Kerjadengan Kinerja Guru .....	84
Tabel 4.19.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	85
Tabel 4.20.	Hasil Koefisien Determinasi .....	86
Tabel 4.21.	Hasil Uji Koefisien Variabel Secara Simultan .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar A. Kerangka Berfikir Penelitian .....	48
Gambar 4.1 Reggression Studentized Residul.....	75

# **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 2018 Dinas Pendidikan Provinsi Riau (<https://disdik.riau.go.id>) menargetkan persentase SMA terakreditasi minimal B sebesar 95,00%, Terealisasi sebesar 82,23%. Dengan capaian kinerja sebesar 86,56%. Sebagian besar 12 % SMA di Provinsi Riau belum terakreditasi oleh BAN yaitu 439 sekolah dan juga karena sekolah yang karena akreditasinya masa berlakunya selama 5 tahun sehingga dihimbau kepada kepala sekolah untuk memperbaharui penilaian akreditasinya. Sekolah SMA 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 Kecamatan Pujud 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 kami untuk pekerjaannya, yang terdiri dari (a) informasi. Pengalaman tidak hanya berarti jumlah waktu atau periode operasi, tetapi juga materi yang diselesaikan; (c) kepribadian 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.

Kepeimpinan adalah kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama – sama. 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 organisasi 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 digunakan. Pemimpin yang melaksanakan kinerja dengan efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang dituju.

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 instruksional 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 strategi 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 mengkoordinasikan iklim pembelajaran agar menjadi kondusif.

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. Marpaung (2007: 116) Menjelaskan 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 kebajikan yang membuat keberadaannya dihargai ditengah-tengah masyarakat. Menurut Maslow dalam Ambar T. Sulistiyani dkk (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 Davis (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 N1 kecamatan Pujud menunjukkan bahwa dari hasil kinerja yang dilihat ada beberapa point yakni kurangnya guru dalam menguasai penggunaan computer, 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 Negeri Pujud 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 N 1 Pujud. Untuk itu Prioritas utama untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru. Sebagai seorang kepala sekolah SMA Negeri 1 Pujud kurang memberikan penyemangat kepada guru. Kepala sekolah SMA Negeri Pujud 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, Motivasi Guru, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau”**.

## **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. Adanya guru yang belum menguasai komputer.
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. Kurangnya motivasi berprestasi dari guru.

## **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 di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir?
2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir?
3. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir?
4. Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Guru, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir secara simultan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Motivasi guru, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir Secara Simultan.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat secara teoritis**

- a. Dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan Instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian pada aspek yang berbeda.

### **2. Manfaat Secara Praktis**

- a. Dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan perannya masing-masing dalam pembelajaran sehingga proses peningkatan mutu dapat dicapai.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **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 *performance* (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 wewenang dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

###### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

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 kepribadian. 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.

### **c. Peran, Tugas dan Tanggung jawab Guru**

#### 1) Peran Guru

Menurut Hamalik (2008: 9) Guru dapat melaksanakan perannya, yaitu 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.

#### **d. 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.

#### **e. 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 (Malayu Hasibuan, 1999: 87).

Sehubungan dengan hal di atas, maka penilaian kinerja guru harus berdasarkan standar kompetensi guru. Dalam bukunya yang berjudul guru sebagai profesi, Suparilan (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 prilaku 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti dengan ini mengambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru ialah: (a) menyusun rencana pembelajaran; (b) melaksanakan pembelajaran; (c) mengadakan hubungan antar pribadi; (d) mengadakan penilaian hasil belajar peserta didik; (e) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, (f) melakukan tugas profesinya dengan disiplin; (g) menguasai bahan kajian akademik; (h) kemampuan hubungan interpersonal.

## **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 dikenal 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 aktivitas yang diinginkan 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. 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.

### **c. Konsep Sifat dan Perilaku Kepemimpinan**

Menurut Ordway Tead dan George R Terry (dalam Kartini Kartono, 2018: 44-47) mengemukakan 10 sifat dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah:

#### 1) Energi jasmaniah dan mental (*Physical and nerveous energy*)

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini di tambah dengan kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

#### 2) Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*)

Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, dia tahu persis kemana arah yang ditujunya, serta pasti akan memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang di pimpinnya. Tujuan tersebut harus disadari benar, menarik, dan sangat berguna bagi pemenuhan hidup bersama.

#### 3) Antusiasme (*Enthusiasm*; semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)

Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat. Semua ini membangkitkan

antusiasme, optimisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok.

#### 4) Keramahan dan Kecintaan (*Friendliness and affection*)

Affection itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak.

Sedang keramahtamahan itu mempunyai sikap mempengaruhi oranglain juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut.

##### a) Integritas (*Integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)

Pemimpin itu harus bersifat terbuka; merasa dan perasaan dengan anakbuahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama.

##### b) Penguasaan teknis (*Technical mastery*)

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.

##### c) Ketegasan dalam mengambil keputusan (*Decisiveness*)

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, Ia berusaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah diambilnya.

d) Kecerdasan (*Intelligence*)

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat

e) Keterampilan mengajar (*Teaching skill*)

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, dan mendidik “muridnya” dia diharapkan juga menjadi pelaksana eksekutif untuk mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari, dan menilai gagal atau suksesnya suatu proses. ringkasnya, dia juga harus mampu menjadi manajer yang baik.

f) Kepercayaan (*Faith*)

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Menurut Stogdill (dalam Muwahid Shulhan dan Soim, 2013: 124) mengemukakan bahwa untuk menilai perilaku kepemimpinan ada 12 faktor yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Perwakilan (*Representation*), pemimpin berbicara dan bertindak sebagai wakil kelompok.
2. Tuntutan perdamaian (*Reconciliation*), pemimpin mendamaikan tuntutan konflik dan mengurangi ketidakteraturan dari sistem yang ada.
3. Toleran terhadap ketidakpastian (*Tolerance of Uncertainty*), pemimpin mampu memberikan toleransi terhadap ketidakpastian dan penundaan tanpa kekwatiran atau gangguan.

4. Keyakinan (*Persuasiveness*), pemimpin mampu menggunakan persuasi dan organisasi secara efektif serta memperlihatkan keyakinan yang kuat.
5. Struktur inisiasi (*Inisiation of Structure*), pemimpin dengan jelas mendefinisikan peranan kepemimpinan dan memberikan kesempatan bawahan mengetahui apa yang di harapkan dari mereka.
6. Toleransi kebebasan (*Tolerance of Freedom*), pemimpin membiarkan bawahan berkesempatan untuk berinisiatif, terlibat dalam keputusan dan berbuat.
7. Asumsi peranan (*Role Assumption*), pemimpin secara aktif menggunakan peranan kepemimpinannya dari pada menyerahkan kepemimpinan kepada oranglain.
8. Konsiderasi (*Consedaration*), pemimpin memperlihatkan ketenangan, kerjasama, dan kontribusi atau bantuan kepada bawahan.
9. Penekanan kepada hal-hal yang produktif (*Productive Emphasis*), pemimpin mementingkan atau menekankan kepada hal-hal yang bersifat produktif.
10. Ketepatan yang bersifat produktif (*Predictive accuracy*), pemimpin memperlihatkan wawasan kedepan dan kecakapan untuk mmperkirakan hasil yang akan datang secara akurat.
11. Integrasi (*Integration*), pemimpin memelihara secara akrab jaringan organisasi dan mengatasi konflik antar anggota.
12. Orientasi kepada atasan (*Superior oreontation*), pemimpin memelihara hubungan yang ramah tama kepada atasan yang mempunyai

pengaruh terhadap pemimpin, dan berjuang untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi.

Kedua belas faktor tersebut sangat membantu dalam menganalisa dan memperbaiki perilaku pemimpin dalam organisasi apapun.

#### **d. 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 (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat di wujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang di pimpin hanyalah melaksanakan perintah.

*Kedua fungsi Konsultatif*, pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif 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 membebannya.

#### **e. 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) Pemberi arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarah, sehingga dapat diketahui sampai sejauhmana efektifitas maupun efisiensi 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.

### a. 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.

### b. Pembina

Pemimpin adalah pembina team yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. 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 mengimplementasikan 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.

### **3. 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 orangtua untuk menyampaikan tujuan-tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
5. Mengkondisikan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi; (a) melibatkan diri anda mengajar secara langsung dikelas; (b) membantu guru-guru dalam mengupayakan dan mencapai keinginan profesionalnya yang berkaitan dengan pembelajaran sekolah dan memantau apakah keinginannya itu terwujud;(c) melakukan observasi terhadap semua kelas secara teratur, baik secara informal atau formal; (d) melibatkan diri anda dalam persiapan observasi kelas; (e) melibatkan diri anda dalam rapat-rapat yang membahas hasil observasi terutama yang menyangkut perbaikan pembelajaran; (f) melakukan evaluasi yang mendalam, bertanggungjawab, mengarahkan dan memberi rekomendasi bagi pengembangan pribadi dan profesi sesuai dengan kebutuhan individu.
6. 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

7. 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 menghormatiperbedaan 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 oranglain.

### **c. 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 oranglain 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.

#### **4. 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:

- a. 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 di pimpinnya 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 bertanggung jawab 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.

#### **b. 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 kemampnan 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 danketulusan hati); (e) penguasaan teknis; (f) ketegasan dalam mengambil keputusan; (g) kecerdasan; (h) keterampilan mengajar; (i) kepercayaan.

**c. 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

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah

- b. Memiliki integritas sebagai pemimpin
  - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
  - d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
  - e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah
  - f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pimpinan pendidikan.
2. Manajerial
- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
  - b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
  - c. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal
  - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif
  - e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
  - f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
  - g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal

### 3. Kewirausahaan

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang di hadapi sekolah/madrasah
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik

### 4. Supervisi

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- c. 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 Efektif**

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; Mengkodusikan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi, Mengembangkan kemampuan profesional, Bersikap positif terhadap peserta didik, staf, guru dan orang tua peserta didik.

## **5. 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 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.

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

## **6. 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.

Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional karena 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.

Faktor yang mempengaruhi disiplin guru menurut Sedarmayanti (2009):

- a. Besarnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawas Pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan tegaknya disiplin
- h. Pengembangan Struktur organisasi yang sehat
- i. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

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 indicator ada Disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar.

## **7. 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 Lampug*", 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.

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Keterangan
1	<i>Indra Prasetya, 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>	Meneliti terkait kepemimpinan	Penelitian yang meneliti tentang kebudayaan, tempat, latar penelitian.	
2	Wasiatur Rif'ah mahasiswi universitas islam negeri walisongo semarang pada tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTS	meneliti terkait kinerja guru, kepemimpinan instruksional, motivasi dan disiplin guru.	Tempat dan waktu penelitian	

	Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak”,			
3	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”,	Variabel yang di teliti adalah motivasi, kinerja guru	Variabel terikat yang berbeda serta waktu dan latar penelitian	

## 2.2 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

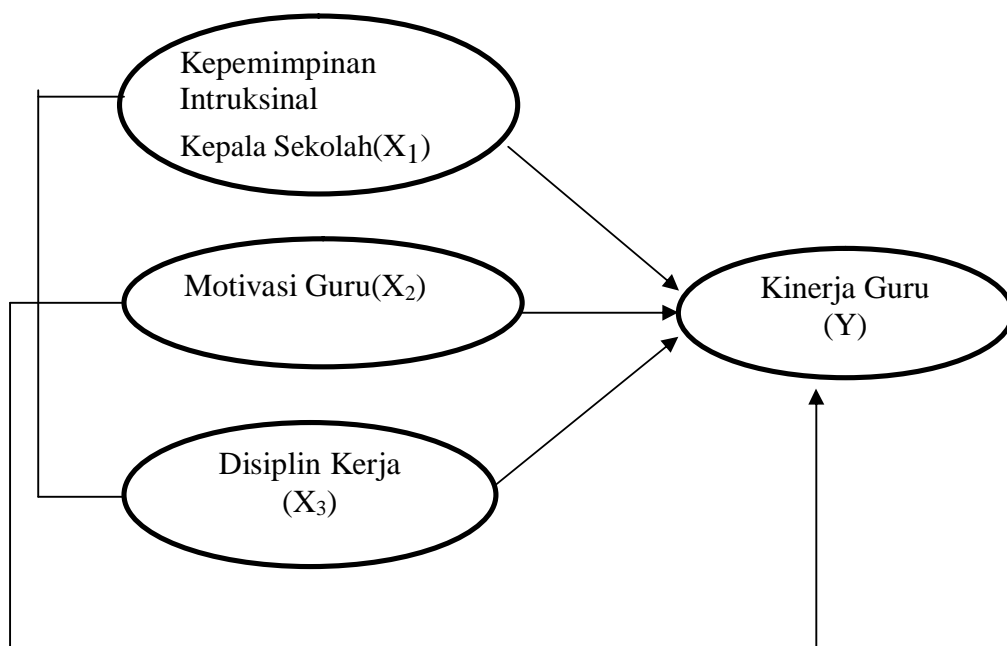
Arah hubungan yang timbul antara motivasi guru terhadap kinerja guru adalah positif, karena apabila pemimpin memberikan motivasi kepada guru maka guru akan secara otomatis terdorong meningkatkan kinerjanya.

### 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**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

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

- a. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir. Riau
- b. Motivasi Guru Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir. Riau
- c. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Di SMANegeri Kecamatan Pujud. Kabupaten Rokan Hilir. Riau
- d. Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Guru, Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kecamatan Pujud. Kabupaten Rokan Hilir. Riau.

## **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 Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau.

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

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas/SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Terdapat 2 sekolah SMA Negeri di kecamatan pujud, yaitu: SMA Negeri 1 Pujud dan SMA Negeri 2 Pujud.



## 2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Februari 2020 sampai dengan Februari 2021. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Penelitian														
		2020												2021		
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	
1	Pengajuan judul	■														
2	Penulisan proposal		■													
3	Bimbingan proposal		■													
4	Bimbingan proposal		■													
5	Seminar proposal			■												
6	Penelitian kelapangan				■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Seminar Hasil												■			
8	Perbaikan seminar hasil												■	■		
9	Sidang tertutup														■	

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 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. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri Kecamatan Pujud yang terdiri dari 2 sekolah yaitu SMA Negeri 1 sebanyak 41

guru dan SMA Negeri 2 sebanyak 31 guru. Maka populasi SMA Negeri Pujud sebanyak 72 guru.

## **2. Sampel**

Arikunto, 2002:109) mengatakan bahwa Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang di teliti (Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%- 15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002:112). Penelitian ini menentukan sampel total sampling semua guru SMA Negeri Kecamatan Pujud sebanyak 72 guru.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

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).

Instrument penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yakni variabel kinerja guru, kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi guru, disiplin kerja.

## 1. Variabel Kinerja Guru

**Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	Pengukuran
Kinerja Guru	1. Kompetensi Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik;</li> <li>2. Kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran;</li> <li>3. Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran;</li> <li>4. Kemampuan mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.</li> </ol>	ordinal	Angket
	2. Kompetensi profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam;</li> <li>2. Penguasaan struktur dan metodologi keilmuan dengan tujuan pembelajaran.</li> </ol>	ordinal	Angket
	3. Kompetensi sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan orangtua/wali peserta didik;</li> <li>2. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan;</li> <li>3. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan orang tua/ wali peserta didik</li> <li>4. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif</li> </ol>	ordinal	Angket

		baik dengan masyarakat sekitar.		
	4. Kompetensi kepribadian	1. Memiliki kepribadian yang baik dan stabil; 2. Memiliki kepribadian dewasa dan arif; 3. Memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.	Ordinal	Angket

## 2. Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Instruksional Kepala Sekolah**

Variabel	Indikator	Skala	Pengukuran
1. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	1. Menetapkan tujuan belajar dengan jelas; 2. Menjadi narasumber bagi staf dan guru; 3. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran; 4. Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf; 5. Mengkoduskan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi; 6. Mengembangkan kemampuan profesional; 7. Bersikap positif terhadap peserta didik, staf, guru dan orang tua peserta didik.	Ordinal	Angket

### 3. Variabel Motivasi Guru

**Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Guru**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	Pengukuran
Motivasi Guru	1. Motivasi Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tekun menghadapi tugas;</li><li>2. Ulet menghadapi kesulitan;</li><li>3. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi;</li><li>4. Ingin mendalami Pekerjaan yang dipercayakan;</li><li>5. selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin;</li><li>6. Menunjukkan minat yang positif;</li><li>7. Lebih senang bekerja mandiri;</li><li>8. Bosan terhadap tugas-tugas rutin;</li><li>9. Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja.</li></ol>	Ordinal	Angket
	2. Motivasi Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Prestasi;</li><li>2. Pengakuan;</li><li>3. Tanggung jawab;</li><li>4. Promosi;</li><li>5. Gaji;</li><li>6. Hubungan dengan kawan sejawat;</li><li>7. keamanan.</li></ol>	Ordinal	Angket

#### 4. Motivasi Disiplin Kerja

**Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	Pengukuran
Disiplin Guru	1. Disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar	1. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan Penuh pengabdian, Kesadaran dan Tanggungjawab; 2. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat; 3. Menaati ketentuan jam kerja.	Ordinal	Angket
	2. Disiplin dalam berpakaian dan penampilan	1. Menaati segala peraturan-undangan yang berlaku 2. Menaati perintah kedinasan dari yang berwenang	Ordinal	Angket

#### 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:

### 3.5.1 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.

### 3.5.2 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:

$$(VIF) < 10$$

- 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.

### 3.5.3 Uji Heterokedastis

Asumsi dimana dalam regresi berganda varians dari residual tidak konstan atau berubah-ubah secara sistematik 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 heterokedasitas.



### 3.5.4 Uji Auto Korelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan 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.

**D-W diantara -2 sampai +2**

- 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).

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

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

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

Untuk mengukur uji koefisien determinasi dapat digunakan Rumus:

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

### 3.6.2 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:

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

- a. tolak  $H_0$  artinya berpengaruh. jika nilai probabilitas kesalahan yangdihitung 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).

### 3.6.3 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:

$$(\text{sig} \leq \alpha 0,05)$$

- 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 ( $\text{sig} > \alpha,05$ ) maka hubungan keseluruhan variabel tidak signifikan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah SMA Negeri Kecamatan Pujud**

SMA Negeri 1 Pujud pada tanggal 12 februari 1987 yang waktu itu dinakhodai oleh Hj. Rojali Shomad selaku penghulu pujud saat itu beliau ingin mendirikan sekolah, yayasan agar anak putra-putri pujud berpendidikan tingkat SMA. Dengan berdirinya SMA Swasta Pujud ini ada beberapa langkah ataupun kriteria sebelum sekolah ini dinegerikan. Pertama SMA Negeri 1 pujud berada dibawah naungan SMA Duri, Kemudian oleh karena jarak tempuh antara pujud dengan duri sangat jauh sementara pada waktu itu di kecamatan tanah putih ada SMA sedinginan maka SMA pujud berinduk di SMA sedinginan tepatnya pada tahun 1988-1990 kemudian tahun 1990-1991 oleh pemerintahan kabupaten bengkalis pada masa itu untuk sekolah beliau ditiadakan.

Akhirnya SMA Negeri sedinginan diswastakan penuh menjadi SMA Swasta pujud. Tahun 1991-1997 SMA Negeri 1 Pujud kembali berbelial kembali ke SMA Negeri 1 Pujud tanah putih tepatnya di SMA Negeri 1 sedinginan sekitar tahun 1997-1998 lalu terjadinya pergantian kepala sekolah tahun 1998-1999 dan SMA Negeri 1 pujud berubah nama menjadi SMA Muhammad Yunus pujud dan dibuat yayasan penuh kemudian tahun 2000 SMA Swasta dinegerikan dan tahun 2003 pergantian kepala sekolah selanjutnya tahun 2007-2008 terjadi pergantian lagi kemudian tahun 2018 sampai dengan sekarang dipimpin ibu Helvi Zahara belau adalah putri daerah, selain itu selama kepemimpinan beliau banyak kemajuan yang terjadi baik dari segi mutu maupun sarana.

Sejak berdirinya SMA Swasta sampai menjadi SMA Negeri 1 Pujud telah mengalami pergantian beberapa pimpinan, kronologisnya sebagai berikut:

1. Dra. Fadillah Periode Tahun 1987 s.d 1988.
2. Drs Bhakti Periode Tahun 1988 s.d 1990
3. Drs Zuhari Periode Tahun 1991 s.d 1997
4. Drs Zamaris Periode Tahun 1997 s.d 1998
5. Kuswantoro Periode Tahun 1998 s.d 1999.
6. Drs Almi Periode Tahun 2000 s.d 2003
7. Kuswantoro Periode Tahun 2007 s.d 2008
8. An-Nashir Periode Tahun 2008 s.d 2017
9. Drs Suteja Periode Tahun 2017
10. Helvi Zahara Periode Tahun 2018 - Sekarang

SMA Negeri 2 Pujud, awalnya bernama SMAS Swadaya Masyarakat, PSSM, dirintis sejak tanggal 7 Juli 1997 bertempat di Desa Siarang-arang, Pendirian sekolah ini bertujuan untuk menampung siswa tamatan SMPN 4 Tanah Putih - Sekarang SMPN 2 Pujud - yang berdomisili di Siarang-arang yang tidak melanjutkan ke tempat lain. Satu tahun kemudian, sejak tanggal 4 Agustus 1998 SMAS Swadaya Masyarakat (SMAS SWAMA) berdasarkan anggaran dasar pendirian sekolah, dibentuklah susunan organisasi sekolah iniyang ditandatangani oleh Drs. A. Razak dkk, dimasa itu menjabat sebagai Kepala Desa Siarang-arang.

Secara resmi sejak tanggal 22 September 1998 SMAS SWAMA berdiri sebagai lembaga pendidikan yang syah yang terdaftar pada Akta Notaris Budiono, S.H. di Dumai, dengan Nomor 111, dengan demikian sahlah SWAMA menjalankan aktifitasnya sebagai sekolah swasta secara legal, dan pada waktu itu

bertepatan Tahun Pelajaran 1998/1999, dengan jumlah murid 9 orang yang langsung dikepalai oleh Kepala Desa Siarang-arang dengan Surat Keputusan Ketua Pengurus SMAS Swadaya Masyarakat (SWAMA) tertanggal 23 September 1998.

Sebagai sekolah yang baru pada saat itu, selama 1 tahun SMAS SWAMA dibina oleh SMA Negeri 1 Tanah Putih,- Sedinginan - Kabupaten Bengkalis. yang berjarak  $\pm$  50 Km dari siarang-arang, sehingga sangat sulit sekolah ini untuk saling berkooordinasi dengan sekolah induk, sudah barang tentu akan berpengaruh kepada perkembangan sekolah. Dengan Lahirnya UU No 22 tahun 1999, Tentang Otonomi Daerah, Terjadilah perubahan letak dan posisi baik secara batas wilayah maupun secara adminstrasi, tentunya juga membawa dampak secara menyeluruh kepada SMAS SWAMA, dengan demikian SMA SWAMA masuk ke dalam wilayah adminsitasi Kabupaten Rokan Hilir. Dengan adanya pemekaran wilayah kecamatan dilingkungan Kabupaten Rokan Hilir, sejak tanggal 11 Nopember 2000, Kecamatan Pujud menjadi kecamatan depenitif, maka secara adminstratif terpisah dari kecamatan Tanah Putih, namun SMAS SWAMA Siaranga-rang masih dibinaoleh SMA Negeri 1 Tanah Putih –Sedinginan- Kabupaten Rokan Hilirsampai Tahun Pelajaran 2002/2003.

Walaupun sejak tahun 2000 Kecamatan Pujud telah memiliki SMA Negeri satu-satunya, namun tiga tahun kemudian, pada tahun 2003 SMAS SWAMA baru dibina oleh SMA Negeri 1 Pujud sampai penegeriannya. Dari perjalanan panjang SMAS SWAMA hingga penegriannya tidak terlepas dari perjuangan tokoh-tokoh masyarakat terkemuka di desa ini, maka berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor: 07 tahun 2006, tanggal 22 April 2006 SMAS SWAMA berubah

nama menjadi SMA Negeri 2 Pujud terletak di Desa Siarang-arang, satu tahun kemudian sejak tanggal 4 April 2007 dilantiklah oleh Bupati Rokan Hilir Kepala sekolah deponitif yang akan memimpin ke depan dan mewarnai SMA ini. Sejak berdirinya SMAS SMAWA sampai menjadi SMA Negeri 2 Pujud telah mengalami pergantian beberapa pimpinan, kronologisnya sebagai berikut:

- |                             |                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1. Drs. A. Razak            | Periode Tahun 1997 s.d. 2002        |
| 2. Ir. Muhammad Iqbal (alm) | Periode Tahun 2002 s.d. 2004        |
| 3. Drs. Damiri, M.Pd        | Periode Tahun 2004 s.d. 2005        |
| 4. Drs. A.Razak             | Periode Tahun 2005 s.d. 2006        |
| 5. M. Nasir,S. Pd           | Periode Tahun 2007 (PLT)            |
| 6. Zaini, S. Pd, M. Si      | Periode Tahun 2007 sampai sekarang. |

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir, Riau memiliki

Visi dan misi yaitu:

- a. Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi sekolah
- b. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Meningkatkan kemampuan warga sekolah dalam IPTEK.
- d. Mengembangkan potensi siswa yang kreatif, inovatif, berkualitas, dan berakhlak mulia.
- e. Terwujudnya lingkungan sekolah yang bersih, rapi, dan indah.
- f. Tercapainya akuntabilitas dan transparansi program kegiatan untuk menuju sekolah standar Nasional.
- g. Mengembangkan fasilitas pendidikan sesuai dengan kebutuhan.

- h. Mengembangkan standar penilaian.
- i. Menanamkan kepedulian sosial dan semangat kebangsaan.
- j. Terciptanya budaya disiplin.
- k. Mengembangkan jiwa cinta alam dan pelestarian lingkungan hidup.
- l. Menciptakan pribadi yang peduli kesehatan dan lingkungan.
- m. Meningkatkan peran serta warga sekolah, orang tua siswa dan pemerintah dalam pengembangan pengelolaan sekolah yang ramah lingkungan.

#### 4.1.3 Tenaga Pendidik

- a. Guru SMA Negeri 1 Pujud

No	Nama Pendidik	PNS
1	Helvizahara, S. Pd	√
2	Drs Arbain	√
3	Meri Hayani, S.Pd	√
4	Lahira, S. Pd	√
5	Sakinam, S. Pd	√
6	Eliani, SE	√
7	Agusono, S.Pd.I	√
8	Nurmahyuni Sembiring,S.Pd	√
9	Budiah Naiborhu, S.Pd	√
10	Fitriani, S.Pd	√
11	Tuti Rahmayanti, S.Pd	√
12	Suraini, S. Pd	√
13	Arfalina, S. Pd	√
14	Khioruddin, S. Pd	-
15	Pangastuti, SE	-
16	Linda.H.Situmorang, S. Pd	-
17	Tetty Sagala, S. Pd	-
18	Med Evawardi, S. Pd	-
19	Epi Herawati, Sp	-
20	Hymec Harahap, A. Md	-
21	Rahmad Sitorus, S. Ag	-
22	Nuraini, S. Pd	-
23	Paimin, S. Pd. I	-
24	Rika Rahayu, S. Pd	-
25	Nurul Hafsyah Pane, S. Pd	-
26	Abdul Hakim, S. Pd	-
27	Darmi Devi, S. Pd	-
28	Rusni, S. Pd. I	-



29	Zainal Arifin, S. Kom	-
30	Novriani, S. Pd	-
31	Helmiati, S. Pd	-
32	Nurlizawati, S. Pd	-
33	Fedrawati, S. Pd	-
34	Aprianti, S. Pd	-
35	Desi Wulan Sari, S. Pd	-
36	Juraina, S. Pd	-
37	Khoirul Parut, S. Pd	-
38	Yesi Aisyah, S. Pd	-
39	Nur Afni Dalila, S. Pd	-
40	Arianto, S. Pd	-
41	Dodo Heriansyah, S. Pd	-
42	Ratih Handayani,SPd	-

b. Guru SMA Negeri 2 Pujud

No	Nama Pendidik	PNS
1	Nurbaiti Sukma	-
2	Lamria Enyel, S.	-
3	Hermizon	-
4	Suhendri	-
5	Ulin Muslina	√
6	Sastriani	-
7	Fazli	√
8	Faisal Romika	-
9	Rahmawati	-
10	Suliani	√
11	Sri Mahdarova	-
12	Yurisma	-
13	Supeni	√
14	Indah Fajarwati	-
15	Sri Wahyuni	-
16	Misriani	-
17	Irwanto	√
18	Dasregen	-
19	Nurmaria	-
20	Nanda Rezky Putra Zuldar	-
21	Zaini	√
22	M. Apriadi Syahputra	-
23	Lilis Suwarni	-
24	Tiurma Gurning,	-
25	A. Razak	-
26	Agustina	-
27	Dian Anggrayni,	-
28	Aliyah Narenda Duhita	-
29	Elda Juliasih,	-

30	Ari Sabrijal	-
31	Juharni	-
32	Reni Saslia	-

#### 4.1.4 Deskripsi Data

Penelitian ini memiliki empat variabel yaitu Kepemimpinan Instruksional (X1), Motivasi Guru (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y). Hasil pengumpulan data tentang variabel-variabel yang diteliti diperoleh melalui angket pada guru SMA Negeri Kecamatan Pujud yang diolah ke aplikasi SPSS 22.

		Motivasi_kerja	Kepemimpinan _kepsek	Disiplin_kerja	Kinerja_guru
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.28	3.14	3.32	3.24
Std. Error of Mean		.084	.095	.134	.100
Median		3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3
Std. Deviation		.716	.810	1.136	.847
Variance		.513	.656	1.291	.718
Range		4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5
Sum		236	226	239	233
Percentiles	25	3.00	3.00	3.00	3.00
	50	3.00	3.00	3.00	3.00
	75	4.00	3.00	5.00	4.00

( Sumber : Pengolahan Data 2020 )

Deskripsi data diatas menunjukkan bahwa jumlah observasi Sekolah SMA Negeri Kecamatan Pujud adalah sebanyak 72 data guru. Dari hasil perhitungan dapat diketahui Nilai rata-rata X1 (*Kepemimpinan Instruksional*) sebesar 4, nilai terendah sebesar 1, nilai tertinggi sebesar 5 dan Standar deviasinya 8,10.

Nilai rata-rata  $X_2$  (Motivasi) sebesar 4, nilai terendah sebesar 1, nilai tertinggi sebesar 5 dan Standar deviasinya 7,16. Nilai rata-rata  $X_3$  (Disiplin kerja) sebesar 1, nilai terendah sebesar 4, nilai tertinggi sebesar 5 dan Standar deviasinya 1,136 dan Nilai rata-rata  $Y$  (Kinerja guru) sebesar 4, nilai terendah sebesar 1, nilai tertinggi sebesar 5 dan StandarDeviasinya 8,47 dan varians 7,18. Instrumen variabel kepemimpinan intruksional kepala sekolah 7 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 7 = 35$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 7 = 7$$

Secara rinci deskripsi Kepemimpinan intruksi kepala sekolah disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Kepemimpinan Instuksional Kepala Sekolah di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau**  
Kepemimpinan\_kepsek

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.2	4.2	4.2
kurang setuju	5	6.9	6.9	11.1
Netral	48	66.7	66.7	77.8
Setuju	11	15.3	15.3	93.1
Sangat setuju	5	6.9	6.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa kepemimpinan intruksi kepala sekolah mayoritas dengan kategori netral yaitu 66,7% dan minoritas dengan kategori tidak setuju 4,2%.

Instrumen variabel motivasi kerja 16 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 16 = 80$$

Skor terendah :  $1 \times 16 = 16$

Secara rinci deskripsi motivasi kerja disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Deskripsi Motivasi Kerja di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau**  
Motivasi\_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
kurang setuju	3	4.2	4.2	5.6
netral	48	66.7	66.7	72.2
setuju	15	20.8	20.8	93.1
sangat setuju	5	6.9	6.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa motivasi kerja mayoritas dengan kategori netral yaitu 66,7% dan minoritas dengan kategori tidak setuju 1,4%.

Instrumen variabel disiplin kerja 7 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga

Skor tertinggi :  $5 \times 7 = 35$

Skor terendah :  $1 \times 7 = 7$

Secara rinci deskripsi disiplin kerja disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Deskripsi Disiplin Kerja di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau**  
Disiplin\_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.2	4.2	4.2
kurang setuju	10	13.9	13.9	18.1
netral	39	54.2	54.2	72.2
setuju	1	1.4	1.4	73.6
sangat setuju	19	26.4	26.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa disiplin kerja mayoritas dengan kategori netral yaitu 54,2% dan minoritas dengan kategori setuju 1,4%.

Instrumen variabel kinerja guru 13 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 13 = 65$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 13 = 13$$

Secara rinci deskripsi motivasi kerja disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Deskripsi Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau**  
**Kinerja\_guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.2	4.2	4.2
kurang setuju	4	5.6	5.6	9.7
netral	44	61.1	61.1	70.8
setuju	15	20.8	20.8	91.7
sangat setuju	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa kinerja guru mayoritas dengan kategori netral yaitu 61,1% dan minoritas dengan kategori setuju 4,2%.

#### **4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Pengujian persyaratan analisis dilakukan sebelum melakukan analisis linear berganda. Persyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi ujinormalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas menggunakan bantuan komputer program SPSS 22 *for windows*. Hasil uji persyarat analisis disajikan berikut ini.

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji prasyarat sebelum pengujian hipotesis dilakukan di mana uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data pada sekelompok data berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dengan tehnik analisis Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov- Smirnov adalah :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Setelah uji normalitas dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53360006
Most Extreme Differences	Absolute	.337
	Positive	.245
	Negative	-.337
Kolmogorov-Smirnov Z		2.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500

a. Test distribution is Normal.

(Sumber: Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut terlihat bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, karena masing-masing variabelnya memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,500 berarti nilai (Sig.) > 0,05. Histogram dari semua variabel ada pada lampiran.

## 2. Uji 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 :

- a. Jika nilai Tolerance > 0,10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance < 0,10, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah

- a. Jika nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF > 10,00, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.339	.324		1.047	.299		
Kepemimpinan_kepsek	-.054	.095	-.051	-.564	.574	.708	1.412
Motivasi_kerja	.851	.141	.720	6.036	.000	.410	2.438
Disiplin_kerja	.083	.082	.111	1.007	.317	.481	2.079

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

Variabel kepemimpinan intruksi kepala sekolah inilai toleransinya adalah 0,708 di mana  $0,708 > 0,10$  sedangkan nilai VIF adalah  $1,412 < 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan intruksi kepala sekolah tidak terjadi multikolinearitas.

Variabel motivasi kerja inilai toleransinya adalah 0,410 di mana  $0,410 > 0,10$  sedangkan nilai VIF adalah 2,438 di mana  $2,438 < 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerjajidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Variabel disiplin kerja inilai toleransinya adalah 0,481 di mana  $0,481 > 0,10$  sedangkan nilai VIF adalah 2,079 di mana  $2,079 < 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Dari Uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan permasalahan multikolinearitas.

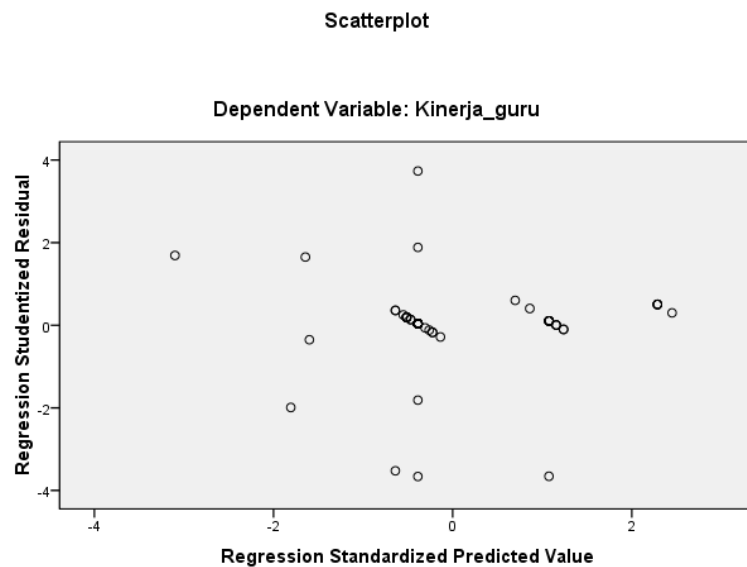
### 3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variancedari residual satu pengamatan ke



pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

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



**Gambar 4.1**reggression studentized residul

- a) Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa :
- b) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- c) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- d) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- e) 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. Uji 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 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $d$  (Durbin-Watson) kurang dari  $dL$  atau lebih dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika  $d$  (Durbin-Watson) terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika  $d$  (Durbin-Watson) terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau antara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS(Uji Durbin Watson), dengan hasil sebagai berikut:

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

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.586	.545	1.875

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Kepemimpinan\_kepsek, Motivasi\_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru  
(Sumber, Pengolahan Data 2020 )

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Durbin-Watson ( $d$ ) adalah sebesar 1,875 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  $N=72$ . Maka ( $k ; N$ ) = ( $2 ; 72$ ). Angka ini

kemudian dilihat pada tabel Durbin-Watson (*terlampir*). Berdasarkan tabel diperoleh :

$$dU = 1,7054$$

$$dL = 1,875$$

$$4 - dU = 4 - 1,705 = 2,2946$$

Dengan  $d$  (Durbin Watson) = 1,875 terlihat bahwa nilai  $d = 2,2946$  berada diantara  $dU$  dan  $4-dU$  atau di antara 1,7045 s/d 2,946, yang berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya permasalahan autokorelasi.

### **4.3 Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan uji prasyarat yang sudah dilakukan, terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan untuk melakukan uji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3, sedangkan hipotesis 4 diuji dengan analisis regresi linear berganda yang diharapkan dapat menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (dependent) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan terhadap variabel terikat (independent). Hal tersebut akan dijelaskan pada paparan berikut.

#### **4.3.1 Pengaruh kepemimpinan intruksional kepala sekolah (X1) terhadap Motivasi Kinerja Guru (Y)**

Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di pengasuh di di SMA Negeri

Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka didapat data sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Hasil Uji T kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.981	.374		5.292	.000
Kepemimpinan_kepsek	.400	.116	.382	3.462	.001

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan persamaan regresi linear maka  $\hat{Y} = a + bX$ ,

dimana: Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kepemimpinan Manajerial

Maka diperoleh persamaan regresi linear  $\hat{Y} = 1,981 + 400 X$

Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan intruksional Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru pengasuh di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) dengan nilai koefisien positif (400).

Hipotesis 1 pada penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho :  $\beta_1 = 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan intruksional Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan intruksional Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Anova Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.453	1	7.453	11.985	.001 <sup>a</sup>
	Residual	43.533	70	.622		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

(Sumber : Pengolahan Data, 2020)

Dari tabel diatas dapat dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,001 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Maka hipotesis ini menyatakan bahwa variabelkepemimpinan instrusional Kepala Sekolah (X1) memiliki pengaruh yang positif positif terhadap Kinerja Guru pengasuh di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) diterima.

Untuk mengetahuseberapa besar hubungan dari variabel kepemimpinan instrusional Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) maka dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.10. Koefisien Determinasi Kepemimpinan Instrusional  
Kepala Sekolah  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.134	.789

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_kepsek  
(Sumber : Pengolahan Data, 2020)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, pengaruh variabel kepemimpinan instrusional Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) R Square adalah sebesar 0,146. Artinya variabel kepemimpinan instrusional Kepala Sekolah (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) sebesar 14,6 % dan 85,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Kinerja Guru diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Hasil analisis regresi Motivasi Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.243	.301		.807	.423
Motivasi_kerja	.913	.090	.772	10.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

( Sumber : Pengolahan Data 2020 ) Berdasarkan tabel tersebut diperoleh

persamaan regresi yaitu :  $\hat{Y} = 0,243 + 0,913X$ .

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai koefisien positif (0,913).

Hipotesis<sub>2</sub> penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho :  $\beta_2 = 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) (Y) di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

**Tabel 4.12 Tabel Anova Motivasi Kerja**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.386	1	30.386	103.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.600	70	.294		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y).

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.590	.542

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) hubungan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) R Square sebesar 0,596 Artinya variabel motivasi kerja i(X2) memiliki hpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 59,6% dan 40,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh data sebagai berikut:



**Tabel 4.16. Hasil analisis regresi Disiplin Kerja  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.731	.248		6.975	.000
	Disiplin_kerj a	.454	.071	.608	6.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru  
(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi yaitu :  $\hat{Y} = 1,731 + 0,454X$ .

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai koefisien positif (0,454).

Hipotesis2 penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho :  $\beta_2 = 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

**Tabel 4.17 Tabel Anova Disiplin Kerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.854	1	18.854	41.073	.000 <sup>a</sup>
	Residual	32.132	70	.459		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja\_guru  
(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel diatas dapat dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y).

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18. Koefisien Determinasi Disiplin Kerjadengan Kinerja Guru Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.370	.361	.678

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja  
(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) hubungan variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) R Square sebesar 0,370 Artinya variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 37,0% dan 63,0% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### **4.4 Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh data sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah (X1), Motivasi

Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Gurua(Y)di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Gurua(Y)di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

Hasil uji Regresi Linear Berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.770	3	10.257	34.501	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.216	68	.297		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Kepemimpinan\_kepsek, Motivasi\_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam ANOVA sebesar 0,000 di mana nilai tersebut <0,05. Hal tersebut menggambarkan bahwa variabel Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja(X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

Kontribusi (besarnya sumbangan) atau pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), yaitu terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel Koefisien Determinasi di bawah ini:

**Tabel 4.20. Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.586	.545

( Sumber : Pengolahan Data 2020 )

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,604 Artinya variabel Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau 60,4% dan 39,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Variabel Secara Simultan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.339	.324		1.047	.299		
Kepemimpinan_kepsek	-.054	.095	-.051	-.564	.574	.708	1.412
Motivasi_kerja	.851	.141	.720	6.036	.000	.410	2.438
Disiplin_kerja	.083	.082	.111	1.007	.317	.481	2.079

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

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

Konstanta sebesar 0,339; koefisien kepemimpinan intruksional kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,054; dan koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,851, dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,083. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $Y = 0,339 + 0,054 X_1 + 0,851 X_2 + 0,083 X_3$ . Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa jika kepemimpinan intruksi kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja semakin meningkat maka kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau akan meningkat juga.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan penelitian dari analisis statistik pengujian hipotesis dalam penelitian ini baik diterima secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dimana temua pertama dijelaskan bahwa pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Guru. Temuan yang kedua yang terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Temuan yang ketiga yang terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Sementara itu temuan yang ketiga adalah terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan pengasuh di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau.

Temuan pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Guru dengan angka korelasi Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Kepemimpinan Instruksional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau ( $Y$ ) dengan nilai koefisien positif (40,0).

Untuk itu dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, pengaruh variabel Kepemimpinan Instruksional (X1) terhadap variabel Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) R Square adalah sebesar 0,146. Artinya variabel Kepemimpinan Instruksional (X1) memiliki pengaruh dengan variabel Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) sebesar 14,6 % dan 85,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Instruksional (X1) memiliki pengaruh dengan variabel Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y).

Hal ini didukung oleh penelitian dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayitno dalam jurnal Madyo Ekosusilo & Soepardjo (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta kepemimpinan berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sampurno (2015) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berhubungan secara parsial terhadap motivasi kerja guru, hal itu berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan motivasi kerja guru. Karena kepemimpinan kepala sekolah berhubungan parsial terhadap kinerja guru, maka bisa dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan langsung terhadap kinerja guru. Selanjutnya, karena motivasi kerja tidak berhubungan terhadap kinerja guru,

maka kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan tidak langsung terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan Instruksional (*X1*) SMA Negeri Kecamatan Pujud dari hasil temuan olahan data SPSS 22 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru secara signifikan. Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas juga peranannya sebagai pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai.

Sementara itu pembahasan hasil penelitian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari perhitungan hasil menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Motivasi Kerja (*X2*) terhadap Kinerja Guru (*Y*) dengan nilai koefisien positif (0,913). Sementara itu dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) hubungan variabel Motivasi Kerja (*X2*) terhadap variabel Kinerja Guru (*Y*) R Square sebesar 0,234. Artinya variabel Motivasi Kerja (*X2*) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (*Y*) sebesar 59,6% dan 40,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

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. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III, terlihat bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik dengan persentase 72,50% setelah dilakukan penelitian, ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru bisa dikatakan belum baik,

baru cukup. Hasil penelitian budaya organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 15,90%. Sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan sebagai proses untuk dapat mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di inginkan dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Temuan ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan angka korelasi Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) dengan nilai koefisien positif (0,454).

Untuk itu dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) R Square adalah sebesar 0,370 Artinya variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan variabel Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y) sebesar 37,0 % dan 63,0% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan variabel Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau (Y).

Sementara pengujian secara bersama sama antara pengaruh kepemimpinan instruksional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau adalah dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan instruksional (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X3) dan secara simultan (bersama-sama) variabel Kinerja



Guru (Y) dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,604 Artinya variabel kepemimpinan instruksional, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel kinerja gurudi SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau sebesar 60,4 % dan 39,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kepemimpinan Instruksional, Motivasi dan Disiplin kerja (X4) SMA Negeri Kecamatan Pujud dari hasil temuan olahan data SPSS 22 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru secara signifikan

Hal ini dapat disimpulkan jika semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin dilakukan secara bersama-sama maka mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari deskripsi data analisis hipotesis dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan yang

1. Terdapat 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 Kecamatan Pujud hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kepemimpinan instruksional sebesar 14,6 % dan 85,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru .
2. 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 Kecamatan Pujud hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 59,6 % dan 40,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.
3. 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 Kecamatan Pujud hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel disiplin kerja sebesar 37,0 % dan 63,0% dipengaruhi oleh faktor lainnya dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan instruksional, motivasi kerja dan disiplin kerja yang mana artinya adalah dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional, motivasi kerja dan motivasi kerjanya semakin tinggi dan positif kinerja guru dengan memberikan sumbangan pengaruh sebesar kepemimpinan instruksional, motivasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pujud sebesar 60,4% dan 39,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya hal ini bermakna bahwa adanya pengaruh kinerja guru dapat diprediksi prediksi ketigavariabel bebas tersebut.

## **5.2 Saran**

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

kinerja guru sebaiknya menjadi bentuk wujud yang di lihat oleh masyarakat sekolah sehingga menghasilkan nilai kerja yang maksimal.

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. Adanya motivasi guru dalam bekerja memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja untuk guru harus memiliki kesadaran dalam bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan.

3. 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 peningkatan kinerja.
4. Penelitian selanjutnya melakukan penelitian diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam tempat yang diteliti termasuk kondisi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani 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.
- 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.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka 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 Di Indonesia 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 on Teachers' Effectiveness*. International Journal of Humanities and social Science.
- 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.
- Prasetia, Indra, Akrim, Sulasmi, E. 2020. *Effective Competency Based School Model. Tarbiyah*
- Prasetia, 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
- Ismail Ahmad, LA Ode. 2017. “*Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*”, 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>.
- 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 MelaluiKompetensi,Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Misbahuddin dan Ikbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Rosdakarya.
- Mulyasa,E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Professional dalam KontekMenyukseskan MBS dan KBK*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Ngiode, 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.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2007. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Roth, G. et, al. 2007. *Autonomous 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 Produktivitas 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)
- 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 Prasetya , 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*. JurnalCakrawala 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 Pembelajar*. 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 :

---

---

**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	Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik;					
2	kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran;					
3	kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran;					
4	kemampuan mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.					
5	penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam;					
6	penguasaan struktur dan metodologi keilmuan dan bahan sesuai dengan tujuan pengajaran.					
7	Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik;					
8	Berkomunikasi dan bergaul secara efektif sesama pendidik dan tenaga kependidikan;					
9	berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan orangtua/wali peserta didik;					
10	Berkomunikasi, bergaul secara efektif baik dengan masyarakat sekitar.					
11	memiliki kepribadian yang baik dan stabil;					
12	memiliki kepribadian dewasa dan arif;					
13	memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik					

**ANGKET KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL  
KEPALA SEKOLAH**

NAMA LENGKAP :

NIP :

---

**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	Menetapkan tujuan belajar dengan jelas;					
2	Menjadi narasumber bagi staf dan guru;					
3	Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran;					
4	Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf;					
5	Mengkodusikan guru dan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi;					
6	Mengembangkan kemampuan profesional;					
7	Bersikap positif terhadap peserta didik, staf, guru dan orang tua peserta didik.					

## ANGKET MOTIVASI GURU

NAMA LENGKAP :

NIP :

---

---

### 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	Prestasi;					
11	pengakuan;					
12	tanggung jawab;					
13	promosi;					
14	gaji;					
15	hubungan dengan kawan sejawat;					
16	keamanan.					

## ANGKET DISIPLIN KERJA

NAMA LENGKAP :

NIP :

---

### 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	melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab					
2	bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat					
3	Menaati ketentuan jam kerja.					
4	berpakaian rapi dan sopan					
5	bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama teman kerja dan terhadap atasan.					
6	menaati segala peraturan perundang-undangan dan kedinasan yang berlaku					
7	menaati perintah kedinasan dari yang berwenang					

## Lampiran 2

**HASIL VALIDASI DATA**

NOMOR	KEPEMIMPINAN	MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
1	4.0	4.0	5.0	2.0
2	3.0	3.0	5.0	3.0
3	3.0	4.0	5.0	4.0
4	3.0	3.0	3.0	3.0
5	3.0	3.0	3.0	3.0
6	3.0	4.0	5.0	4.0
7	2.0	4.0	5.0	4.0
8	3.0	3.0	3.0	3.0
9	3.0	3.0	3.0	2.0
10	2.0	4.0	2.0	4.0
11	5.0	5.0	5.0	5.0
12	5.0	5.0	5.0	5.0
13	3.0	3.0	2.0	3.0
14	3.0	3.0	3.0	1.0
15	3.0	3.0	3.0	3.0
16	3.0	3.0	1.0	3.0
17	4.0	4.0	5.0	4.0
18	3.0	3.0	3.0	3.0
19	3.0	3.0	3.0	5.0
20	3.0	3.0	2.0	3.0
21	3.0	3.0	3.0	3.0
22	3.0	3.0	3.0	4.0
23	3.0	3.0	3.0	3.0
24	3.0	3.0	1.0	1.0
25	2.0	2.0	3.0	2.0
26	4.0	4.0	5.0	4.0
27	4.0	4.0	2.0	4.0
28	3.0	3.0	3.0	3.0
29	3.0	3.0	3.0	3.0
30	3.0	3.0	3.0	3.0
31	3.0	3.0	3.0	3.0
32	3.0	3.0	3.0	3.0
33	3.0	3.0	3.0	3.0
34	3.0	3.0	3.0	3.0
35	4.0	4.0	5.0	4.0
36	3.0	3.0	4.0	3.0
37	3.0	3.0	3.0	3.0
38	3.0	3.0	2.0	3.0

39	3.0	3.0	3.0	3.0
40	3.0	3.0	2.0	3.0
41	3.0	3.0	1.0	3.0
42	3.0	3.0	3.0	3.0
43	4.0	4.0	5.0	4.0
44	4.0	4.0	5.0	4.0
45	3.0	3.0	3.0	3.0
46	3.0	3.0	2.0	3.0
47	3.0	3.0	3.0	3.0
48	5.0	5.0	5.0	5.0
49	5.0	5.0	5.0	5.0
50	4.0	4.0	5.0	4.0
51	4.0	4.0	5.0	4.0
52	3.0	3.0	3.0	3.0
53	3.0	3.0	3.0	3.0
54	3.0	3.0	3.0	3.0
55	3.0	3.0	3.0	3.0
56	3.0	3.0	3.0	3.0
57	3.0	3.0	3.0	3.0
58	3.0	5.0	5.0	5.0
59	3.0	4.0	5.0	4.0
60	2.0	4.0	5.0	4.0
61	3.0	3.0	3.0	3.0
62	2.0	3.0	3.0	3.0
63	1.0	3.0	3.0	3.0
64	1.0	3.0	3.0	3.0
65	5.0	3.0	3.0	3.0
66	4.0	3.0	3.0	3.0
67	4.0	3.0	3.0	3.0
68	3.0	3.0	3.0	3.0
69	3.0	3.0	3.0	3.0
70	3.0	1.0	2.0	2.0
71	3.0	2.0	2.0	1.0
72	1.0	2.0	2.0	3.0

Lampiran 3

HASIL TERBARU.....

**Frequencies**

**Statistics**

		Motivasi_kerj	Kepemimpina	Disiplin_kerj	Kinerja_guru
		a	n_kepsek	a	
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.28	3.14	3.32	3.24
Std. Error of Mean		.084	.095	.134	.100
Median		3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3
Std. Deviation		.716	.810	1.136	.847
Variance		.513	.656	1.291	.718
Range		4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5
Sum		236	226	239	233
Percentiles	25	3.00	3.00	3.00	3.00
	50	3.00	3.00	3.00	3.00
	75	4.00	3.00	5.00	4.00

**Motivasi\_kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidaksetuju	1	1.4	1.4	1.4
	kurangsetuju	3	4.2	4.2	5.6
	netral	48	66.7	66.7	72.2
	setuju	15	20.8	20.8	93.1
	sangatsetuju	5	6.9	6.9	100.0
Total		72	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_kepsek**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidaksetuju	3	4.2	4.2	4.2
kurangsetuju	5	6.9	6.9	11.1
netral	48	66.7	66.7	77.8
setuju	11	15.3	15.3	93.1
5	5	6.9	6.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

**Disiplin\_kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidaksetuju	3	4.2	4.2	4.2
kurangsetuju	10	13.9	13.9	18.1
netral	39	54.2	54.2	72.2
setuju	1	1.4	1.4	73.6
sangatsetuju	19	26.4	26.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

**Kinerja\_guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidaksetuju	3	4.2	4.2	4.2
kurangsetuju	4	5.6	5.6	9.7
netral	44	61.1	61.1	70.8
setuju	15	20.8	20.8	91.7
sangatsetuju	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	



## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53360006
Most Extreme Differences	Absolute	.337
	Positive	.245
	Negative	-.337
Kolmogorov-Smirnov Z		2.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500
a. Test distribution is Normal.		

UJI SIMULTAN PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_kerja , Kepemimpinan_kepsek, Motivasi_kerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.586	.545

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Kepemimpinan\_kepsek, Motivasi\_kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.770	3	10.257	34.501	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.216	68	.297		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Kepemimpinan\_kepsek, Motivasi\_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.586	.545	1.875

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Kepemimpinan\_kepsek, Motivasi\_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.339	.324		1.047	.299		
	Kepemimpinan_kepsek	-.054	.095	-.051	-.564	.574	.708	1.412
	Motivasi_kerja	.851	.141	.720	6.036	.000	.410	2.438
	Disiplin_kerja	.083	.082	.111	1.007	.317	.481	2.079

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.339	.324		1.047	.299
	Kepemimpinan_kepsek	-.054	.095	-.051	-.564	.574
	Motivasi_kerja	.851	.141	.720	6.036	.000
	Disiplin_kerja	.083	.082	.111	1.007	.317

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

**CollinearityDiagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan_kepsek	Motivasi_kerja	Disiplin_kerja
1	1	3.896	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.059	8.142	.15	.11	.00	.53
	3	.031	11.126	.52	.80	.01	.00
	4	.014	16.928	.33	.09	.99	.47

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

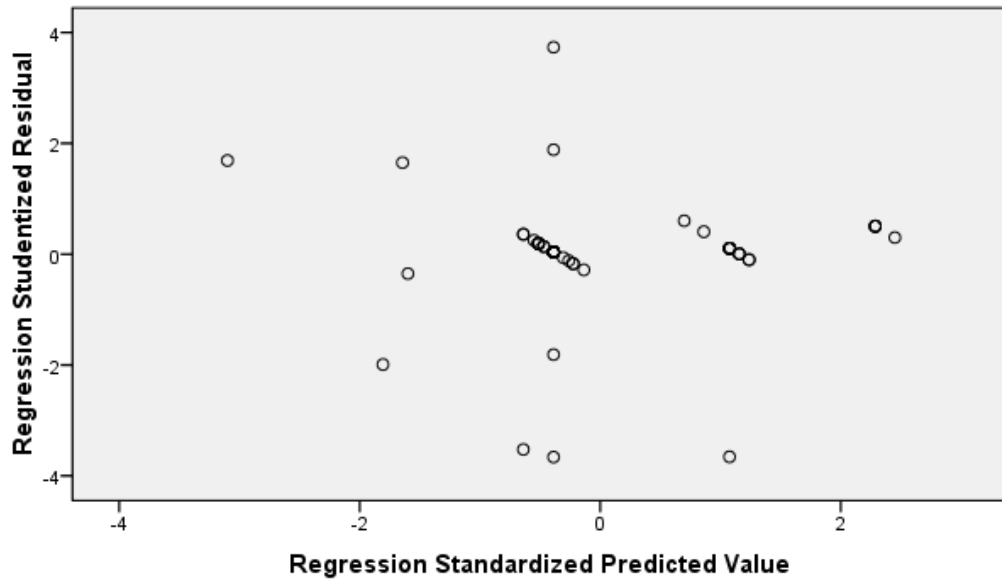
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.20	4.85	3.24	.658	72
Std. Predicted Value	-3.100	2.450	.000	1.000	72
Standard Error of Predicted Value	.069	.266	.117	.053	72
Adjusted Predicted Value	.94	4.82	3.23	.665	72
Residual	-1.981	2.019	.000	.534	72
Std. Residual	-3.633	3.704	.000	.979	72
Stud. Residual	-3.662	3.734	.003	1.008	72
Deleted Residual	-2.045	2.052	.004	.567	72
Stud. Deleted Residual	-4.057	4.157	-.007	1.092	72
Mahal. Distance	.152	15.888	2.958	3.579	72
Cook's Distance	.000	.372	.016	.056	72
Centered Leverage Value	.002	.224	.042	.050	72

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

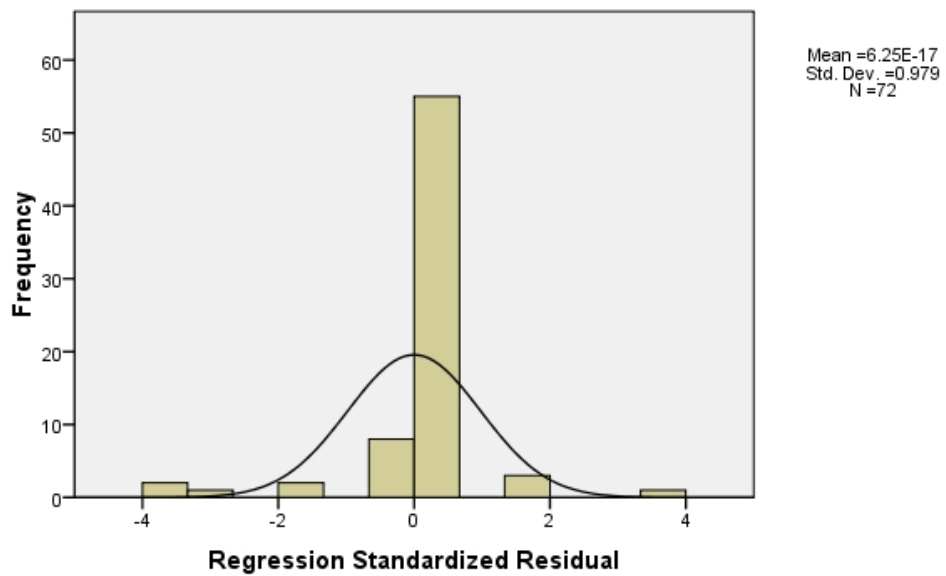
### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja\_guru



### Histogram

Dependent Variable: Kinerja\_guru



## HASIL TERBARU

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan_kepsek <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.134	.789

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_kepsek

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.453	1	7.453	11.985	.001 <sup>a</sup>
	Residual	43.533	70	.622		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.981	.374		5.292	.000
	Kepemimpinan_kepsek	.400	.116	.382	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.590	.542

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.386	1	30.386	103.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.600	70	.294		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.386	1	30.386	103.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.600	70	.294		
	Total	50.986	71			

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.243	.301		.807	.423
	Motivasi_kerja	.913	.090	.772	10.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru



## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_kerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.370	.361	.678

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.854	1	18.854	41.073	.000 <sup>a</sup>
	Residual	32.132	70	.459		
	Total	50.986	71			

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.731	.248		6.975	.000
	Disiplin_kerja <sup>a</sup>	.454	.071	.608	6.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru







PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENDIDIKAN

SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 1 PUJUD

E-mail : [smanegerisatupujud@yahoo.com](mailto:smanegerisatupujud@yahoo.com)

NPSN : 10493896

Akreditasi : A

NSS : 301091009024

Alamat : Jalan Lintas Timur No. 01 Pujud, Kode pos 28983



Nomor : 424/DPK/SMAN 1/09/ /12  
Lampiran : -  
Sifat : Penting  
Perihal : *Izin Pelaksanaan Riset*

Kepada Yth. ;  
Direktur Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Di -  
Medan

Dengan hormat,

Kepala SMA Negeri 1 Pujud Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau, dengan ini menerangkan Pelaksanaan Kegiatan Riset , Saudari ;

Nama : **SINGGIH INTAN PERMADANI**  
NPM : **1820060007**  
Program Studi : **Megister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Pada prinsipnya kami menerima dan memberi izin dan telah melaksanakan Kegiatan Riset di SMA Negeri 1 Pujud, dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DISIPLIN KERJA TERHADAP KENARJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN PUJUD, KABUPATEN ROKAN HILIR PROVINSI RIAU.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pujud, 10 Agustus 2020.

Kepala SMA Negeri 1 Pujud



HELVIZAHARA, S. Pd

NIP. 19750930 200012 2 002



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
DINAS PENDIDIKAN  
SMA NEGERI 2 PUJUD**



NSS: 302091009025

NIS: 30025

NPSN: 10493898

Akreditasi: A

Alamat : Jl. Puteri Hijau Kode Pos : 28983 E-Mail : [smn2pujud@gmail.com](mailto:smn2pujud@gmail.com) Telp. 08126812380

**SURAT KETERANGAN**

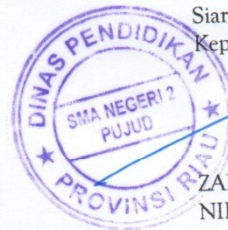
Nomor : 070/DPK/SMAN 2/09/2020/112

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Negeri 2 Pujud, Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: SINGGIH INTAN PERMADANI
NPM	: 1820060007
Universitas	: Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Prodi	: Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Alamat	: Sumatera Utara
Judul Penelitian	: Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Keapala Sekolah, Motivasi Guru, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Pujud, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau.

Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan Riset/Penelitian di SMA Negeri 2 Pujud, sesuai dengan surat Rekomendasi Penelitian yang dikeluarkan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Program Pascasarjana No. 603/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020, tanggal 30 Juli 2020.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Siarangarang, 7 Agustus 2020  
Kepala Sekolah,

ZAINI, S.Pd, M.Si  
NIP. 19680313 200012 1 001