

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
KOMPETENSI GURU, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI  
DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI  
KOTA TEBING TINGGI**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan  
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

**Oleh :**

**ILHAMUDDIN DONGORAN**

**NPM : 2120060142**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

## ABSTRAK

**Ihamuddin Dongoran. 2120060142. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi dengan rumusan masalah (1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (2) Apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (4) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (5) Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (6) Apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 34 guru. Untuk pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi. Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi dengan nilai signifikan 0,008, (2) Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi dengan nilai signifikan 0,000, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi dengan nilai signifikan 0,000, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi dengan nilai signifikan 0,023, (5) Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi dengan nilai signifikan 0,003, (6) Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi

**Kata kunci : Kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja.**

## ABSTRACT

***Ilhamuddin Dongoran. 2120060142. The Influence of Principal Leadership, Teacher Competency, Work Motivation, Compensation and Work Climate on the Performance of teacher at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.***

*This research aims to determine the influence of the principal's leadership, teacher competency, work motivation, compensation and work climate on the performance of teacher at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi with the problem statement (1) Does the principal's leadership have a significant effect on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (2) Does teacher competency have a significant effect on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (3) Does work motivation have a significant effect on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (4) Does compensation have a significant effect on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (5) Does work climate have a significant effect on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?, (6) Do The influence of principal leadership, teacher competency, work motivation, compensation and work climate have a significant effect together on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?. The population in this study was all teachers of Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi which amounted to 34 teachers. For sampling, use the entire population. The results of this study found: (1) Principal's leadership has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi with a significant value of 0.008 (2) Teacher competence has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi with a significant value of 0.000, (3) Work motivation has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi with a significant value of 0.000, (4) Compensation has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi with a significant value of 0.023, (5) Work climate has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi with a significant value of 0.003, (6) The principal's leadership, teacher competency, work motivation, compensation and work climate have a significant effect together on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.*

***Keywords: Teacher performance, principal leadership, teacher competency, work motivation, compensation and work climate.***



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis munajatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi**”. Salawat dan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa risalah ummat.

Berkat ikhtiar, doa dan tekad yang kuat, serta bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta dukungan dari keluarga dan berbagai pihak, Alhamdulillah akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada;

1. Kedua orang tua saya, Ibunda tercinta Rasmin Rambe dan Ayahanda tersayang Parulian Dongoran (Almarhum) yang telah menjadi penyemangat dan doanya bagi penulis, serta Ayah Mertua Saipul Zuhri dan Ibu Mertua Retno Wati.
2. Istri terkasih, Rully Letizia Saragih, S.Pd.I yang sangat banyak memberikan dukungan serta doa kepada penulis. Serta buah hati saya Habib S Al Khawarizmi Dongoran dan Hannan Al Ghazali Dongoran.
3. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP** sebagai Rektor Universitas Muhammad iyah Sumatera Utara.

4. **Bapak Prof. Dr. Edi Triono, M.Hum** sebagai Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. **Bapak Assoc.Prof.Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si., CIQnR** sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen penguji/pembahas I tesis ini.
6. **Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum** sebagai Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. **Bapak Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si** sebagai dosen pembimbing I yang penuh pengertian, kesabaran dan juga telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, koreksi serta pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai tesis ini.
8. **Bapak Dr. Lilik Hidayat Pulungan, M.Pd** sebagai dosen pembimbing II yang penuh pengertian, kesabaran dan juga telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, koreksi serta pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai tesis ini.
9. **Bapak Prof.Dr. Akrim, M.Pd** selaku dosen penguji/pembahas II tesis ini yang telah memberikan saran dan arahan.
10. **Ibu Assoc.Prof. Dr. Amini, M.Pd** selaku dosen penguji/pembahas III tesis ini yang telah memberikan saran dan arahan.
11. Bapak/Ibu dosen Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (MMPT) di kelas A Reguler B, terima kasih saya ucapkan atas segala ilmu yang telah

diberikan selama menjalani perkuliahan. Juga seluruh staf pegawai MMPT yang telah banyak memberikan informasi terkait administrasi.

12. **Bapak Muhammad Roem Sitorus, S.Pd.I** sebagai kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi yang telah memberikan izin tempat penelitian dalam proses penelitian tesis ini.

13. Teman-teman bapak/ibu mahasiswa seperjuangan di MMPT yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat dan dukungan serta kebersamaan yang tidak terlupakan.

14. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah mendukung sehingga selesainya tesis ini.

Dengan segala kekurangan dan keterbatasan, penulis berharap semoga tesis ini dapat diterima sehingga memberikan sumbangan dan manfaat bagi para pembaca, sehingga dapat memperkaya referensi penelitian-penelitian sebelumnya, dan dapat memberi inspirasi untuk penelitian lebih lanjut.

Medan, Maret 2024  
Penulis

Ilhamuddin Dongoran



## 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>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	12
1.3. Pembatasan Masalah .....	12
1.4. Rumusan Masalah .....	13
1.5. Tujuan Penelitian .....	13
1.6. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
2.1. Landasan Teori.....	16
2.1.1. Kinerja Guru.....	16
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru.....	16
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	18
2.1.1.3. Indikator Kinerja Guru .....	27
2.1.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	31



2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	31
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	34
2.1.3. Kompetensi Guru .....	36
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi Guru .....	36
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru .....	38
2.1.3.3. Indikator Kompetensi Guru.....	40
2.1.4. Motivasi Kerja.....	41
2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	41
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	42
2.1.4.3. Indikator Motivasi Kerja .....	45
2.1.5. Kompensasi .....	48
2.1.5.1. Pengertian Kompensasi .....	48
2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	49
2.1.5.3. Indikator Kompensasi.....	50
2.1.6. Iklim Kerja .....	52
2.1.6.1. Pengertian Iklim Kerja .....	52
2.1.6.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	54
2.1.6.3. Indikator Iklim Kerja.....	55
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan .....	58
2.3. Kerangka Berpikir.....	63
2.4. Hipotesis.....	64



<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>66</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	66
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	66
3.3. Populasi Dan Sampel .....	67
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	68
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.6. Teknik Analisis Data.....	72
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>74</b>
4.1. Deskripsi Data Penelitian.....	74
4.2. Uji Prasyarat Analisis Data .....	91
4.3. Analisis Data .....	92
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	104
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>108</b>
5.1. Kesimpulan .....	108
5.2. Saran.....	109

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	67
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	68
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Guru .....	69
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	69
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi .....	70
Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja .....	71
Tabel 3.7. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru .....	71



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Integratif Dari Perilaku Organisasi .....	21
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir Penelitian .....	64
Gambar 4.1. Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru .....	75
Gambar 4.2. Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	76
Gambar 4.3. Reliabilitas Instrumen Kompetensi Guru .....	77
Gambar 4.4. Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja .....	78
Gambar 4.5. Reliabilitas Instrumen Kompensasi .....	79
Gambar 4.6. Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja .....	80
Gambar 4.7. Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	81
Gambar 4.8. Hasil Uji Normalitas Kompetensi Guru .....	82
Gambar 4.9. Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja .....	82
Gambar 4.10. Hasil Uji Normalitas Kompensasi .....	83
Gambar 4.11. Hasil Uji Normalitas Iklim Kerja .....	84
Gambar 4.12. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	85
Gambar 4.13. Hasil Uji Linearitas Kompetensi Guru .....	85
Gambar 4.14. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja .....	85
Gambar 4.15. Hasil Uji Linearitas Kompensasi .....	86
Gambar 4.16. Hasil Uji Linearitas Iklim Kerja .....	86
Gambar 4.17. Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	87
Gambar 4.18. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	88



Gambar 4.19. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompetensi Guru .....	89
Gambar 4.20. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja.....	90
Gambar 4.21. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi .....	90
Gambar 4.22. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Iklim Kerja .....	90
Gambar 4.23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Bersama-sama ....	92
Gambar 4.24. Besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	94
Gambar 4.25. Besar Pengaruh Kompetensi Guru .....	96
Gambar 4.26. Besar Pengaruh Motivasi Kerja.....	100
Gambar 4.27. Besar Pengaruh Kompensasi .....	102
Gambar 4.28. Besar Pengaruh Iklim Kerja .....	104
Gambar 4.29. Besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.....	106



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Nama-nama Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs) Kota Tebing Tinggi.....	116
Lampiran 2. Validitas Instrumen Kinerja Guru .....	123
Lampiran 3. Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	124
Lampiran 4. Validitas Instrumen Kompetensi Guru.....	125
Lampiran 5. Validitas Instrumen Motivasi Kerja .....	126
Lampiran 6. Validitas Instrumen Kompensasi.....	127
Lampiran 7. Validitas Instrumen Iklim Kerja.....	128
Lampiran 8. Instrumen Kinerja Guru .....	129
Lampiran 9. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	131
Lampiran 10. Instrumen Kompetensi Guru .....	133
Lampiran 11. Instrumen Motivasi Kerja .....	135
Lampiran 12. Instrumen Kompensasi .....	137
Lampiran 13. Instrumen Iklim Kerja .....	138



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manusia diciptakan dengan potensi beraneka macam. Ibarat benih dalam tanah yang membutuhkan air, pupuk dan cahaya matahari, agar dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Potensi-potensi dalam diri manusia juga membutuhkan bimbingan, arahan dan perawatan agar mampu tumbuh dan berkembang dengan optimal. Untuk mendapatkan bimbingan, dan arahan manusia harus mengikuti proses pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara dalam meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pada masa globalisasi saat ini semakin dirasakan dan disadari bahwa dalam menjalankan kegiatan sekolah faktor sumber daya manusia menduduki peranan yang paling penting, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan ujung tombak dalam perkembangan suatu sekolah. Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”.



Menurut Hidayat (2019:24), pendidikan merupakan usaha sadar serta terencana untuk memberikan bimbingan atau bantuan terhadap peserta didik dalam mengembangkan potensi jasmani dan rohani yang diberikan oleh orang dewasa untuk mencapai kedewasaannya serta mencapai tujuan agar peserta didik mampu melaksanakan tugas hidupnya secara mandiri. Sependapat dengan itu Yusuf (2018:9) mengatakan pendidikan yaitu suatu usaha sistematis dengan tujuan agar setiap orang mencapai satu tahapan tertentu di dalam kehidupannya, yaitu tercapainya kebahagiaan lahir dan batin. Dan menurut Hamengkubuwono (2016:5), pendidikan merupakan satu upaya yang dilakukan secara sadar, terencana sehingga terwujudnya proses belajar dan pembelajaran untuk mengembangkan potensi jasmani dan rohani serta potensi lainnya. Sehingga dapat berkembang dalam ranah kognitif, afektif dan psikomotorik serta dapat hidup secara harmonis. Dengan demikian dapat dikatakan pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dasar manusia sehingga tercapainya kebahagiaan lahir dan batin.

Lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik, sistem pendidikan yang baik adalah ketika suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkeadilan tinggi. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada guru disekolah tersebut. Sebagai seorang pendidik, guru setidaknya mengetahui dan mempunyai misi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maka tidak berlebihan jika dikatakan masa depan

masyarakat, bangsa dan negara sangat ditentukan oleh guru. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mampu bekerja dengan baik sehingga guru dapat merasa puas dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Uno (2016:1), guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang dan tugas untuk membimbing dan mengembangkan siswa, baik secara individu maupun melalui cara-cara tradisional disekolah maupun diluar sekolah. Pembelajaran bermutu menuntut proses pendidikan yang harus berjalan dengan baik. Hal ini dapat tercapai apabila ditangani secara profesional. Pernyataan ini menjelaskan bahwa pencapaian tujuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing dan fasilitator dalam menciptakan iklim kelas yang mampu meningkatkan motivasi dan prestasi peserta didik.

Guru merupakan suatu jabatan profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada setiap jenjang pendidikan. Ditegaskan dalam UU Nomor 14/2005, bahwa guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini dilakukan guru dalam proses pembelajaran yang berlangsung di kelas, sehingga guru harus dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif. Susanto (2020:10) mengemukakan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, namun yang paling utama dan sangat dominan adalah kualitas profesional seorang guru. Dan Maimunawati (2020:7) mengatakan guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan profesional untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam proses pemindahan ilmu dari sumber belajar yang tersedia kepada peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan seorang guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan peserta didik, oleh karena itu sangat diperlukan guru yang profesional dan kinerja yang baik.

Menurut Surya dalam Masrum (2021:1), mutu pendidikan hanya menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja yang berada di garis terdepan yaitu guru. Sependapat dengan itu Madjid (2016:9), Guru harus mampu mempengaruhi siswanya melalui perannya sebagai pendidik, pelatih, peneliti, dan instruktur serta sebagai profesional. Dalam situasi ini, pendidik harus mampu meningkatkan kinerjanya



secara konsisten, karena hal ini penting untuk keberhasilan di kelas. Penentu utama kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Artinya dengan mendorong siswa untuk bekerja lebih keras dalam belajarnya, guru yang terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran dapat meningkatkan standar pengajaran. Kinerja guru di kelas mempunyai dampak terhadap proses ini.

Menurut Masrum (2021:31) cara seorang guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai guru di sekolahnya dapat digunakan untuk menilai kinerja guru tersebut. Tujuan yang ingin dicapai adalah pendidikan dan pengajaran karena guru adalah tenaga profesional yang bekerja di bidang tersebut. Sependapat dengan itu Madjid (2016:13) mengemukakan, perilaku yang dibicarakan dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah cara guru berpartisipasi dalam proses pembelajaran, khususnya dalam hal bagaimana mereka mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi tujuan pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Dan melalui keputusan Dirjen Pendis Nomor 1843 Tahun 2021 tentang penilaian kinerja guru madrasah. Dalam instrumen penilaian kinerja guru madrasah memuat 4 (empat) kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, serta kompetensi profesional.

Kinerja guru ditentukan oleh berbagai faktor. Madjid (2016:13) menyebutkan variabel internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi menentukan kinerja seorang guru secara internal dan keterampilan yang dimiliki guru tersebut serta motivasi kerja. Selanjutnya Hafidullah (2021:52) menyebutkan faktor-faktor berikut dapat digunakan untuk menentukan tingkat

kinerja guru: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*), (2) suasana kerja atau suasana guru, (3) desain karir dan jabatan guru, (4) peluang untuk perbaikan diri, (5) dorongan atau semangat untuk bekerja, (6) pengetahuan, (7) kemampuan, dan (8) kualitas pribadi guru. Sehingga dapat disimpulkan keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada penentu kinerja guru.

Lembaga-lembaga pendidikan khususnya sekolah menengah pertama baik itu SMP maupun Madrasah Tsanawiyah (MTs). Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang menjadi salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan islam yang konsen pada pendidikan dengan karakteristik pendidikan islam, Anshori (2017:23). Selain belajar bidang akademik, peserta didik juga dididik agar memiliki karakter yang baik atau akhlakul karimah. Dengan kata lain, menurut Rachmawati dalam Huda (2012:161) sebenarnya madrasah itu adalah sekolah umum plus dimana peserta didik mendapatkan layanan pendidikan yang sama dengan sekolah umum dan juga ditambah dengan kurikulum pendidikan islam. Madrasah Tsanawiyah (MTs) merupakan institusi yang penting keberadaannya, karena merupakan tingkatan dasar yang merupakan lanjutan dari tingkat SD ataupun MI.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi dapat dikatakan satu-satunya Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang berstatus negeri di kota tebing tinggi. Guru di Madrasah Tsanawiyah ini sebanyak 34 orang, terdiri dari 13 orang guru laki-laki dan 21 orang guru perempuan. Sebanyak 14 guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS) serta sebanyak 20 guru berstatus non PNS. Dengan adanya

guru yang berstatus PNS dan non PNS tentu terjadi perbedaan dalam menerima gaji tiap bulannya. Kemudian guru-guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi memiliki latar belakang perekonomian, pendidikan, lulusan dan kemampuan yang berbeda-beda. Sedangkan kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi tersebut berinisial MRS yang baru menjabat dari bulan juli 2022 sampai dengan sekarang, kurang lebih sudah 1 tahun menjadi kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi terdapat guru yang masih mengajar dengan metode belajar konvensional. Guru masih melakukan catat buku saja, selanjutnya menyuruh siswa mengerjakan soal tanpa memberi penjelasan tentang materi yang diajarkan. Pembelajaran yang seperti ini pastilah tidak efektif, menjadikan siswa malas dalam belajar dan cenderung membuat siswa melakukan kegiatan lain yang lebih menarik bagi mereka seperti bermain *handphone*, mengganggu teman, bercerita dengan temannya dan hal lainnya.

Kegiatan administrasi terkait dengan administrasi mengajar seperti pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tidak berjalan dengan baik karena ada beberapa guru yang tidak dapat dan tidak memahami cara pembuatan administrasi sesuai dengan prosedur. Indikasi lainnya adalah ada beberapa guru yang tidak menguasai bahan ajar karena sebelum memulai kegiatan belajar mengajar guru tidak membuat perencanaan. Bahwa belum semua kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan masih belum optimalnya tingkat keberhasilan penyelesaian tugas guru yaitu dalam menyusun



perangkat pembelajaran dan silabus. Masih banyak guru yang tidak memiliki media ajar ataupun alat peraga untuk dibawa ke dalam kelas, melakukan *copypaste* terhadap rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP). RPP tersebut berasal dari internet atau *file* guru dari sekolah lain. Hal ini mengakibatkan guru malas dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran di kelas, sehingga pembelajaran menjadi monoton dan membosankan bagi para siswa. Hal tersebut sesuai dengan pendapat kepala sekolah yang menyatakan banyak guru yang tidak membuat sendiri program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Kinerja guru terkesan masih rendah karena tidak rutusnya guru membuat persiapan mengajar, jarang menggunakan alat peraga, metode mengajar yang digunakan belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik. Padahal teori mengharuskan guru membuat dan menguasai program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Kemudian indikasi kinerja guru yang masih rendah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi terkait dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan administrasi. Kegiatan belajar mengajar tidak berjalan lancar karena seringnya keterlambatan dan ketidakhadiran guru. Rendahnya kinerja guru juga ditunjukkan dengan rendahnya tingkat disiplin guru dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Hal ini berdasarkan hasil kunjungan ke Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi ditemukan meskipun bel tanda berakhirnya istirahat sudah dibunyikan, namun guru tidak serta merta masuk ke dalam kelas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Melainkan masih asik duduk di kantor guru. Dalam proses belajar mengajar tak jarang guru

hanya menyuruh anak mencatat materi dari buku paket dan kemudian dilanjutkan dengan mengerjakan soal evaluasi tanpa disertai dengan memberi penjelasan terkait materi yang ditugaskan tersebut.

Dalam berpenampilan guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi belum optimal, terlihat seringnya guru menggunakan sepatu sandal di sekolah baik itu ketika mengajar ataupun tidak. Ditambah lagi ada guru yang tidak memakai kaos kaki serta peci bagi guru laki-laki. Sementara para siswa diminta untuk menggunakan sepatu, kaos kaki dan peci bagi siswa laki-laki. Hal ini menunjukkan belum optimal guru dalam berpenampilan, padahal guru merupakan teladan bagi siswanya baik itu dalam berperilaku ataupun berpenampilan.

Syaiful Sagala dalam Sumidah (2019:65) menguraikan bagaimana profesi guru kini hanya sekedar tujuan ekonomi, yaitu mengejar gaji yang tinggi, dan bukan panggilan untuk mendidik generasi masa depan bangsa. Sayangnya, gaji yang besar tersebut tidak dibarengi dengan kinerja mengajar yang terbaik. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin. Guru seharusnya dapat melakukan inovasi pembelajaran. Sebaliknya, inovasi pembelajaran bagi guru relatif tertutup dan kreatifitas dinilai bukan bagian dari prestasi. Sehingga kemampuan guru tidak dapat berkembang, hal ini disebabkan karena guru belum menguasai materi bidang studinya sendiri, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kurangnya kerja tim antara sesama guru dan tenaga pendidik lainnya.

Beberapa penelitian yang mengungkapkan tentang kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya dikemukakan oleh peneliti yang serupa Qomariah

(2014) dalam jurnalnya yang berjudul “*Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Islam Azzuhriyah Batumamar Pamekasan*”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut : (a) kesejahteraan guru, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti benar. (b) Teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMP Islam Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti juga benar.

Penelitian Rohman (2020), hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 67,30%. Kesimpulan, kompetensi guru dengan empat dimensinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs).

Selanjutnya menurut hasil penelitian wibowo (2014), problematika profesi guru yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri meliputi dua faktor yakni: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pribadi guru, yaitu lemahnya sentuhan pedagogik, didaktik, metodik, serta kurang mencintai profesinya merupakan indikasi ketidakselarasan kompetensi guru pada umumnya.

Penelitian Ningrum (2021) dalam jurnal yang berjudul “*Analisis Faktor Faktor Determinan Kinerja Guru*”. Motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini berdasarkan hasil penelitian

yang menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial terdapat pengaruh yang cukup kuat pada faktor motivasi kerja terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian Rasto (2019) yang berjudul "*Satisfaction and Motivation as Determinants of Teacher Performance*" menyatakan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan motivasi kerja.

Penelitian Rali (2017), dari temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (3,1%) dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru (26%). Selain itu, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi**".

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Belum optimal guru dalam mengelola pembelajaran
- b. Belum optimalnya guru dalam mengenal karakteristik siswa



- c. Belum optimalnya guru dalam membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.
- d. Rendahnya guru dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran sebelum mengajar.
- e. Rendahnya komunikasi antara guru dengan siswa.
- f. Belum optimalnya guru dalam menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- g. Belum optimalnya guru dalam berpenampilan selaku guru madrasah.
- h. Belum optimalnya komunikasi antara kepala madrasah dengan guru.
- i. Rendahnya kedisiplinan guru.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sesuai dengan yang dipaparkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, sehingga penelitian ini dibatasi pada meneliti variable (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) kompetensi guru; (3) motivasi kerja; (4) kompensasi; (5) iklim kerja; (6) kinerja guru.

Sehubungan dengan variabel penelitian, peneliti akan meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian, variabel eksogenousnya terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja. Sedangkan untuk variabel endogenousnya adalah kinerja guru. Oleh sebab itu, yang menjadi fokus penelitian adalah variabel kinerja guru.

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

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah penelitian yang telah diuraikan. Maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?
- b. Apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?
- e. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?
- f. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap saja kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi?

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

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengetahui kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- b. Mengetahui kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

- c. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- d. Mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- e. Mengetahui iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- f. Mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat kepada kepala sekolah dan guru-guru baik secara teoritis maupun secara praktis.

##### **a. Secara teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya dalam ilmu pendidikan baik kepada pendidik, tenaga kependidikan, kepada kepala sekolah maupun supervisor untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru dan mengatasi permasalahan yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar. Serta sebagai landasan bagi kepala sekolah supervisor dalam menambah wawasan sehingga dapat membantu guru untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam mengajar.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan.

3. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang melaksanakan penelitian dengan tema yang sama.

b. Manfaat praktis

1. Bagi dinas pendidikan dan stakeholder lainnya, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan kinerja guru.
2. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat membantu guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam mengajar di kelas.
3. Bagi guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan kinerja guru agar mengetahui tehnik keterampilan mengajar yang tertuang dalam standart pendidikan.
4. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru**

Untuk mencapai tujuan sekolah diperlukan guru yang sesuai dengan persyaratan dalam sekolah, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh sekolah. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Kemampuan guru tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja guru tersebut merupakan salah satu modal bagi sekolah untuk mencapai tujuannya.

*Work behavior is anything a person does in the work environment* (perilaku kerja adalah semua yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan kerja), Ivancevich dalam Tewal (2017:39). Menurut Pulungan (2020) kinerja merupakan penilaian atas hasil perilaku pegawai menyangkut baik buruknya seseorang melaksanakan tugas atau pekerjaan. Selanjutnya Indrasari (2017:15), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai yang merujuk pada tindakan pencapaian atau pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan. Silaen (2021: 30) mendefinisikan Kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan, usaha, dan peluang yang dimilikinya, dan hal tersebut dapat dinilai dengan melihat hasil pekerjaannya. Menurut Budiyanto (2020:6) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai sesuai dengan tuntutan organisasi. Lebih lanjut Hafidullah (2021: 49) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dimulai dengan seperangkat tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang. Kriteria kinerja merupakan penampilan karya seseorang dalam suatu organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sehingga kinerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Madjid (2016:9) pekerjaan yang dapat dilakukan oleh guru dalam suatu organisasi (sekolah) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara sah dengan tetap mematuhi hukum dan menjunjung tinggi standar moral dan etika adalah apa yang disebut dengan kinerja guru. Selanjutnya Masrun (2021:31) menyebutkan kemampuan atau ketrampilan guru dalam membentuk lingkungan belajar kognitif, afektif, dan psikomotorik tempat siswa belajar berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut guna mencapai tujuan pengajaran dikenal dengan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Nurhayati (2019:44), kinerja guru adalah sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar yang bermutu. Berdasarkan

paparan diatas kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban, wewenang dan tanggung jawab serta tugas-tugas disekolah sehingga tercapainya tujuan pendidikan.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Diskripsi dari kinerja menyangkut 3 kelompok penting yakni tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Gibson dalam Tewel (2017:41), perilaku kerja akan berdampak pada hasil (*outcome*) yaitu dapat menghasilkan prestasi jangka panjang maupun jangka pendek yang positif, pengembangan diri, kepuasan kerja atau sebaliknya prestasi jangka panjang yang jelek dan kurang berkembang. Ukuran kinerja merupakan standar bagaimana seseorang melaksanakan kewajiban, wewenang dan tanggung jawabnya. Karena dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya, evaluasi kinerja merupakan proses yang sangat penting.

Mathis dan Jackson dalam Huseno (2016:92) mengemukakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor yaitu kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan orang tersebut. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017:54) variabel yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas di tempat kerja, yaitu:

1. Variabel Individu, terdiri dari: a). Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, b). Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan, c). Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel Organisasional, terdiri dari: a). Sumber daya, b). Kepemimpinan, c). Imbalan, d). Struktur.

3. Variabel Psikologis, terdiri dari: a). Persepsi, b). Sikap, c). Kepribadian, d). Belajar, dan e). Motivasi.

Dalam Kamaroellah (2014:14), beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja.

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang dimintai (Stolovith and Keeps: 1992).
- b. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987).
- c. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993).
- d. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Hersey and Blanchard:1993).
- e. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. (Casio: 1992).
- f. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja, dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1984).
- g. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja

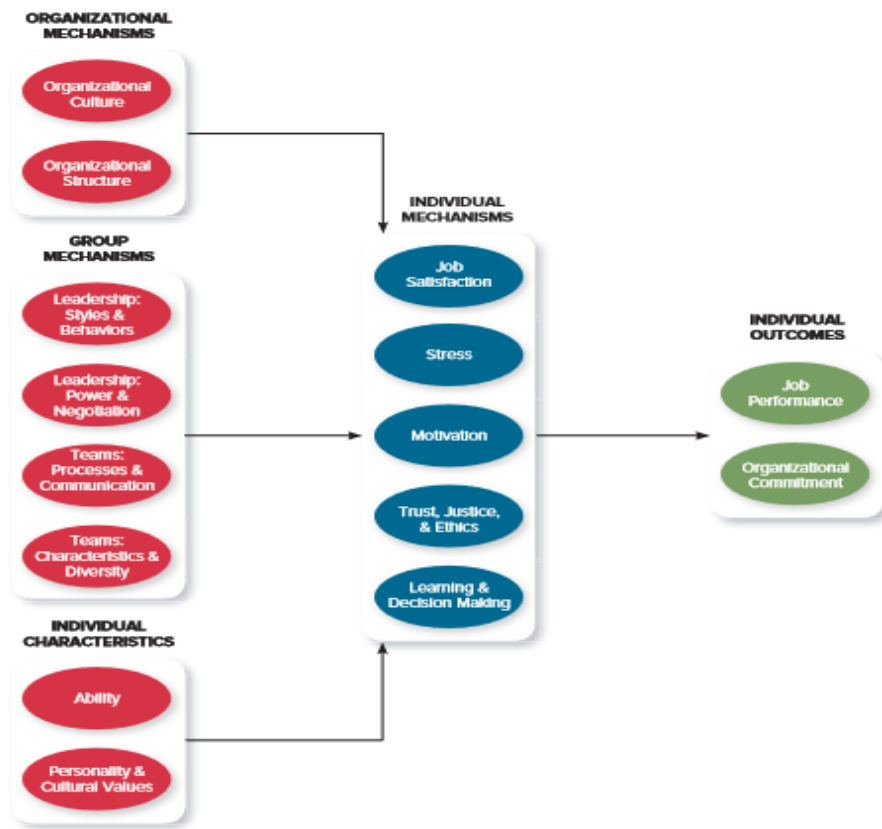


individu, yakni: (a) tugas individu, (b) perilaku individu, dan (c) ciri individu (Robbin: 1996).

- h. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Obsorn: 1991).
- i. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu termasuk pengetahuan, keterampilan, motivasi, nilai-nilai, dan sikap semuanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja guru. Karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik individu. Colquitt, LePine dan Wesson (2019:6), mengungkapkan bahwa: “kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi”. Kinerja yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson (2019:7) yang menjelaskan tentang *Integrative Model Of Organizational Behavior*, ditunjukkan pada gambar 2.1 yang disusun untuk bidang perilaku organisasi.

**Gambar. 2.1. Model Integratif Dari Perilaku Organisasi**  
*(Integrative Model Of Organizational Behavior)*



Berdasarkan gambar 2.1 di atas, dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil Individu (Individual Outcomes)

Bagian paling kanan dari model berisi dua hasil utama yang menarik bagi peneliti perilaku organisasi yaitu kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi. Sebagian besar karyawan memiliki dua tujuan utama untuk kehidupan kerja mereka yaitu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang mereka hormati. Model ini juga menggambarkan hubungan antara masing-masing topik dengan kinerja dan komitmen. Sebagai contoh, topik tentang motivasi diakhiri dengan menuliskan hubungan antara motivasi dan kinerja serta motivasi dengan komitmen.

b. Mekanisme Individu (Individual Mechanisms)

Model integratif juga menggambarkan sejumlah mekanisme individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi. Ini termasuk kepuasan kerja, yang menangkap apa yang dirasakan karyawan ketika memikirkan pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan sehari-hari mereka. Mekanisme individu lainnya adalah stres, yang mencerminkan respons psikologis karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka.

Model ini juga mencakup motivasi, yang menangkap kekuatan energik yang mendorong upaya kerja karyawan. Kepercayaan, keadilan, dan etika mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa perusahaan mereka melakukan pekerjaan dengan kejujuran, kejujuran, dan integritas. Mekanisme individu terakhir yang ditunjukkan dalam model adalah pembelajaran dan pengambilan keputusan, yang berhubungan dengan bagaimana karyawan mendapatkan pengetahuan pekerjaan dan bagaimana mereka menggunakan pengetahuan itu untuk membuat penilaian yang akurat dalam pekerjaan.

c. Karakteristik Individu (Individual Characteristics)

Tentu saja, jika kepuasan, stress, motivasi, dan sebagainya merupakan pendorong utama kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi, sehingga penting untuk memahami faktor apa yang meningkatkan mekanisme individu tersebut. Ada dua faktor yang mencerminkan karakteristik karyawan individu yaitu kepribadian dan nilai-nilai budaya, dan kemampuan. Kepribadian dan nilai budaya mempengaruhi cara orang berperilaku di tempat kerja, jenis tugas yang mereka minati, dan bagaimana mereka bereaksi terhadap peristiwa yang terjadi di

pekerjaan. Model ini juga memeriksa kemampuan, yang menggambarkan kemampuan kognitif (verbal, kuantitatif), keterampilan emosional (kesadaran lain, regulasi emosi, dll), dan kemampuan fisik (kekuatan, daya tahan) yang dibawa karyawan ke pekerjaan.

d. Mekanisme Kelompok (Group Mechanisms)

Model integratif ini juga menjelaskan bahwa karyawan tidak bekerja sendiri. Sebaliknya, mereka biasanya bekerja disatu atau lebih tim kerja yang dipimpin oleh beberapa pemimpin formal atau terkadang informal. Seperti karakteristik individu, mekanisme kelompok ini membentuk kepuasan, stres, motivasi, kepercayaan, dan pembelajaran. Karakteristik dan keragaman tim yang menggambarkan bagaimana tim dibentuk, dikelola, dan disusun, dan bagaimana proses tim dan komunikasi bagaimana tim berperilaku, termasuk koordinasi, konflik, dan kohesi mereka. Topik berikutnya fokus pada para pemimpin tim-tim tersebut. Pertama-tama bagaimana individu menjadi pemimpin, yang meliputi kekuatan pemimpin dan negosiasi untuk meringkas bagaimana individu mencapai otoritas atas yang lain. Kemudian menggambarkan bagaimana pemimpin berperilaku dalam peran kepemimpinan mereka, sebagai gaya dan perilaku pemimpin menangkap tindakan spesifik yang dilakukan para pemimpin untuk mempengaruhi orang lain di tempat kerja.

e. Mekanisme Organisasi (Organizational Mechanisms)

Model integratif juga menjelaskan bahwa tim yang dijelaskan di bagian sebelumnya dikelompokkan ke dalam organisasi besar yang mempengaruhi kepuasan, stres, motivasi, dan sebagainya. Sebagai contoh, setiap perusahaan



memiliki struktur organisasi yang menentukan bagaimana unit-unit di dalam perusahaan menghubungkan dan berkomunikasi dengan unit-unit lain. Kadang-kadang struktur terpusat, sekitar keputusan yang membuat otoritas, sedangkan di lain waktu struktur didesentralisasi memberikan masing-masing unit beberapa otonomi. Setiap perusahaan juga memiliki budaya organisasi yang menangkap "bagaimana hal-hal terjadi" dalam organisasi berbagi pengetahuan tentang nilai-nilai dan keyakinan yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Banyak faktor yang dapat berperan menciptakan kinerja organisasi, diantaranya visi-misi struktur organisasi, prosedur kerja, sistem intensif, disiplin, kerja sama, kepemimpinan, dan lain-lain. Kemampuan seorang guru dalam mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi pengajaran baik dari segi metode maupun hasil berkorelasi dengan kinerjanya di kelas. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya berdasarkan standar tertentu dan dinilai oleh sejumlah orang, terutama atasan pekerja.

Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang bersangkutan.

Sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dapat mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Meskipun kompetensi kepribadian mengacu pada kapasitas seseorang untuk menjadi kuat, terhormat, cerdas, dan bermartabat serta menjadi teladan bagi orang lain kompetensi pedagogis terkait dengan pengelolaan pembelajaran. Kapasitas dalam interaksi sosial dan hubungan interpersonal berkorelasi dengan kompetensi sosial. Sedangkan kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/madrasah tempat ia bekerja.

Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik, tetapi harus menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar kepada seluruh peserta didik agar mereka dapat belajar dalam suasana yang menyenangkan, gembira, penuh semangat, tidak cemas, dan berani mengemukakan pendapat secara terbuka. Rasa gembira, penuh semangat, tidak cemas, dan berani mengemukakan pendapat secara terbuka merupakan modal dasar bagi peserta didik untuk tumbuh dan berkembang menjadi manusia yang

siap beradaptasi, menghadapi berbagai kemungkinan, dan memasuki era globalisasi yang penuh berbagai tantangan. Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan profesional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif.

Faktor kerjasama dapat mempengaruhi kinerja jika pada guru dapat bekerjasama dalam sebuah tim untuk saling membantu dan bersama-sama menyelesaikan tugasnya. Adanya tanggung jawab yang merupakan kesadaran akan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru. Inisiatif yang dapat menentukan kinerja adalah kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa ada pengarahan terlebih dahulu. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas individu termasuk di dalamnya segala hal yang menyangkut kepribadian, integritas personal, rasa kepemimpinan serta kemampuannya dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung penyelesaian tugas yang harus diselesaikan.

Faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru dalam pendidikan nasional kita memang tidak secerah di negara-negara maju. Baik institusi maupun isinya masih memerlukan perhatian ekstra pemerintah maupun masyarakat. Dalam pendidikan formal, selain ada kemajemukan peserta, institusi yang cukup mapan dan kepercayaan masyarakat yang kuat, juga merupakan tempat bertemunya bibit-bibit unggul yang sedang tumbuh dan perlu penyemaian yang baik. Pekerjaan penyemaian yang baik itu adalah pekerjaan seorang guru. Jadi

guru memiliki peran utama dalam sistem pendidikan nasional khususnya dan kehidupan kita umumnya.

### **2.1.1.3. Indikator Kinerja Guru**

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan siswa-siswa, baik secara individual ataupun klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah. Mengingat demikian berat tugas dan pekerjaan guru, maka ia harus memenuhi persyaratan-persyaratan pokok yang mungkin seimbang dengan posisi menjadi guru. Tidak semua orang dapat dengan mudah melakukannya, apalagi mengingat posisi guru seperti yang terjadi di Indonesia dewasa ini. Disamping berat tugasnya, dia harus merelakan sebagian besar hidupnya untuk mengabdikan kepada masyarakat, meskipun imbalan gaji guru sangat tidak memadai, bila dibanding profesi lainnya. Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personal lainnya di sekolah. Hafidullah (2021:51) Guru adalah kekuatan pendorong keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili kualitas pendidikan. Sependapat dengan itu, Maimunawati (2020:7) guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan profesional untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam proses pemindahan ilmu dari sumber belajar yang tersedia kepada peserta didik.

Berdasarkan Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas



guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah “merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.

Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang ditugaskan dan mempertanggungjawabkan siswa yang dipimpinnya dengan meningkatkan prestasi akademiknya disebut kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja seorang guru dapat dipahami sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkan guru sebelum, selama, dan setelah melakukan kegiatan pembelajaran. Untuk menilai kinerja guru di sekolah dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Persyaratan kinerja guru dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu: (a) Kompetensi Pedagogik, (b) Kepribadian, (c) Sosial, (d) Profesional. Dan melalui keputusan Dirjen Pendis Nomor 1843 Tahun 2021 tentang penilaian kinerja guru madrasah. Dalam instrumen penilaian kinerja guru madrasah memuat 4 (empat) kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, serta kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap *skill* dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi tauladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Madjid (2016:15) Sepuluh kompetensi mendasar yang harus dimiliki seorang guru adalah:

- (a) penguasaan materi dan sumber pembelajaran, (b) pengelolaan program pembelajaran, (c) pengelolaan kelas, (d) pemanfaatan media dan sumber belajar, (e) penguasaan landasan pendidikan, (f) pengelolaan interaksi pembelajaran, (g) penilaian prestasi belajar siswa, (h) pemahaman mengenai peran dan layanan bimbingan dan konseling, (i) pemahaman dan administrasi sekolah, dan (j) pemahaman dan interpretasi hasil penelitian untuk tujuan pendidikan.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Menurut Hafidullah (2021:58) yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan melaksanakan tugas mengajar dengan menggunakan empat indikator: (a) kinerja perencanaan pembelajaran, (b) kinerja

pelaksanaan pembelajaran, (c) kinerja penilaian pembelajaran, dan (d) kinerja pengembangan keprofesian.

Menurut Usman dalam Nurhayati (2019:61) menyebutkan ada beberapa indikator kinerja guru, adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi : 1)Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, 2)Menyesuaikan analisa materi pelajaran, 3)Menyusun program semester. 4)Menyusun program atau pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi : 1)Tahap pra intruksional, 2)Tahap intruksional, 3)Tahap evaluasi dan tindak lanjut.
- c. Kemampuan mengevaluasi, meliputi : 1)Evaluasi normatif, 2)Evaluasi formatif , 3)Laporan hasil evaluasi, 4)Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu pendidik. Guru sebagai pendidik merupakan ujung tombak pendidikan. Hal ini dikarenakan guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Guru berperan penting dalam mengembangkan potensi peserta didik. Masrun (2021:74) menyebutkan Indikator-indikator kinerja guru tersebut adalah sebagai berikut :

- (a) menguasai karakteristik peserta didik, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) pengembangan kurikulum, (d) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (e) pengembangan potensi peserta didik, (f) komunikasi dengan peserta didik, (g) penilaian dan evaluasi, (h) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Indonesia, (i) menunjukkan pribadi yang dewasa, (j) etos kerja, tanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru, (k) bersikap inklusif, objektif, serta tidak diskriminatif, (l) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat, (m) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan (n) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli di atas, kinerja seorang guru ditentukan oleh kemampuan dan usahanya dalam menyelesaikan tugas, termasuk



tugas pembelajaran dan kelembagaan lainnya. Dengan demikian, berikut indikator kinerja guru:

1. Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
2. Pelaksanaan Pembelajaran
3. Penilaian Prestasi Belajar

## **2.1.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **2.1.2.1. Pengeritian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menjadi pemimpin berarti memiliki kapasitas untuk mempengaruhi seseorang, organisasi, dan masyarakat luas untuk bertindak demi memajukan visi bersama. Karena kepala sekolah merupakan manajer yang bertugas menetapkan arah dan tujuan sekolah, maka kepemimpinannya harus cermat dan berkomitmen untuk melihat kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Menurut Dongoran (2023:3), kepemimpinan merupakan pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin untuk menggerakkan pengikut menuju pencapaian tujuan. Selanjutnya Susmiyati (2020:189), kepemimpinan merupakan kesanggupan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain menurut kepemimpinannya. Sejalan dengan itu Haryanto (2020:83) mengatakan kepemimpinan adalah kapasitas dan kemauan seseorang untuk mempengaruhi, mengajak, memobilisasi, dan bila diperlukan, memaksa orang lain agar menerima pengaruh dan mengambil tindakan untuk membentuk proses mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, dapat dikatakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta perilaku



kelompok dan komunitas untuk mencapai tujuan bersama dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah menjadi motor penggerak organisasi dalam kegiatan manajemen secara umum, mampu menghasilkan proses pendidikan berkualitas yang dilaksanakan oleh guru sebagai pelaksana proses pendidikan dan pembelajaran, Nurhayati (2019:9). Sebagai pemimpin dalam sistem pendidikan, kepala sekolah mempertimbangkan bagaimana pendidikan berhubungan dengan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar dapat memimpin sekolahnya secara efektif, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan konseptual, serta kemampuan untuk memandang institusi mereka secara keseluruhan dan menyadari posisi mereka dalam situasi yang melibatkan pembangunan komprehensif.

Menurut Nurhayati (2019:7), kepala sekolah adalah suatu profesi yang menuntut pengetahuan mapan, bidang kerja yang ditekuni membutuhkan pemahaman pengelolaan organisasi sekolah secara maksimal dan mempunyai kompetensi serta keahlian dibidangnya. Sependapat Djafri (2017:3), kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mampu melaksanakan perubahan, memimpin, dan secara efektif memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan sekolah unggul. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepala

sekolah/madrasah). Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru), Ahmad (2017:140).

Menurut Rivai dalam Muzaki (2020:23) mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yakni :

- a. Hubungan kemanusiaan. Artinya terdapat hubungan serta komunikasi antara pemimpin dengan bawahan.
- b. Pelimpahan wewenang atau pengambilan keputusan. Pelimpahan wewenang terhadap bawahan tidak dimaksudkan dengan menyerahkan kekuasaan tetapi lebih kepada membantu pemimpin dalam tugas kesehariaanya. Selain pelimpahan wewenang hal mutlak yang harus diambil seorang pemimpin adalah mengambil keputusan dalam memutuskan sesuatu.
- c. Pengendalian Seorang pemimpin tidak akan mungkin bekerja sendiri, pastinya memiliki bawahan yang harus diatur dan dikendalikan. Aktivitas pengendalian memerlukan proses yang intensif yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Selanjutnya Setiawan dalam Jufrizen (2020:46) menyatakan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi kepemimpinan:

- a) Kepribadian pemimpin, harapan dari masa lalu, dan latar belakang; ini mencakup nilai, latar belakang, dan pengalaman.
- b) Harapan dan perilaku atasan.

- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- d) Spesifikasi tugas, tugas yang diberikan kepada masing-masing bawahan.
- e) Semuanya akan mempengaruhi gaya pemimpin. Harapan dan perilaku bawahan dipengaruhi oleh budaya dan kebijakan organisasi.
- f). Perilaku dan harapan teman sebaya.

### **2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah juga dapat membentuk kepemimpinan yang efektif jika mereka memiliki kualitas, sikap, dan kemampuan yang diperlukan untuk memandu organisasi sekolah yang sukses. Kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan agar dapat memenuhi peran kepemimpinannya. Menurut Djati dalam Djafri (2017:4), Sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin *Good Top Leader* hendaklah memperhatikan tugas pokok kepala sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi, disebut EMASLIM yaitu; (1) pendidik (educator), (2) pengelola (manajer), (3) pengurus (administrator), (4) penyelia (supervisor), (5) pemimpin (leader), (6) pembaharu (innovator) dan (7) pembangkit minat (motivator).

Menurut Syamsul (2017:277), berikut ini adalah indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah: (1) Memberikan penekanan yang kuat pada guru dan personel sekolah lainnya yang mematuhi standar disiplin yang ketat dalam pembelajaran. (2) Mendampingi dan memberi nasihat kepada para pendidik dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta

bersedia memberikan bantuan secara profesional dan proporsional. (3) Membantu pendidik dalam melaksanakan strategi pengelolaan kelas. (4) Menunjukkan watak dan tingkah laku yang terpuji, menjadi inspirasi bagi pendidik, peserta didik, dan komunitas sekolah pada umumnya. (5) Membentuk tim kerja yang dinamis, imajinatif, dan efektif. (6) Memberikan wadah pemberdayaan kepada setiap siswa di sekolah.

Selanjutnya Zubaidah (2016:10), mengatakan dimensi kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari dua dimensi, yaitu : kepemimpinan berorientasi pada tugas (task oriented) dan kepemimpinan berorientasi pada hubungan manusia (people oriented). 1). Dimensi kepemimpinan berorientasi pada tugas (task oriented) dikembangkan menjadi beberapa indikator : a). penyusunan rencana kerja, b). penetapan pola kerja, c). prosedur pencapaian tujuan, d). Target kerja. 2). Dimensi kepemimpinan berorientasi pada hubungan manusia (people oriented) memiliki indikator sebagai berikut : a). Hubungan kesejawatan, b). Saling mempercayai, c). Saling menghargai, d). Kehangatan hubungan antar anggota.

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah sudah seharusnya memiliki kualitas utama yang perlu dimiliki seseorang adalah visioner, pemersatu, pemberdayaan orang lain, pengendalian emosi, dan integritas. Berikut indikatornya:

1. Visioner. Kepala sekolah harus matang dan memiliki pemahaman yang luas agar dapat menetapkan misi dan visi serta senantiasa berinisiatif memantau kemajuan program dan dinamika pembelajaran sepanjang hayat.



2. Pemersatu. Untuk menciptakan kekuatan sinergis yang menguntungkan semua pihak, kepala sekolah perlu mampu mempertemukan seluruh berbagai komponen dan potensi yang ada dalam lembaganya.
3. Pemberdaya. Pemberdaya yaitu kepala sekolah adalah motivator yang mendukung pertumbuhan pribadi orang lain (civitas akademika).
4. Pengendalian emosi. Kepala sekolah harus mampu menjaga keseimbangan antara akal dan emosi agar keputusan diambil dengan hati nurani selain akal.
5. Integritas. Kepala sekolah perlunya menjunjung tinggi standar moral dan hukum dalam segala bidang kehidupan, termasuk di dalam kelas.

### **2.1.3. Kompetensi Guru**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompetensi Guru**

“Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diinternalisasikan, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya,” sesuai Bab I Pasal 1 angka 10. Dalam Pasal 8 Bab IV, disebutkan bahwa “Guru wajib mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, ijazah pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi,” bunyi Bab IV Pasal 10 ayat (1) tentang Kompetensi.

Menurut PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kemampuan (ability) guru sebagai salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar mencakup empat macam, yaitu :

a) Kemampuan Pribadi

Kemampuan pribadi adalah kemampuan guru dalam melakukan proses belajar mengajar. Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan dalam Nurhayati (2019:50), merinci kemampuan pribadi guru meliputi: (1) Kemantapan dan integrasi pribadi, (2) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan, (3) Berfikir alternatif, (4) Adil, jujur dan Obyektif, (5) Disiplin dalam melaksanakan tugas, (6) Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya, (7) Simpatik, menarik, luwes, dan bijaksana, (8) berwibawa.

Kemampuan pribadi menjadikan guru dapat mengelola dan berinteraksi secara baik serta melakukan proses belajar mengajar. Guru juga harus mempunyai kepribadian yang kuat karena bagaimanapun guru adalah suri tauladan bagi peserta didiknya.

b). Kemampuan profesional

Kemampuan profesional merupakan kemampuan dalam penguasaan akademik yang diajarkan dan kemampuan mengajarnya sekaligus, sehingga guru memiliki wibawa akademis. Menurut Cece Wijaya dalam Nurhayati (2019:51), kemampuan profesional guru meliputi : (1) Menguasai bahan, (2) Mengelola program belajar mengajar, (3) Mengelola kelas, (4) Menggunakan sumber media pengajaran, (5) Menguasai landasan pendidikan, (6) Mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) Mengenal dan

menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran

Kemampuan profesional guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa karena proses belajar mengajar dan hasil belajar yang diperoleh oleh siswa tidak hanya ditentukan oleh sekolah. Pola dan struktur serta isi kurikulumnya juga akan dapat ditentukan oleh kemampuan guru yang mengajar dalam membimbing siswanya.

#### c) Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial adalah kemampuan yang berhubungan dengan bentuk partisipasi sosial seorang guru dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat tempat ia bekerja, baik secara formal maupun informal, meliputi:

- 1) Terampil berkomunikasi dengan peserta didik
- 2) Bersikap simpatik
- 3) Dapat bekerja sama dengan guru bimbingan konseling
- 4) Pandai bergaul dengan kawan sejawat dan mitra pendidikan

#### d) Kemampuan Pedagogik

Kemampuan pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru**

Guru adalah kekuatan pendorong keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili

kualitas pendidikan. Keberadaan guru tidak mungkin dipisahkan dari variabel-variabel yang mempengaruhi perubahan kinerjanya dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Madjid (2016:13), mengemukakan bahwa baik faktor internal maupun eksternal mempengaruhi kinerja seorang guru. Secara internal, ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru: a) kemampuan dan keterampilan guru itu sendiri, yang berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan mengajar yang diperolehnya selama pendidikan, atau yang disebut pendidikan prajabatan dan b) motivasi guru dalam bekerja, berkaitan dengan dorongan yang dimiliki setiap guru ketika memutuskan menjadi guru. Lingkungan fisik dan sosial sekolah tempat seorang guru bekerja, seperti struktur sekolah yang ada, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan bahkan iklim sekolah, semuanya berdampak pada kinerja seorang guru dan secara alami terkait dengan motivasi.

Menurut Hafidullah (2021:52) menyebutkan faktor-faktor berikut mempengaruhi seberapa baik kinerja guru: (a) tingkat kesejahteraan (*reward system*), (b) lingkungan atau iklim kerja, (c) desain karier dan jabatan, (d) peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional, (e) motivasi atau semangat kerja, (f) pengetahuan, (g) keterampilan, dan (h) karakter guru.

Selanjutnya Nurhayati (2019:55), mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu 1) faktor dari dalam diri (internal), antara lain: 1) kecerdasan, 2) keterampilan dan kecakapan, 3) bakat, 4) kemampuan dan minat, 5) motif, 6) kesehatan, 7) kepribadian, dan 8) cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor dari luar diri sendiri (eksternal) meliputi : 1)



lingkungan keluarga, 2) lingkungan kerja, 3) komunikasi dengan kepala sekolah, 4) prasarana dan sarana, 5) aktivitas guru di dalam kelas; dan 6) aktivitas guru di sekolah.

### **2.1.3.3. Indikator Kompetensi Guru**

Guru sebagai makhluk yang dibekali potensi kemampuan tertentu, dan untuk mengaplikasikan serta mengembangkan kemampuan tersebut diperlukan suatu latihan dan pendidikan. Pada Bab IV, Pasal 8 dijelaskan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Terkait dengan kompetensi, dijelaskan pada Bab IV Pasal 10 ayat (1), yaitu : ”Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional

Guru harus memiliki kompetensi dan profesional dalam bidangnya, maka yang menjadi indikator kompetensi guru dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi Pedagogik
  - a. Mengenal karakteristik peserta didik.
  - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
  - c. Pengembangan kurikulum
  - d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik
  - e. Memahami dan mengembangkan potensi
  - f. Komunikasi dengan peserta didik

- g. Penilaian dan Evaluasi
- 2. Kompetensi kepribadian
  - a. Bertindak sesuai dengan norma agama hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
  - b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
  - c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
- 3. Kompetensi sosial
  - a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif
  - b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
- 4. Kompetensi profesional
  - a. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
  - b. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

#### **2.1.4. Motivasi Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Salah satu pendukung keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya adalah motivasi kerja yang ditunjukkan guru dan pegawainya. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja pegawai dan guru dapat menjadi penggerak organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Para pimpinan atau manajer perlu memahami hal ini, apabila berkeinginan untuk membina pegawai mereka untuk berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian.

Menurut Madjid (2016:63) motivasi kerja adalah suatu keadaan yang menggerakkan pegawai untuk dapat mencapai tujuan, motifnya dan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang dicapainya, motivasi merupakan suatu kebutuhan internal yang dimiliki seorang pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Cara seorang pekerja melakukan tugasnya di tempat kerja membentuk motivasi mereka. Keadaan yang mendorong pekerja mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi (tujuan kerja), Nurhayati (2019:46). Menurut Sulasmi (2020:89), seorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya.

Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Sehingga dapat dikatakan motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Dorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkahlaku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangat kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu. Menurut teori Herzberg (2011), berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja:

- a. Keluarga dan Kebudayaan. Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
- b. Konsep Diri. Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- c. Jenis Kelamin. Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diindentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
- d. Pengakuan dan Prestasi. Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-cita atau Aspirasi. Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
- f. Kemampuan Belajar. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya fikir fantasi.
- g. Kondisi Pegawai. Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.
- h. Kondisi Lingkungan. Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan



keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

- i. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisikondisi yang sifatnya kondisional.
- j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai. Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan (atau usaha, baik yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi internal) ataupun dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi ini merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk membuat para pegawai bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu kantor atau tempat seseorang tersebut bekerja. Selain itu, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Menurut David C. McClelland dalam Nurhayati (2019:47), ada 6 (enam) karakteristik dari pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi : 1) Mempunyai tanggung jawab yang tinggi. 2.) Bersiap mengambil resiko. 3)

Memiliki tujuan yang masuk akal. 4) Membuat rencana kerja yang matang dan berupaya mencapai tujuannya. 5) Terapkan umpan balik (*feed back*) yang spesifik pada setiap tugas yang diselesaikan. 6) Mencari peluang untuk melaksanakan rencana yang dijadwalkan .

#### **4.1.4.3. Indikator Motivasi Kerja**

Pertanyaan tentang bagaimana memotivasi guru untuk bekerja keras merupakan inti dari motivasi kerja. Kita dapat melakukan upaya untuk mendorong guru agar mau bekerja dengan menyadari sumber kekuatan yang memotivasi guru untuk bertindak dengan cara tertentu. Pada dasarnya organisasi sekolah menginginkan pegawainya mampu, kompeten, dan terampil, namun juga ingin agar pegawainya bersemangat bekerja keras dan mempunyai semangat untuk menghasilkan karya terbaiknya. Jika para pendidik tidak mau berusaha memanfaatkan bakat, keterampilan, dan kemampuannya dengan baik, maka organisasi sekolah tidak akan menghargai kemampuan, keterampilan, dan keterampilan gurunya. Karena motivasi kerja merupakan sumber, penyalur, dan pendorong perilaku manusia, maka penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa guru termotivasi untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil terbaik. Karena seluruh tugas yang diberikan kepada guru harus diselesaikan secara profesional dan terpadu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka motivasi kerja guru menjadi semakin penting.

Menurut Zubaidah (2016:11), motivasi kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu : kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan kekuasaan.

1. Dimensi kebutuhan berprestasi memiliki indikator sebagai berikut: (a) tingkat upaya untuk berprestasi baik, (b) tingkat upaya untuk tidak ketinggalan oleh pegawai lain dalam prestasi, (c) tingkat upaya mengembangkan diri, (d) tingkat upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, (e) tingkat semangat untuk mendapatkan informasi terkini, (f) tingkat kemampuan menghadapi kesulitan.
2. Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi meliputi indikator-indikator sebagai berikut : (a) tingkat semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya (b) tingkat semangat untuk dapat bekerjasama, (c) tingkat semangat mematuhi segala aturan yang ada, (d) tingkat semangat untuk disiplin pada waktu, (e) tingkat usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman sekerja dan (f) selalu menghormati pimpinan.
3. Dimensi kebutuhan untuk kekuasaan meliputi indikator-indikator (a) tingkat berusaha agar dirinya dihargai, (b) tingkat upaya untuk tidak diremehkan, (c) tingkat kehadiran sangat diperlukan orang lain, dan (d) tingkat berusaha untuk selalu menjaga wibawa.

Selanjutnya Mc. Clelland dalam Wali (2017:3), dimensi dan indikator Motivasinya adalah:

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi. Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi.
- 2) Dimensi kebutuhan akan afiliasi. Dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati,

karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

- 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan. Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu, memiliki kedudukan yang terbaik, dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Teori dua faktor Herzberh mengatakan keinginan untuk mengubah perilaku sendiri, yang diwujudkan dalam berbagai sikap dan perilaku sebagai akibat dari tuntutan psikologis dan fisiologis untuk mencapai tujuan, dikenal sebagai motivasi. 1). Faktor yang melekat (intrinsik) seperti kesuksesan, pengakuan, akuntabilitas, pekerjaan itu sendiri, dan potensi pertumbuhan. 2).Faktor eksterinsik seperti gaji, tunjangan, kebijakan tempat kerja, dan hubungan karyawan. Peluang berprestasi, pujian dari teman sebaya, kebanggaan terhadap pekerjaan sebagai guru, akuntabilitas terhadap pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, dan peluang untuk memajukan karir adalah contoh faktor intrinsik yang menunjukkan motivasi kerja. Dan dari faktor ekstrinsik berupa gaji atau honor yang diterima, kondisi yang menyenangkan, kebijakan pimpinan sekolah dan hubungan interpersonal.

Secara umum, motivasi berfungsi menginspirasi atau menggerakkan seseorang untuk mengambil tindakan guna mencapai suatu tujuan atau menghasilkan hasil yang diinginkan. Kemudian yang menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut.

1. Faktor Intrinsik



Faktor ini terdiri dari pencapaian prestasi yang ingin dicapai, pengakuan dari dunia kerja dan tanggung jawab.

## 2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ini terdiri dari hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, kebijaksanaan administratif, kondisi kerja, teknik supervisi dan kehidupan pribadi.

### 2.1.5. Kompensasi

#### 2.1.5.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Surya dalam Hafidullah (2021:52) mengatakan kepuasan kerja merupakan faktor dasar yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru dan didasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan interpersonal (4) kondisi lingkungan dan (5) peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Widayati (2019:18) menyebutkan Salah satu tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Kasus-kasus yang melibatkan gaji dan aspek terkait lainnya, seperti tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi, dan skala kompensasi, adalah hal biasa dalam hubungan kerja. Nilai-nilai utama organisasi diperkuat oleh struktur kompensasi, yang juga mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari kompensasi adalah untuk menebus pengorbanan jasa karyawan yang dilakukan perusahaan.

Selanjutnya Hasibuan (2013:118) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pendapatan baik dalam bentuk uang tunai atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka

berikan kepada perusahaan. Meski bukan satu-satunya faktor, Handayani (2015:18) menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang dianggap signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Pernyataan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa kompensasi diartikan sebagai pendapatan berupa uang yang dinilai dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **2.1.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Hasibuan (2020:127) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

##### **1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

Dalam hal ini, tingkat kompensasi akan relatif kecil jika tawaran yang ada saat ini melebihi lowongan pekerjaan, dan tingkat kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar jika lowongan pekerjaan lebih besar dan tawaran yang ada lebih kecil.

##### **2. Kapasitas dan Kesiediaan Organisasi**

Dalam hal ini, tingkat kompensasi akan semakin tinggi jika perusahaan atau organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi yang baik, dan akan semakin rendah jika perusahaan atau organisasi tersebut hanya mampu menawarkan kompensasi yang rendah.

##### **3. Produktivitas kerja karyawan atau karyawan**

Dalam hal ini, tingkat kompensasi yang lebih tinggi akan diterima jika pegawai atau karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan produktivitas yang baik, dan tingkat kompensasi yang lebih rendah akan diperoleh jika karyawan

atau karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan produktivitas yang buruk.

#### 4. Biaya Hidup

Dalam hal ini, jumlah kompensasi dapat berubah berdasarkan besarnya biaya hidup. Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

#### 5. Keadaan perekonomian nasional.

Dalam hal ini, keadaan perekonomian pada saat itu mungkin berkontribusi terhadap tinggi rendahnya jumlah gaji yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi akan tinggi di negara dengan pertumbuhan tinggi dan rendah di negara dengan pertumbuhan rendah.

### **2.1.5.3. Indikator Kompensasi**

Simamora dalam Widayati (2019:18) menyatakan bahwa ada empat indikator variabel kompensasi, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Gaji.

Karyawan menerima imbalan finansial atas jasanya dari atasannya, dan pembayaran tersebut dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian, dan peraturan perundang-undangan.

#### 2. Hadiah

Suatu bentuk pembayaran yang berbeda dari gaji atau upah organisasi dan ditentukan oleh hasil kinerja.

#### 3. Tunjangan (Cuti Berobat & Liburan (THR))

Kategori ini mencakup tunjangan non-tunai seperti asuransi jiwa dan kesehatan, cuti kerja yang dibayar, program pensiun, dan layanan terkait karyawan lainnya.

#### 4. Fasilitas

Jenis kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

##### 1. Upah dan Gaji.

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

##### 2. Insentif.

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

##### 3. Tunjangan.

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

##### 4. Fasilitas.

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang



diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Jadi berdasarkan dari beberapa indikator diatas, bahwa peneliti hanya menggunakan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Gaji

Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada guru, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.

#### 2. Insentif

Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh sekolah, yang dilihat dari hasil kinerja.

### **2.1.6. Iklim Kerja**

#### **2.1.6.1. Pengertian Iklim Kerja**

Menurut Hafidullah (2021:52), faktor-faktor berikut ini dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja guru, faktor-faktor berikut ini penting untuk diperhatikan: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*), (2) lingkungan atau iklim kerja guru, (3) desain karir dan jabatan guru, (4) peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi, (5) motivasi atau semangat kerja, (6) pengetahuan (7) keterampilan, dan (8) karakter pribadi guru.

Selanjutnya Supardi (2015:208) berpendapat bahwa Iklim sekolah yang kondusif baik berupa iklim kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik yang memberikan kepribadian, etos dan suasana internal yang unik

pada sekolah menurut Fiser dalam Hamsah (2019:238). Dengan demikian, iklim kerja dapat diartikan sebagai suasana di mana sekolah dan lingkungannya sangat aman, nyaman, tenteram, dan menyenangkan untuk bekerja, belajar, berinteraksi, dan bergaul antar anggota komunitas sekolah.

“Situasi atau suasana pembelajaran yang terjadi pada saat pembelajaran berlangsung dan lebih luas lagi pada interaksi antara siswa dengan guru, baik di dalam maupun di luar kelas” itulah yang dimaksud dengan “iklim” dalam buku Peningkatan Kualitas Pembelajaran Tim Peningkatan Kualitas Pembelajaran, Direktorat Pendidikan Tinggi dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Dirjen Dikti, Kementerian Pendidikan Nasional. Pembelajaran yang efektif terjadi dalam lingkungan yang mendukungnya, seperti ruang kelas yang rapi atau tempat belajar yang nyaman, tenteram, dan aman bagi yang belajar di sana. Dalam keadaan seperti ini, siswa akan tertantang untuk menyelesaikan tugas, menyuarakan pendapat, berinisiatif, dan bertanya karena merasa aman dan tentram serta tidak takut melakukan kesalahan. Selain itu, keadaan siswa sangat disiplin, diketahui keadaannya, mempunyai hubungan yang erat satu sama lain, merasa seperti berada dalam keluarga sekolah, merasa tenang, dan merasa puas karena kebutuhannya tercukupi.

#### **2.1.6.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Suasana dan hubungan yang terjalin antar pendidik, antara pendidik dan penyelenggara sekolah, antara pendidik dengan anggota staf lainnya, dan antar lembaga dalam komunitasnya secara kolektif disebut sebagai iklim kerja. Ini adalah contoh iklim kerja yang mendukung., Hamsah (2019:238).

Menurut Agustini dalam Rahman (2021:151), berikut faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

1. Fleksibilitas.

Fleksibilitas adalah kemampuan bisnis untuk memberikan otonomi kepada pekerjanya atas bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Tanggung Jawab. Perasaan seorang karyawan terhadap pelaksanaan tanggung jawabnya dan perasaan bertanggung jawab atas hasil yang dihasilkannya disebut sebagai tanggung jawab.

3. Standart.

Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Upah Kerja.

Umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepastinya diterima oleh karyawan.

5. Kejelasan.

Kejelasan adalah perasaan karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

6. Komitmen.

Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

#### 7. Struktur.

Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

#### 8. Dukungan.

Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

#### 9. Kepemimpinan.

Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Dengan faktor faktor ini, sekolah diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang positif yang akan mempengaruhi kinerja dan menumbuhkan akuntabilitas pada setiap sekolah.

#### **2.1.6.3. Indikator Iklim kerja**

Suasana di tempat kerja sangat penting baik dalam organisasi maupun lembaga pendidikan. Iklim kerja yang positif dapat membantu guru bekerja lebih baik dan membantu sekolah mencapai tujuannya. Menurut Pines dalam Ali (2016:167), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi,yaitu:



- a. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi.
- b. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Menurut Sugiono dalam Rahman (2021:152), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka. Karyawan dapat dengan mudah memperoleh informasi dalam lingkungan perusahaan yang terbuka dan saling percaya, yang juga menerima pendapat dari rekan kerja yang diharapkan mampu memberikan pekerjaan yang berkualitas.
2. Peduli dan memberi semangat. Lingkungan di mana para pekerja mengekspresikan empati dan mendukung satu sama lain dengan saling memuji hasil kerja.
3. Tulus dan hormat. Mencintai lingkungan kerja yang terbuka sehingga tidak ada seorangpun yang merasa dikucilkan dari perusahaan, dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan dapat menghargai usaha seluruh rekan kerja.

4. Tujuan yang jelas. Kegiatan kerja dilaksanakan selaras dengan tujuan yang dicapai melalui petunjuk yang diberikan, sehingga menjamin kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Pekerjaan yang beresiko. Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan
6. Pertumbuhan kepribadian. Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.
7. Otonomi dan Fleksibilitas. Yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Dengan iklim kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Adapun indikator iklim kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru
2. Hubungan antara guru dengan guru
3. Hubungan antara guru dengan siswa

## **2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Beberapa penelitian yang mengungkapkan tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian Himadrazzaq (2021) dalam jurnal yang berjudul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng*". Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan ketika supervisi kepala sekolah, efikasi

diri, dan motivasi kerja guru semakin baik, maka kinerja guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng juga akan semakin baik, namun sebaliknya ketika supervisi kepala sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja kurang baik, maka kinerja guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng juga akan semakin kurang baik.

Selanjutnya penelitian Roslena (2022) dalam jurnal yang berjudul “*Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MTs Nuruddin Kabupaten Hulu Sungai Selatan*”. Penelitian menyimpulkan bahwa kegiatan bimbingan berkelanjutan dan Supervisi akademik dalam peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran berbasis IT dapat meningkatkan kemampuan guru di MTs Nuruddin Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Peningkatan kemampuan guru setelah diteliti didapati peningkatan melalui indikator-indikator sebagai berikut: (a) kreatifitas 87,00%, (b) kerjasama 88,00%, (c) aktifitas 89,60%, (d) motivasi 91,20%. Dengan demikian maka secara keseluruhan diperoleh hasil capaian 88,95 %, hal ini sangat berimplikasi pada pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dikelas. Selanjutnya menurut hasil penelitian wibowo (2014), problematika profesi guru yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri meliputi dua faktor yakni: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pribadi guru, yaitu lemahnya sentuhan pedagogik, didaktik, metodik, serta kurang mencintai profesinya merupakan indikasi ketidakselarasan kompetensi guru pada umumnya.

Beberapa penelitan yang mengungkapkan tentang kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya dikemukakan oleh peneliti yang serupa Qomariah

(2014) dalam jurnalnya yang berjudul "*Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Islam Azzuhriyah Batumamar Pamekasan*". Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut. (a) kesejahteraan guru, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti benar. (b) Teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti juga benar.

Penelitian Rohman (2020) dalam jurnalnya yang berjudul "*pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru*". Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 67,30%. Kesimpulan, kompetensi guru dengan empat dimensinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs. Didukung hasil penelitian Murkatik (2020) yang berjudul "*The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance*" menguatkan bahwa kinerja guru dalam hal pencapaian tujuan pembelajaran dan keberhasilan dalam mengatasi masalah pembelajaran banyak dipengaruhi kemampuan atau kompetensi guru.

Menurut dari hasil penelitian Susmiyati (2020), kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda dalam kegiatan pembelajaran secara umum dikategorikan baik. Kinerja guru meliputi kegiatan mempersiapkan berbagai perangkat pembelajaran (membuat atau mempersiapkan perencanaan



pembelajaran selama satu semester/tahun silabus mata pelajaran, dan rencana persiapan pembelajaran), mempersiapkan program pembelajaran (membuat program pembelajaran tahunan, membuat program pembelajaran semesteran, dan memetakan materi pembelajaran berdasarkan kalender pendidikan), mempersiapkan dan melakukan pengayaan materi pembelajaran (mempersiapkan materi pembelajaran sebelum pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan melakukan pengayaan materi pembelajaran dari berbagai sumber, merencanakan penggunaan sarana atau media pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran, mengupayakan secara optimal agar materi pembelajaran mudah dipahami siswa, dan penguasaan terhadap materi pembelajaran.

Selanjutnya penelitian Iswantari (2021) dalam jurnal yang berjudul “*Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Terakreditasi A Di Kota Batam*”, mendapatkan kesimpulan sebagai berikut. (a) kegiatan *knowledge sharing* diperlukan sebagai seorang guru untuk tetap mengupdate diri akan pengetahuan-pengetahuan dan memelihara hubungan kerja sama yang baik antara rekan kerja. Pada akhirnya, kegiatan ini memberikan banyak manfaat, seperti pekerjaan cepat terselesaikan, mengaplikasikan metode pengajaran baru, penggunaan IT dan lainnya. (b) motivasi diri diperlukan untuk meningkatkan semangat dari guru untuk mendidik murid-muridnya. (c) pelatihan dan pengembangan memberikan motivasi bagi guru untuk melakukan tugas keseharian dan meningkatkan ketrampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sudah dilaksanakan di instansi terkait dan diharapkan tetap terus diadakan baik di instansi tersebut atau instansi lainnya dengan berbagai topik-topik yang berbeda.

Penelitian Ningrum (2021) dalam jurnal yang berjudul “*Analisis Faktor Faktor Determinan Kinerja Guru*”. Motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial terdapat pengaruh yang cukup kuat pada faktor motivasi kerja terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja guru.

Penelitian Sumariyak (2021) dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur*”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.

Kemudian Penelitian Sudiby (2018) dalam jurnal yang berjudul “*Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Publikasi Ilmiah Di SMP Kabupaten Pekalongan*”. Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru bimbingan dan konseling dalam publikasi ilmiah di SMP Kabupaten Pekalongan adalah a) faktor kepemimpinan, b) faktor motivasi, c) faktor kompetensi, d) faktor pendidikan dan pelatihan. Ada 2 faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru

bimbingan dan konseling di SMP Kabupaten Pekalongan dalam publikasi ilmiah yaitu faktor kepemimpinan dan faktor motivasi.

Penelitian Yunus (2020) dalam jurnal yang berjudul "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*". Bila semakin baik kepemimpinan yang di contohkan oleh kepala madrasah serta motivasi yang di berikan kepada guru-guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan maka akan semakin baik pula kinerja guru (Y). Dan dalam penelitian Pambreni (2022), yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpin Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum, Sukabumi*". Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh yang sangat kuat atau positif yang dapat dijelaskan jika kepemimpinan meningkat maka kinerja guru akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja guru juga akan menurun.

Penelitian Rali (2017) dalam judulnya "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesarawan*". Dari temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (3,1%) dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru (26%). Selain itu, tidak terdapat korelasi antara iklim dengan kepemimpinan kepala sekolah berkolaborasi untuk meningkatkan kinerja guru (-0,0010%).

### **2.3. Kerangka Berpikir**

Peran dan tanggungjawab guru sangatlah penting dalam mencapai tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan sekolah diperlukan guru yang sesuai dengan persyaratan dalam sekolah, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh sekolah. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Kemampuan guru tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja guru tersebut merupakan salah satu modal bagi sekolah untuk mencapai tujuannya.

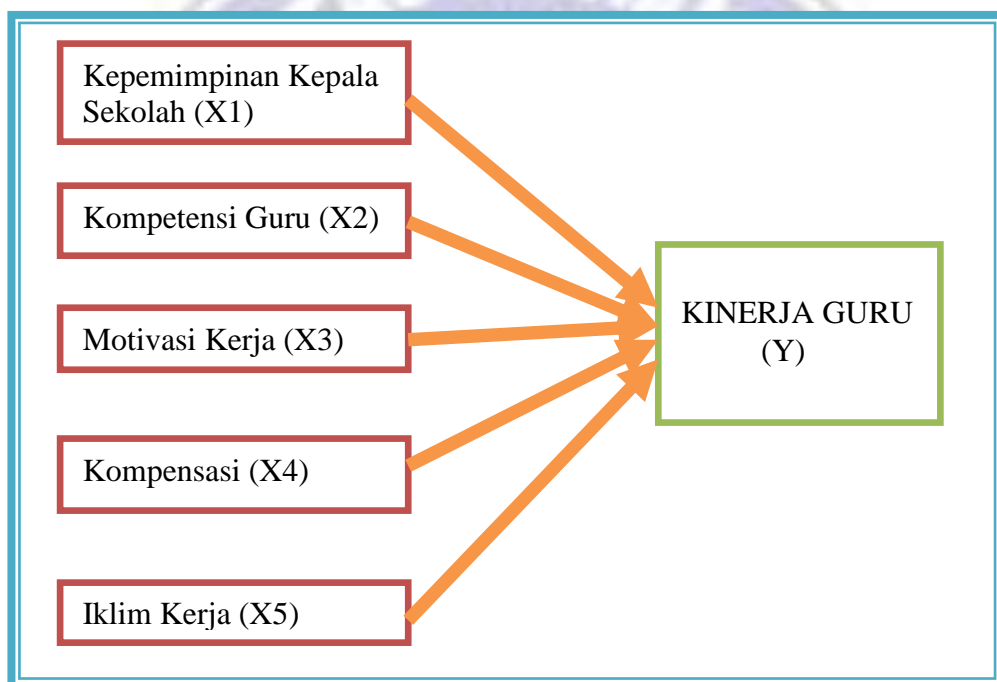
Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu pendidik. Guru sebagai pendidik merupakan ujung tombak pendidikan. Hal ini dikarenakan guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Guru berperan penting dalam mengembangkan potensi peserta didik.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor faktor penentu yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Sehingga penelitian ini melaksanakan analisis faktor faktor penentu kinerja guru.



Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan yang akan diteliti, dapat dibuat kerangka konseptual penelitian yang akan dilakukan dalam mendeskripsikan analisis faktor faktor penentu kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) negeri kota tebing tinggi, sebagai berikut.

**Gambar 2.2: Kerangka Berpikir Penelitian**



#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan utamanya berdasarkan hasil telaah pustaka. Dengan demikian bentuk rumusannya harus sejalan dengan hasil telaahpustaka atau bahan teoretik, dan relevan dengan rumusan masalah. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

- b. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- d. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- e. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
- f. Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian metode kuantitatif merupakan spesifikasi metodologi penelitian kuantitatif bersifat metadis, terencana dan terorganisir sejak awal hingga desain penelitian dikembangkan. Dalam penelitian ini, informasi kuantitatif yang bersifat asosiatif, komparatif, dan deskriptif diperoleh melalui penggunaan data kuantitatif. Pada penelitian ini, data kuantitatif digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

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

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi jalan kutilang kelurahan bulian kecamatan bajenis kota tebing tinggi. Penelitian disesuaikan dengan jadwal yang akan dikoordinasikan dengan kegiatan madrasah/sekolah. Adapun alasan peneliti memilih sekolah tersebut adalah :

- a. Diketahui bahwa belum semua kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Peneliti ingin menerapkan paradigma baru tentang kinerja guru dimana selama ini terindikasi kinerja guru yang masih rendah terkait dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan administrasi

c. Sekolah tersebut sangat terbuka bagi penelitian yang dapat memperbaiki kinerja guru.

Sekolah tersebut terdiri dari guru-guru yang memiliki latar belakang perekonomian, pendidikan, lulusan dan kemampuan yang berbeda-beda, sehingga sangat perlu dilakukan penelitian untuk menjadi referensi terkait kinerja guru.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014:148) mengatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Banyak populasi yaitu seluruh guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebanyak 34 guru. Untuk pengambilan sampel riset kuantitatif menggunakan seluruh populasi dikarenakan banyak populasi dibawah 100. Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 34 guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

**Tabel. 3.1. Jadwal Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Bulan Penelitian Tahun 2023 s/d 2024										
	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sept	Okt	Nov	Mar
Pengajuan Judul											
Penyusunan Proposal											
Seminar Kolokium											
Penelitian											
Analisis Data											
Penyusunan											





menjadi indikator kompetensi guru meliputi : 1).Kompetensi pedagogik, 2).Kompetensi kepribadian, 3).Kompetensi sosial, 4).Kompetensi profesional.

**Tabel. 3.3. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Guru**

<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah</b>
Kompetensi Pedagogik	1-7	7
Kompetensi Kepribadian	8-10	3
Kompetensi Sosial	11-12	2
Kompetensi Profesional	13-14	2
Jumlah Item	14	

- c. Motivasi kerja (X3), yaitu kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya-upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Indikator motivasi kerja meliputi : 1).Faktor intrinsik, faktor ini terdiri dari prestasi yang ingin dicapai, pengakuan dari dunia kerja, tanggung jawab. 2)Faktor ekstrinsik, faktor ini terdiri dari hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, kebijaksanaan administratif, kondisi kerja, teknik supervisi, dan kehidupan pribadi.

**Tabel. 3.4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah</b>
Faktor Intrinsik		
Prestasi yang ingin dicapai	1-4	4
Pengakuan dari dunia kerja	5-8	4
Tanggung jawab	9	1
Faktor Ekstrinsik		
Hubungan interpersonal	10	1

Kebijakan Administratif	11-12	2
Kondisi Kerja	13-14	2
Teknik Supervisi	15	1
Kehidupan Pribadi	16-17	2
Jumlah Item	17	

- d. Kompensasi (X4), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam manajemen sumber daya manusia sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Adapun indikatornya meliputi : 1).Gaji merupakan imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. 2).Insentif merupakan jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

**Tabel. 3.5. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi**

<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah</b>
Kompensasi berupa gaji	1-5	5
Kompensasi berupa insentif	6-10	5
Jumlah Item	10	

- e. Iklim kerja (X5), yaitu suasana di mana siswa, staf, dan orang tua dapat bekerja, belajar, berinteraksi, dan bersosialisasi dalam lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan tenang. Sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Terdapat tiga indikator iklim kerja, yakni sebagai berikut:

1) Hubungan antara kepala sekolah dengan guru, 2) Hubungan anantara guru dengan guru, dan 3) Hubungan antara guru dengan siswa.

**Tabel. 3.6. Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah</b>
Hubungan antara kepala sekolah dengan guru	1-6	6
Hubunganantara guru dengan guru	7-12	6
Hubungan antara guru dengan siswa	13-19	7
Jumlah Item	19	

f. Kinerja Guru (Y), yaitu kemampuan dan usaha guru untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, termasuk tugas pembelajaran dan tugas-tugas institusional lainnya. Berikut ini adalah indikator kinerja guru, anantara lain: 1. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), 2. Pelaksanaan Pembelajaran, dan 3. Penilaian Prestasi Belajar.

**Tabel. 3.7. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru**

<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah</b>
Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	1-4	4
Pelaksanaan belajar mengajar	5-12	8
Penilaian prestasi belajar	13-15	3
Jumlah Item	15	

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah bagaimana data dikumpulkan dan dianalisis. Tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan terhadap keseluruhan proses yang dilakukan, baik pada saat pengumpulan, analisis, maupun penyajiannya, termasuk pada saat penelitian.



Pada penelitian ini pengumpulan data melakukan beberapa cara, yaitu:

- a) Kuesioner. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan mengajukan pertanyaan kepada mereka. Skala menggunakan skala Likert.
- c) Dokumentasi. Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

- a. Analisis Regresi Linear Berganda, metode ini menggunakan persamaan regresi linier dengan formula :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$
- b. Uji Asumsi Klasik
  - 1) Uji Komogrov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas. Jika nilai Signifikan lebih besar ( $>$ ) 0,05 maka residual berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya, jika nilai Signifikan lebih kecil ( $<$ ) 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal.
  - 2) Uji Glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikan lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
  - 3) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variable independen atau tidak. Apabila VIF lebih kecil ( $<$ ) 10, maka artinya tidak terdapat masalah multikolinieritas.
  - 4) Uji Durbin Watson digunakan dalam uji autokorelasi. Autokorelasi tidak ada jika nilai Durbin-Watson yang dihasilkan berada di antara DL/DU dan  $(4-DL)/(4-DU)$ .

- 5) Uji Linearitas, menggunakan pengujian Test for Linearity. Jika nilai signifikan pada linearity lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka antara variabel independent dan variabel dependent terdapat hubungan yang linear. Begitu juga sebaliknya.
- c. Uji F (Uji Simultan), apabila nilai signifikan hitung  $\leq 0,05$ , maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- d. Uji t (Uji Parsial), apabila nilai signifikan t hitung  $\leq 0,05$ , maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikatnya.
- e. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ ), nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu antara nol (0) dan satu (1). Jika R = nol (0) berarti tidak ada hubungan korelasi. Variabel bebas dapat memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat apabila nilai  $R^2$  mendekati satu.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Data Penelitian**

##### **4.1.1. Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Sebelum instrumen penelitian diberikan kepada sampel penelitian yakni seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 34 orang. Maka instrumen penelitian tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika kuesioner tersebut dilakukan secara berulang-ulang. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini dilakukan kepada 30 responden yakni seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Al Washliyah Kota Tebing Tinggi. Adapun instrumen yang diuji merupakan instrumen kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi, iklim kerja dan kinerja guru.

##### **4.1.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru**

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Dikatakan item instrumen dapat diketahui valid apabila nilai signifikansi instrumen kinerja guru lebih kecil ( $<$ ) dari 5% (0,05). Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai reliabilitas penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel lebih besar ( $>$ ) dari 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen kinerja guru dengan menggunakan SPSS pada lampiran 2, bahwa instrumen kinerja guru yang terdiri dari 15 item memiliki nilai signifikan lebih kecil ( $<$ ) dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen kinerja guru tersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen kinerja guru menggunakan SPSS.

**Gambar.4.1. Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,963	15

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas, bahwa instrumen kinerja guru yang terdiri dari 15 item memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,963 lebih besar ( $>$ ) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen kinerja guru tersebut reliabel.

#### **4.1.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Dikatakan item instrumen dapat diketahui valid apabila nilai signifikansi instrumen kepemimpinan kepala sekolah lebih kecil ( $<$ ) dari 5% (0,05). Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai reliabilitas penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel lebih besar ( $>$ ) dari 0,6 maka dianggap reliabel.



Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen kepemimpinan kepala sekolah menggunakan SPSS pada lampiran 3, bahwa instrumen kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 25 item memiliki nilai signifikan lebih kecil ( $<$ ) dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen kepemimpinan kepala sekolah tersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen kepemimpinan kepala sekolah menggunakan SPSS.

**Gambar.4.2. Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,965	25

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas, bahwa instrumen kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 25 item memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,965 lebih besar ( $>$ ) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen kepemimpinan kepala sekolah tersebut reliabel.

#### **4.1.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompetensi Guru**

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Dikatakan item instrumen dapat diketahui valid apabila nilai signifikansi instrumen kompetensi guru lebih kecil ( $<$ ) dari 5% (0,05). Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai reliabilitas penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel lebih besar ( $>$ ) dari 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen kompetensi guru dengan menggunakan SPSS pada lampiran 4, bahwa instrumen kompetensi

guru yang terdiri dari 14 item memiliki nilai signifikan lebih kecil (<) dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen kompetensi gurutersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen kompetensi guru menggunakan SPSS.

**Gambar.4.3. Reliabilitas Instrumen Kompetensi Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,970	14

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas, bahwa instrumen kompetensi guru yang terdiri dari 14 item memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,970 lebih besar(>) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen kompetensi guru tersebut reliabel.

#### **4.1.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja**

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Dikatakan item instrumen dapat diketahui valid apabila nilai signifikansi instrumen motivasi kerja lebih kecil (<) dari 5% (0,05). Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai reliabelitas penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel lebih besar (>) dari 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen motivasi kerja dengan menggunakan SPSS pada lampiran 5, bahwa instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 17 item memiliki nilai signifikan lebih kecil (<) dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen motivasi kerjatersebut valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen motivasi kerja menggunakan SPSS.

**Gambar.4.4. Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,945	17

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas, bahwa instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 17 item memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,945 lebih besar ( $>$ ) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen motivasi kerja tersebut reliabel.

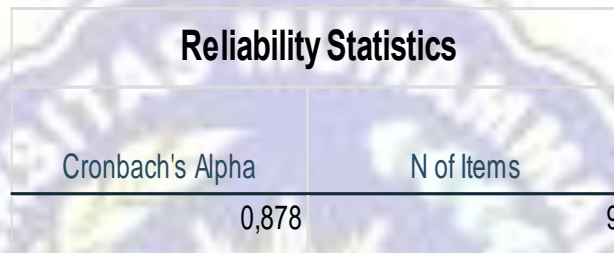
#### **4.1.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompensasi**

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Dikatakan item instrumen dapat diketahui valid apabila nilai signifikansi instrumen kompensasi lebih kecil ( $<$ ) dari 5% (0,05). Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai reliabilitas penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel lebih besar ( $>$ ) dari 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen kompensasi dengan menggunakan SPSS pada lampiran 6, bahwa instrumen kompensasi yang terdiri dari 10 item ada 9 item yang memiliki nilai signifikan lebih kecil ( $<$ ) dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen kompensasi tersebut valid sedangkan 1 item pada item X09 yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,986 lebih besar ( $>$ ) dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa butir

instrumen kompensasi tersebut tidak valid. Sehingga pada instrumen kompensasi hanya ada 9 butir instrumen yang digunakan. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen kompensasi menggunakan SPSS.

**Gambar.4.5. Reliabilitas Instrumen Kompensasi**



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,878	9

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas, bahwa instrumen kompensasi yang terdiri dari 9 item memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,878 lebih besar(>) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen kompensasi tersebut reliabel.

#### **4.1.1.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja**

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Dikatakan item instrumen dapat diketahui valid apabila nilai signifikansi instrumen iklim kerja lebih kecil (<) dari 5% (0,05). Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai reliabilitas penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel lebih besar (>) dari 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen iklim kerja dengan menggunakan SPSS pada lampiran 7, bahwa instrumen iklim kerja yang terdiri dari 19 item memiliki nilai signifikan lebih kecil (<) dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen iklim kerja tersebut valid. Selanjutnya



hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen iklim kerja menggunakan SPSS.

**Gambar.4.6. Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,978	19

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas, bahwa instrumen iklim kerja yang terdiri dari 19 item memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,978 lebih besar ( $>$ ) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen iklim kerja tersebut reliabel.

Hasil uji coba instrumen penelitian terhadap variabel yang diuji dengan validasi dan reliabilitas. Instrumen yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 25 butir soal dengan harga reliabilitas 0,965. Instrumen variabel kompetensi guru sebanyak 14 butir soal dengan reliabilitas 0,970. Instrumen variabel motivasi kerja sebanyak 17 butir soal dengan reliabilitas 0,945. Instrumen variabel kompensasi sebanyak 9 butir soal dengan reliabilitas 0,878. Instrumen variabel iklim kerja sebanyak 19 butir soal dengan reliabilitas 0,978. Dan Instrumen variabel kinerja guru sebanyak 15 butir soal dengan reliabilitas 0,963. Dengan reliabilitas keenam variabel tersebut dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk menjangkau data penelitian layak digunakan.

## 4.2. Uji Prasyarat Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini adalah uji normalitas menggunakan Test Komogrov-Smirnov dan uji linieritas menggunakan pengujian Test for Linearity.

### 4.2.1. Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian dilakukan pengujian normalitas. Uji normalitas instrumen penelitian dilakukan menggunakan Test Komogrov-Smirnov. Jika nilai signifikan variabel penelitian lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka residual berdistribusi normal. Begitu juga sebaliknya, jika nilai signifikan instrumen penelitian lebih kecil ( $<$ ) 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas variabel penelitian menggunakan SPSS.

**Gambar.4.7. Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	5,75456860
Most Extreme Differences	Absolute	0,125
	Positive	0,088
	Negative	-0,125
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas kepemimpinan kepala sekolah diatas, nilai signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,197 lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka residual berdistribusi normal.

**Gambar.4.8. Hasil Uji Normalitas Kompetensi Guru**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,17101613
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,063
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas kompetensi guru diatas, nilai signifikan variabel kompetensi guru 0,200 lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka residual berdistribusi normal.

**Gambar.4.9. Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.96773319
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.104
	Negative	-.163
Test Statistic		.163

Asymp. Sig. (2-tailed)	.022 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)	.293
Point Probability	.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas motivasi kerja diatas, nilai signifikan variabel motivasi kerja 0,293 lebih besar (>) dari 0,05 maka residual berdistribusi normal.

**Gambar.4.10. Hasil Uji Normalitas Kompensasi**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.91800395
Most Extreme Differences	Absolute	.223
	Positive	.125
	Negative	-.223
Test Statistic		.223
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.058
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas kompensasi diatas, nilai signifikan variabel kompensasi 0,081 lebih besar (>) dari 0,05 maka residual berdistribusi normal.



**Gambar.4.11. Hasil Uji Normalitas Iklim Kerja**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,59842450
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,089
	Negative	-0,131
Test Statistic		0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas iklim kerja diatas, nilai signifikan variabel iklim kerja 0,149 lebih besar (>) dari 0,05 maka residual berdistribusi normal. Simpulan yang dapat diambil bahwa seluruh variabel penelitian yakni kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja seluruhnya residual berdistribusi normal.

**4.2.2. Uji Linearitas**

Menggunakan uji Test for Linearity untuk menentukan linearitas. Variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan linier apabila nilai signifikansi linieritasnya lebih besar (>) dari 0,05. Demikian pula tidak akan terjadi hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat jika nilai signifikansi linieritasnya kurang (<) dari 0,05. Berikut hasil uji linearitas variabel penelitian menggunakan SPSS.

**Gambar.4.12. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	1225,902	22	55,723	4,480	0,007
		Linearity	269,938	1	269,938	21,700	0,001
		Deviation from Linearity	955,964	21	45,522	3,660	0,015
	Within Groups		136,833	11	12,439		
Total			1362,735	33			

Berdasarkan hasil uji linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah diatas, terdapat nilai signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,015 lebih kecil (<) dari 0,05. Maka antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru tidak terdapat hubungan yang linear.

**Gambar.4.13. Hasil Uji Linearitas Kompetensi Guru**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	Between Groups	(Combined)	746,269	15	49,751	1,453	0,223
		Linearity	480,335	1	480,335	14,025	0,001
		Deviation from Linearity	265,934	14	18,995	0,555	0,866
	Within Groups		616,467	18	34,248		
Total			1362,735	33			

Berdasarkan hasil uji linearitas kompetensi guru diatas, terdapat nilai signifikan variabel kompetensi guru 0,866 lebih besar (>) dari 0,05. Maka antara kompetensi guru dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

**Gambar.4.14. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	871.519	13	67.040	2.730	.021
		Linearity	548.349	1	548.349	22.326	.000
		Deviation from Linearity	323.170	12	26.931	1.096	.413
	Within Groups		491.217	20	24.561		
Total			1362.735	33			

Berdasarkan hasil uji linearitas motivasi kerja diatas, terdapat nilai signifikan variabel motivasi kerja 0,413 lebih besar (>) dari 0,05. Maka antara motivasi kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

**Gambar.4.15. Hasil Uji Linearitas Kompensasi**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	816.985	16	51.062	1.591	.176
		Linearity	206.984	1	206.984	6.448	.021
		Deviation from Linearity	610.001	15	40.667	1.267	.317
	Within Groups		545.750	17	32.103		
Total			1362.735	33			

Berdasarkan hasil uji linearitas kompensasi diatas, terdapat nilai signifikan variabel kompensasi 0,317 lebih besar (>) dari 0,05. Maka antara kompensasi dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

**Gambar.4.16. Hasil Uji Linearitas Iklim Kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Kerja	Between Groups	(Combined)	915,069	14	65,362	2,774	0,020
		Linearity	328,438	1	328,438	13,940	0,001
		Deviation from Linearity	586,631	13	45,125	1,915	0,096
	Within Groups		447,667	19	23,561		
Total			1362,735	33			

Berdasarkan hasil uji linearitas iklim kerja diatas, terdapat nilai signifikan variabel iklim kerja 0,096 lebih besar (>) dari 0,05. Maka antara iklim kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear. Simpulan yang dapat diambil bahwa

empat variabel bebas yakni kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja terdapat hubungan linear dengan kinerja guru.

Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru tidak terdapat hubungan linear. Oleh karena itu dilakukan uji korelasi Rank Spearman untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, untuk melihat tingkat kekuatan hubungan variabel dan melihat arah hubungan dua variabel. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat berkorelasi. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tidak berkorelasi.

**Gambar.4.17. Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Correlations				
		Kepemimpinan Kepala Sekolah		
		Kinerja Guru		
Spearman's rho	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Correlation Coefficient	1,000	.570**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	34	34
	Kinerja Guru	Correlation Coefficient	.570**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi kepemimpinan kepala sekolah diatas, terdapat nilai signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah  $0,000 < 0,05$ . Maka hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru berkorelasi dengan tingkat hubungannya  $0,570$  pada kategori kuat dengan arah hubungan positif.

### 4.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji terhadap jawaban sementara rumusan masalah penelitian, maka untuk menjawab hipotesis dilakukan perhitungan



dengan uji Regresi Linear Sederhana menggunakan SPSS. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya ada lima hipotesis yaitu:

#### 4.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dengan arti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak dengan arti kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut hasil uji regresi linear sederhana kepemimpinan kepala sekolah menggunakan SPSS.

**Gambar.4.18. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,938	1	269,938	7,905	.008 <sup>b</sup>
	Residual	1092,797	32	34,150		
	Total	1362,735	33			

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

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana kepemimpinan kepala sekolah diatas, terdapat nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah  $0,008 < 0,05$ . Maka kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

#### 4.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dengan arti kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ ,

maka hipotesis ditolak dengan arti kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut hasil uji regresi linear sederhana kompetensi guru menggunakan SPSS.

**Gambar.4.19. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompetensi Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480,335	1	480,335	17,419	.000 <sup>b</sup>
	Residual	882,400	32	27,575		
	Total	1362,735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana kompetensi guru diatas, terdapat nilai signifikan kompetensi guru  $0,000 < 0,05$ . Maka kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

#### 4.3.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dengan arti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak dengan arti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut hasil uji regresi linear sederhana motivasi kerja menggunakan SPSS.

**Gambar.4.20. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.349	1	548.349	21.546	.000 <sup>b</sup>
	Residual	814.386	32	25.450		
	Total	1362.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana motivasi kerja diatas, terdapat nilai signifikan motivasi kerja  $0,000 < 0,05$ . Maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota Tebing Tinggi.

#### 4.3.4. Pengujian Hipotesis Keempat

Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut hasil uji regresi linear sederhana kompensasi menggunakan SPSS.

**Gambar.4.21. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.984	1	206.984	5.731	.023 <sup>b</sup>
	Residual	1155.751	32	36.117		
	Total	1362.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana kompensasi diatas, terdapat nilai signifikan kompensasi  $0,023 < 0,05$ . Maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

#### 4.3.5. Pengujian Hipotesis Kelima

Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut hasil uji regresi linear sederhana iklim kerja menggunakan SPSS.

**Gambar.4.22. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Iklim Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,438	1	328,438	10,161	,003 <sup>b</sup>
	Residual	1034,298	32	32,322		
	Total	1362,735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana iklim kerja diatas, terdapat nilai signifikan iklim kerja  $0,003 < 0,05$ . Maka iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.



#### 4.3.6. Pengujian Hipotesis Keenam

Variabel-variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansinya  $\leq 0,05$ . Hipotesis ditolak jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika diambil secara keseluruhan. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

**Gambar.4.23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja,  
Kompensasi dan Iklim kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.500	5	171.900	9.565	.000 <sup>b</sup>
	Residual	503.236	28	17.973		
	Total	1362.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru diatas Gambar 4.23, terdapat nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima, dengan arti kepemimpinan kepala sekolah,

kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya serta dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

#### **4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru**

Menjadi pemimpin berarti memiliki kapasitas untuk mempengaruhi individu, organisasi, dan masyarakat luas untuk bertindak demi memajukan visi bersama. Karena kepala sekolah adalah orang yang bertugas menetapkan arah dan tujuan sekolah, maka ia harus melakukan penilaian yang bijaksana dan memperhatikan kemajuan sekolah dengan serius. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat melakukan suatu perubahan serta memiliki kemampuan dalam memimpin dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar mampu menciptakan sekolah yang bermutu atau berkualitas.

Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepala sekolah/madrasah). Kepala sekolah juga dapat memberikan kepemimpinan yang efektif jika mereka memiliki kualitas, sikap, dan kemampuan yang diperlukan untuk memandu organisasi sekolah yang sukses. Prinsipnya harus mampu mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan besar nilai hubungan (R) 0,445. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,198 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 19,8% (Gambar.4.24). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

**Gambar.4.24. Besar Pengaruh Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	0,198	0,173	5,844

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Didukung dengan hasil penelitian Coban (2020) yang berjudul “*Trust in principals, leaders’ focus on instruction, teacher collaboration, and teacher self-efficacy: testing a multilevel mediation model*” menguatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang lebih efektif membangun kepercayaan dan menekankan pengajaran untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru dalam hal kualitas pengajaran dan pembelajaran siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Noviyanti (2021) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung*” yang menyatakan bahwa penningkatan kepemimpinan kepala madrasah akan meningkatkan kinerja guru, dengan kata lain kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Garum (2019) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Lampung Selatan*” menyatakan hal yang sama bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini menguatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Colquit (2019:28) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga elemen. Pertama, *Organizational Mechanisme* meliputi kultur organisasi dan struktur organisasi. Kedua adalah *Group Mechanisme* meliputi gaya dan perilaku pemimpin, kekuasaan dan negosiasi pemimpin, proses dan komunikasi tim kerja, serta karakteristik dan perbedaan tim kerja. Terakhir, *Individual Characteristics* mencakup kemampuan dan keperibadian serta nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku. Dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Yulk dalam Dongoran (2023:4) juga menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses



untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017:54) variabel yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas di tempat kerja, yakni : variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Dimana variabel organisasional, terdiri dari: a). Sumber daya, b). Kepemimpinan, c). Imbalan, d). Struktur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah bekerja untuk membangun organisasi yang penuh semangat tinggi, etika tinggi, visioner, berempati, dan motivasi, sehingga tertata sesuai dengan sistem yang direncanakan di unit sekolah. Pola hubungan dan komunikasi pemimpin yang efektif akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga diharapkan akan memberi dampak terhadap hasil kinerja guru di unit sekolah secara signifikan.

Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

#### **4.4.2. Kompetensi Guru Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru**

Guru adalah kekuatan pendorong di belakang pencapaian pendidikan dan dipandang sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili kualitas pendidikan. Keberadaan guru tidak mungkin dipisahkan dari variabel-variabel yang mempengaruhi perubahan kinerjanya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan demikian, guru sebagai makhluk yang dibekali potensi kemampuan tertentu, dan untuk mengaplikasikan serta mengembangkan

kemampuan tersebut diperlukan suatu latihan dan pendidikan serta guru harus memiliki kompetensi dan profesional dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Dengan besar nilai hubungan (R) 0,594. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,352 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 35,2% (Gambar.4.25). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

**Gambar.4.25. Besar Pengaruh Faktor Kompetensi Guru**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	0,352	0,332	5,251
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru				

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aprianis (2018) dengan judul “*The Influence Of Competence And Work Corporate Toward Teacher Performance At SMP Negeri 10 Bandar Lampung*” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung. Dengan kata lain kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Susanto (2021) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera*”

*Selatan*” menyatakan kompetensi seorang guru sangat berperan penting terhadap kinerja guru, meningkatnya kinerja guru dipengaruhi dengan peningkatan kompetensi guru. Hal ini menguatkan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

McShane dan Glinow dalam Wijaya (2017:13) menerangkan model MARS (*Motivation, Ability, Role Perceptions* dan *Situational Factors*) yang menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) mempengaruhi secara sukarela semua perilaku kerja dan menghasilkan kinerja. Model MARS meyakini untuk menghasilkan kinerja terbaik, orang-orang di dalam organisasi harus memiliki kemampuan. Kemampuan yang juga disebut dengan kompetensi mencakup bakat alami dan kemampuan belajar yang diperlukan untuk berhasil dalam menyelesaikan berbagai tugas. Individu sehingga memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Selanjutnya Robbins dan Judge (2012:281) mengatakan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*). Sependapat dengan itu, Colquit (2019:28) memaparkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga elemen yakni *Organizational Mechanisme, Group Mechanisme* dan *Individual Characteristics*. *Individual Characteristics* mencakup kemampuan dan keperibadian serta nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku. Sehingga kemampuan atau kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

#### **4.4.3. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru**

Para pimpinan atau manajer perlu memahami hal ini, apabila berkeinginan untuk membina pegawai mereka untuk berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian. Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Dorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan hal penting bagi sekolah karena sebagai penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja guru semakin penting karena semua tugas yang diberikan kepada guru harus dilakukan secara profesional dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana motivasi kerja Gambar.4.20, terdapat nilai signifikan motivasi kerja  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima dengan makna motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dimana besar nilai hubungan (R) 0,634. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,402 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 40,2% (Gambar.4.26). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.



**Gambar.4.26. Besar Pengaruh Faktor Motivasi Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.384	5.045

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Agustina (2020) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTs N Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*” bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan motivasi yang dimiliki oleh guru sangat menentukan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Madrasah. Selanjutnya sejalan dengan hasil penelitian Burhanuddin (2022) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Di Kulon Progo*” yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung mendorong kinerja guru. Hal ini menguatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Robbins dan Judge (2012:281) mengatakan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*). Selanjutnya McShane dan Glinow dalam Wijaya (2017:13) model MARS (*Motivation, Ability, Role Perceptions dan Situational Factors*) yang menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) mempengaruhi secara

kinerja. Sehingga dapat dikatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017:54) variabel yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas di tempat kerja, yakni : variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Dimana variabel psikologis, terdiri dari: a). Persepsi, b). Sikap, c). Kepribadian, d). Belajar, dan e). Motivasi. Motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja guru. Sependapat dengan itu, Afework dalam joen (2022:72) menyatakan motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor paling signifikan dalam mengganggu perilaku dan kinerja guru di sekolah. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru, tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Seorang guru dapat bekerja dengan giat apabila mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

#### **4.4.4. Kompensasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru**

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam manajemen sumber daya manusia sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh sekolah. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap

nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana kompensasi Gambar.4.21, terdapat nilai signifikan kompensasi  $0,023 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima dengan makna kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dimana besar nilai hubungan (R) 0,39. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,152 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,2% (Gambar.4.27). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

**Gambar.4.27. Besar Pengaruh Faktor Kompensasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 <sup>a</sup>	.152	.125	6.010

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suryani (2017) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batusangkar*” yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Abdullah (2020) yang berjudul “*Pengaruh*

*Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kabupaten Jepara*” menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kompensasi mengakibatkan adanya peningkatan kinerja guru. Hal ini menguatkan bahwa kompensasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Robbins dalam Sarpandadi (2016:125), seseorang akan mengeluarkan upaya-upaya yang tinggi untuk mencapai kinerja apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai dengan pengaharapannya, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tujuan-tujuan pribadi individu. Secara sederhana kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017:54) variabel yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas di tempat kerja, yakni : variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Dimana variabel organisasional, terdiri dari: a). Sumber daya, b). Kepemimpinan, c). Imbalan, d). Struktur. Imbalan atau kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

#### **4.4.5. Iklim Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru**

Suasana di tempat kerja sangat penting baik dalam bisnis maupun lembaga pendidikan. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu guru bekerja lebih baik dan membantu sekolah mencapai tujuannya. Suasana dan interaksi yang



terjalin antar guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dengan anggota staf lainnya, dan antar lembaga dalam komunitasnya secara bersama-sama disebut sebagai iklim kerja. Ini adalah contoh lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh iklim kerjaterhadap kinerja guru. Dengan besar nilai hubungan (R) 0,491. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,241 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 24,1% (Gambar.4.28). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

**Gambar.4.28. Besar Pengaruh Faktor Iklim Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	0,241	0,217	5,685
a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja				

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ratmini (2019) dengan judul “*Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Orgaisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja*” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja. Dengan kata lain iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Pohan (2019) yang berjudul “*Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekan Baru*” menyatakan sangat kuat

pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, meningkatnya kinerja guru dipengaruhi dengan iklim kerja guru yang berjalan baik. Hal ini menguatkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Iklim kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cropanzano dan Mitchell dalam Utami (2017:27). Bahwa hubungan antara iklim organisasi dan kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan teori perubahan social. Salah satu pihak memberi respon pihak lain, pimpinan menghargai kinerja bawahannya seperti memberi imbalan ataupun memenuhi kebutuhan bawahannya. Iklim kerja yang kondusif akan menjadikan lingkungan madrasah/sekolah menjadi nyaman sehingga akan menjadi salah satu pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sesuai dengan yang disampaikan Supardi (2015:208), bahwa salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim madrasah.

Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

#### **4.4.6. Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru**

Kapasitas seorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap siswa yang dipimpinnya dengan meningkatkan prestasi akademiknya disebut kinerja guru. Konsekuensinya, kinerja seorang guru

dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kapasitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkan guru sebelum, selama, dan setelah terlibat dalam kegiatan pembelajaran.

Ketika seorang guru berkinerja baik, hal ini menunjukkan bahwa ia mampu melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkannya sebelum, selama, dan setelah pembelajaran. Selain itu, kualitas instruktur mempunyai dampak besar terhadap kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan adalah guru karena mereka adalah pendidik. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang dilakukan guru dengan siswa. Guru sangat penting dalam membantu anak-anak mencapai potensi penuh mereka. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor faktor yang mempengaruhi pada perubahan kinerja guru.

**Gambar.4.29. Besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.565	4.239

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Gambar 4.29 terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan besar nilai hubungan (R) 0,794. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,631 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 63,1%. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 63,1%.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah menentukan peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.
- b. Kompetensi guru ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru menentukan peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.
- c. Motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja menentukan terjadinya peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.
- d. Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi menentukan terjadinya peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

- e. Iklim kerja ( $X_5$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim kerja menentukan peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.
- f. Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersamap-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kinerja guru:

- a. Kepala sekolah hendaknya:
  - 1. Bersama dengan guru merumuskan nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah, dan senantiasa memberi teladan bagi seluruh warga sekolah, khususnya bagi guru.
  - 2. Meningkatkan suasana kekeluargaan di sekolah, solidaritas, dan empati sehingga guru merasa nyaman untuk terbuka mengenai kesulitan yang dihadapi, dan selalu membantu mengatasi kendala yang dihadapi guru.
  - 3. Rutin melakukan evaluasi terhadap diri sendiri dengan cara meminta kritik dan saran dari guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah.
  - 4. Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.
- b. Guru hendaknya:

1. Meningkatkan budaya terbuka bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri, kesulitan tersebut bisa didiskusikan bersama dengan guru lain.
  2. Berpikir positif (*positive thinking*) terhadap kritik dan saran dari kepala sekolah, rekan dan guru, sehingga sikap yang terbentuk adalah kritik dan saran tersebut sebagai suatu bentuk perhatian yang sifatnya membangun.
  3. Menyadari kewajiban sebagai guru untuk membuat persiapan matang sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas, dengan sadar mematuhi berbagai nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah sehingga menjadi budaya sekolah yang tertanam kuat dalam diri masing-masing guru.
  4. Senantiasa menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan belajar mengajar
- c. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut menentukan kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. Slamet YS (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kabupaten Jepara*. Jurnal Visipena. Vol. 11. No. 1. Hal. 180-193.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Pubishing. Pekanbaru.
- Agustina. Andi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTs N Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*. Jurnal IDAARAH. Vol. 4. No. 1. Hal. 111-118.
- Ahmad. Laode. I. (2017). *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jurnal IDAARAH. Vol. 1. No. 1. Hal. 133-142.
- Ali, Muhammad. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Mataram*. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan. Vol.1. No.2. Hal.163-172.
- Anshori, Isa. (2017). *Penguatan Pendidikan Karakter Di Madrasah*. Halaqa: Islamic Education Journal. Vol.1. No.2. Hal. 63-74
- Aprianis. (2018). *The Influence Of Competence And Work Corporate Toward Teacher Performance At SMP Negeri 10 Bandar Lampung*. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai. Vol. 4. No. 1. 39-46.
- Budiyanyo. Eko. (2020). *Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Gaya Aspek Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. CV. AA Rizky. Banten
- Burhanuddin. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri Di Kulon Progo*. Jurnal Lentera Bisnis. Vol. 11. No. 1. Hal. 17-47.
- Çoban, Ö., Özdemir, N., & Bellibaş, M. Ş. (2023). *Trust in principals, leaders' focus on instruction, teacher collaboration, and teacher self-efficacy: testing a multilevel mediation model*. Educational Management Administration & Leadership. Vol.51. No.1. Hal. 95-115.
- Colquitt, LePine & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education. Amerika.
- Creswell. John W. (2021). *International Distinguished Scholar Webinar Series World Class University* yang diselenggarakan Directorate of International Affairs (DIA). Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Bandung.
- Depdiknas. (2004). *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Dirjen Pembinaan Pendidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi. Jakarta
- Djafri, Novianty. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Dee Publish. Yogyakarta.
- Dongoran, Faisal Rahman. (2023). *Teori Dan Model Kepemimpinan*. UMSU Press. Medan.
- Garum. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Lampung Selatan*. Jurna Kependidikan Islam. Vol. 9. No. 1. Hal. 58-75



- Hafidullah. (2021). *Management Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani. Yogyakarta.
- Hamengkubuwono. (2016). *Ilmu Pendidikan dan Teori-teori Pendidikan*. LP2 STAIN CURUP. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Handayani, Trisni. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Utilitis. Vol 1 No 1.
- Hamsah. (2019). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gentarang Kabupaten Bulukumba*. Jurnal IDAARAH. Vol. 3. No. 2. Hal : 237-244
- Haryanto. Istikomah. (2020). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. UMSIDA Press. Jawa Timur.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Satu*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hidayat. Rahmat. (2019). *Ilmu Pendidikan. Konsep, Teori dan Aplikasinya*. LPPPI. Medan.
- Himadrazzaq. Asal. (2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng*. Bata Ilyas Educational Management Review. Vol. 1. No. 1. Hal : 8-16.
- Huda. Muallimul. (2020). *Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah*. *Islamic Management : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Hal : 1-18.
- Huseno. Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative. Malang
- Indrasari. Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Iswantari. Briggitta. N. (2021). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Terakreditasi A Di Kota Batam*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 9. No. 3.
- Joel. Dkk. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Magama. Sulawesi Tengah.
- Jufrizen. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 3. No.1. Hal. 41-59.
- Kamaroellah. R. Agoes. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Pustaka Radja.
- Madjid. Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta : Samudera Biru
- Maimunawati. Siti., Alif. Muhammad. (2020). *Peran Guru, Orang Tua, Metode dan Media Pembelajaran*. 3M Media Karya. Banten.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. CV. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.

- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). *The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance*. Journal of Social Work and Science Education. Vol.1. No.1. Hal. 58-69.
- Muzaki. Hasan. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen dan Ekonomi. Vol.3 No.1. Hal. 20-32.
- Moleong. Lexy. J (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Ningrum. Egi. I. K. (2021). *Analisis Faktor Faktor Determinan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 6. No. 2. Hal. 225-237.
- Noviyanti. Resti. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung*. Journal Of Islami Education Management. Vol. 7. No. 1. Hal. 53-67
- Nurhayati. Siti (2019). *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*. CV.Iqro. Lampung.
- Pambreni. Yuni. (2022). *Pengaruh Kepemimpin Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum, Sukabumi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 11. No. 3. Hal. 1471-1476.
- Pitri. Alisyah. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batusangkar*. JMKSP. Vol. 2. No. 1. Hal. 1-11
- Pohan. Rahmadanni. (2019). *Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru*. Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam. Vol. 2. No.1. Hal. 1-21.
- Praselia. Indra (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik*. UMSU Press. Medan
- Pulungan, Lilik Hidayat. (2020). *Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan Melalui Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Sebagai Variabel Intervening*. Disertasi. UNIMED. Medan.
- Qomariah. (2014). *Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Islam Azzuhriyah Batumamar Pamekasan*. Jurnal Ilmu Manajemn. REVITALISASI. Vol. 3. No. 4. Hal. 105-119.
- Rasto. (2019). *Satisfaction and Motivation as Determinants of Teacher Performance*. Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen. Vol.5. No.2. Hal.11-21.
- Ratmini. N. A. (2019). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Orgaisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia. Vol. 10. No. 2. Hal. 91-100.
- Rila. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negri Katon Kabupaten Pesawaran*. Tesis. Program Studi Pendidikan Agama Islam. PPS IAIN Metro Lampung.
- Robbins, S.P & Judge T.A. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Pearson Education, Inc. United States America.
- Rohman. Hendri. (2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*. Vol. 1 No. 2. Hal. 92-101.



- Roslana. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MTs Nuruddin Kabupaten Hulu Sungai Selatan*. Jurnal Inovasi Riset Akademik. Vol. 2. No. 3. Hal. 138-148.
- Sarpandadi. Ahmad. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. TARBAWI. Vol. 2. No.2. Hal.118-126.
- Silaen. Novia. R., dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bakti Persada Bandung. Bandung.
- Sudibyo. Hanung. (2018). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Publikasi Ilmiah Di SMP Kabupaten Pekalongan*. Jurnal Bikotetik. Vol. 2. No. 2. Hal. 144-146.
- Sulasmi. Emilda. (2020). *Manajemen Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sumariyak. Asep. (2021). *Pengaruh Pemberian Isentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur*. LPPM UM METRO. Vol. 6. No. 1. Hal. 1-13.
- Sumidah. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Purworejo*. Journal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam Volume. 4. No.1. Fakultas Tarbiyah IAIN Kebumen. Volume. 4. No.1. Hal : 64-85.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. (2015). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Susanto. Heri. (2020). *Profesi Keguruan*. Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.
- Susanto. Yohanes. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan*. Jurnal Pendidikan. Vol. 30. No. 2. Hal. 143-152.
- Susmiyati. Sri. (2020). *Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran*. Southeast Asian Journal Of Islamic Education. Vol. 2. No. 2. Hal : 137-160.
- Syachroni. (2013). *Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 1. No. 2. Hal. 121-138.
- Syamsul. Herawati. (2017). *Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)*. Jurnal IDAARAH. Vol.1. No.2. Hal.275-289.
- Tewal. Bernhard. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grapindo. Bandung.
- Uno. Hamzah. B. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Utami. P. Puji. (2017). *Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Se-Kota BEKASI*. Vo.8. No.1. Hal.17-32.

- Wibowo. Catur. H. (2014). *Problematika Profesi Guru Dan Solusinya Bagi Peningkatan Kualitas Pendidikan Di MTs Negeri Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri*. Pasca Sarjana IAIN Surakarta.
- Widayati, Kus Daru. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. Widya Cipta. Vol 3 No 1
- Wijaya. Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). Medan.
- Yunus. Muhammad. (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*. Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam. Vol. 10. No. 1. Hal. 316-334.
- Yusuf. Munir (2018). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo. Palopo.
- Zubaidah. RA. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang*. Jurnal Ecoment Global. Vol.1. No.2. Hal.8-20.
- Zuhriah. Siti. (2015). *Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. LITERASI. Vol. VI. No. 2. Hal. 121-138.





## Lampiran 1

### NAMA-NAMA GURU MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI KOTA TEBING TINGGI

No	Nama	JK	Status PNS/NON PNS
1	Henri Sasti	LK	PNS
2	Adlin	LK	PNS
3	Mariana	PR	PNS
4	Nur Aini Melayu	PR	PNS
5	Syarifudin	LK	PNS
6	Suhadijah Nasution	PR	PNS
7	Afridayati	PR	PNS
8	Sriwati	PR	PNS
9	Murni Lubis	PR	PNS
10	Abdul Rahman	LK	PNS
11	Erhatina Harahap	PR	PNS
12	Mirnawati	PR	PNS
13	Tanjung Nasution	LK	PNS
14	Chairina	PR	PNS
15	Leli Astuti	PR	NON PNS
16	Armensyah Putra Saragih	LK	NON PNS
17	Nining Wahyuni	PR	NON PNS
18	Juliani	PR	NON PNS
19	Nurul Fatmah Damanik	PR	NON PNS
20	Nur Hafizah Nazrianti Rangkuti	PR	NON PNS
21	NH. Dana Pratiwi	PR	NON PNS
22	Muhammad Hafzi	LK	NON PNS
23	Sriani Nasution	PR	NON PNS
24	Mazyyatul Rahmah	PR	NON PNS
25	Elvina	PR	NON PNS
26	Nurdiana	PR	NON PNS
27	Sudarto	LK	NON PNS
28	Wagiman Wijaya	LK	NON PNS
29	Ahyan Nur Nainggolan	LK	NON PNS
30	Hariyanto	LK	NON PNS
31	Harismawati	PR	NON PNS
32	Zainul Abidin	LK	NON PNS
33	Rahmandona	LK	NON PNS
34	Ika Ramadhani	PR	NON PNS

## Lampiran 2

### VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA GURU

		Correlations															
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	1.000	.818	0.294	.610	.709	.593	.628	.818	.591	0.242	.550	.743	0.250	.385	.732
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.115	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.198	0.002	0.000	0.183	0.036	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	1.000	1	.818	0.294	.610	.709	.593	.628	.818	.591	0.242	.550	.743	0.250	.385	.732
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.115	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.198	0.002	0.000	0.183	0.036	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.818	.818	1	.656	.882	.841	.856	.911	1.000	.706	.497	.787	.754	0.286	.720	.931
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.125	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	0.294	0.294	.656	1	.860	.824	.825	.746	.856	.558	.611	.578	.428	.515	.555	.778
	Sig. (2-tailed)	0.115	0.115	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.018	0.004	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.610	.610	.882	.860	1	.860	.969	.903	.882	.726	.526	.757	.693	0.286	.688	.920
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.125	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.709	.709	.841	.824	.860	1	.825	.746	.841	.558	.611	.578	.617	.515	.555	.876
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.004	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.593	.593	.856	.825	.969	.825	1	.874	.856	.699	.526	.783	.750	0.337	.763	.918
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.068	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.628	.628	.911	.746	.903	.746	.874	1	.911	.755	.583	.864	.719	0.314	.720	.924
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.091	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.818	.818	1.000	.656	.882	.841	.856	.911	1	.706	.497	.787	.754	0.286	.720	.931
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.005	0.000	0.000	0.125	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.591	.591	.706	.558	.726	.558	.699	.755	.706	1	.442	.812	.829	.443	.677	.824
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.014	0.000	0.000	0.014	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	0.242	0.242	.497	.611	.526	.611	.526	.583	.497	.442	1	.589	.505	.624	.655	.678
	Sig. (2-tailed)	0.198	0.198	0.005	0.000	0.003	0.000	0.003	0.001	0.005	0.014		0.001	0.004	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.550	.550	.787	.578	.757	.578	.783	.864	.787	.812	.589	1	.769	0.338	.786	.863
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.002	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001		0.000	0.067	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.743	.743	.754	.428	.693	.617	.750	.719	.754	.829	.505	.769	1	.520	.771	.854
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.018	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000		0.003	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	0.250	0.250	0.286	.515	0.286	.515	0.337	0.314	0.286	.443	.624	0.338	.520	1	.421	.522
	Sig. (2-tailed)	0.183	0.183	0.125	0.004	0.125	0.004	0.068	0.091	0.125	0.014	0.000	0.067	0.003		0.020	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.385	.385	.720	.555	.688	.555	.763	.720	.720	.677	.655	.786	.771	.421	1	.799
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.036	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.020		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.732	.732	.931	.778	.920	.876	.918	.924	.931	.824	.678	.863	.854	.522	.799	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# Lampiran 3

## VALIDITAS INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

		Correlations																										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	TOTAL	
X01	Pearson Correlation	1	.670	.820	.785	.502	.653	.763	.720	.711	.873	.854	.451	.884	.849	.882	.787	.198	.900	.854	.805	.900	.854	.790	.854	.790	.800	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.299	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X02	Pearson Correlation	.670	1	.661	.651	.240	.567	.554	.628	.642	.606	.655	.584	.642	.425	.476	.625	.078	.638	.655	.585	.638	.622	.544	.622	.636	.718	
	Sig. (2-tailed)			0.000	0.000	0.202	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.019	0.008	0.000	0.688	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X03	Pearson Correlation	.830	.661	1	.921	.536	.778	.562	.647	.836	.780	.816	.407	.781	.667	.730	.816	.360	.848	.816	.667	.848	.773	.705	.773	.705	.919	
	Sig. (2-tailed)		0.000		0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.025	0.000	0.000	0.000	0.000	0.051	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X04	Pearson Correlation	.785	.651	.821	1	.400	.697	.535	.569	.725	.727	.782	.433	.725	.713	.659	.877	.930	.827	.782	.713	.827	.665	.635	.665	.635	.862	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000		0.006	0.000	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.167	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X05	Pearson Correlation	.502	.240	.536	.490	1	.665	.545	.628	.535	.450	.459	.221	.540	.432	.349	.366	.659	.501	.459	.432	.501	.422	.273	.422	.331	.617	
	Sig. (2-tailed)		0.005	0.202	0.002		0.000	0.062	0.133	0.002	0.013	0.011	0.242	0.002	0.017	0.059	0.047	0.000	0.005	0.011	0.017	0.005	0.020	0.144	0.020	0.074	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X06	Pearson Correlation	.653	.560	.778	.686	.665	1	.605	.623	.885	.690	.579	.439	.702	.359	.284	.586	.026	.609	.579	.623	.609	.579	.613	.556	.701	.760	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.015	0.000	0.051	0.129	0.001	0.278	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X07	Pearson Correlation	.783	.654	.562	.536	.345	.665	1	.888	.647	.552	.818	.400	.784	.674	.326	.653	-.159	.800	.818	.527	.800	.793	.757	.793	.821	.764	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.002	0.001	0.002	0.000		0.000	0.000	0.002	0.000	0.029	0.000	0.000	0.078	0.000	0.401	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X08	Pearson Correlation	.720	.628	.647	.569	.281	.623	.888	1	.647	.603	.864	.206	.704	.589	.537	.784	.019	.772	.864	.797	.772	.815	.812	.815	.847	.796	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.001	0.133	0.000		0.000	0.000	0.000	0.155	0.000	0.001	0.002	0.000	0.922	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X09	Pearson Correlation	.711	.642	.836	.726	.535	.885	.647	.647	1	.884	.704	.516	.750	.519	.489	.740	.175	.747	.704	.648	.747	.746	.585	.746	.734	.849	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000	0.003	0.006	0.000	0.355	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X10	Pearson Correlation	.673	.605	.780	.727	.450	.690	.552	.603	.884	1	.721	.607	.736	.543	.630	.729	.282	.720	.721	.543	.720	.755	.457	.755	.630	.836	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.132	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X11	Pearson Correlation	.864	.655	.816	.782	.459	.579	.818	.864	.704	.721	1	.946	.817	.862	.784	.845	.255	.965	1.000	.862	.965	.915	.738	.915	.847	.947	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.011	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.174	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X12	Pearson Correlation	.431	.584	.407	.433	.221	.439	.400	.266	.516	.607	.346	1	.566	.306	.098	.197	-.165	.372	.346	.437	.372	.302	.222	.302	.307	.464	
	Sig. (2-tailed)		0.017	0.001	0.025	0.017	0.242	0.015	0.028	0.155	0.003	0.000	0.061		0.001	0.101	0.607	0.296	0.384	0.043	0.061	0.016	0.043	0.104	0.239	0.104	0.099	0.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X13	Pearson Correlation	.864	.642	.781	.725	.540	.702	.764	.704	.750	.738	.817	.566	1	.635	.498	.600	.092	.765	.817	.761	.765	.737	.686	.737	.686	.856	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.005	0.000	0.628	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X14	Pearson Correlation	.646	.425	.667	.713	.432	.639	.614	.589	.519	.543	.862	.306	.635	1	.714	.606	.219	.878	.862	.813	.878	.735	.868	.735	.810	.762	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.019	0.000	0.000	0.017	0.000	0.001	0.003	0.002	0.000	0.101	0.000		0.000	0.000	0.245	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X15	Pearson Correlation	.582	.476	.730	.659	.349	.628	.639	.537	.489	.630	.794	.098	.498	.714	1	.782	.605	.747	.794	.408	.747	.749	.423	.749	.472	.735	
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.008	0.000	0.000	0.059	0.129	0.078	0.002	0.006	0.000	0.000	0.607	0.005	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.025	0.000	0.000	0.020	0.000	0.008	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X16	Pearson Correlation	.788	.625	.806	.677	.366	.667	.653	.784	.740	.729	.845	.197	.800	.606	.782	1	.811	.811	.845	.606	.811	.849	.709	.849	.841	.871	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.047	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.226	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X17	Pearson Correlation	.016	.076	.360	.630	.659	.206	.159	.019	.175	.282	.255	.165	.002	.219	.605	.381	1	.261	.255	.084	.261	.202	0.000	.202	0.000	.365	
	Sig. (2-tailed)		0.299	0.688	0.051	0.107	0.000	0.275	0.401	0.922	0.355	0.132	0.174	0.384	0.628	0.245	0.000	0.038		0.163	0.174	0.658	0.163	0.117	1.000	0.117	1.000	0.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X18	Pearson Correlation	.800	.638	.848	.827	.501	.60																					

## Lampiran 4

### VALIDITAS INSTRUMEN KOMPETENSI GURU

		Correlations														
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.710	.633	.745	.748	.721	.721	.721	.487	.721	.529	.529	.748	.535	.784
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.003	0.003	0.000	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.710	1	.802	.926	.716	.732	.732	.732	.706	.732	.875	.689	.921	.829	.929
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.633	.802	1	.866	.585	.548	.548	.548	.480	.548	.627	.395	.739	.594	.745
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.001	0.002	0.002	0.002	0.007	0.002	0.000	0.031	0.000	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.745	.926	.866	1	.693	.632	.632	.632	.555	.632	.724	.483	.853	.724	.846
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.748	.716	.585	.693	1	.742	.742	.742	.650	.742	.592	.592	.773	.764	.826
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.721	.732	.548	.632	.742	1	1.000	1.000	.877	1.000	.840	.840	.809	.675	.920
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.721	.732	.548	.632	.742	1.000	1	1.000	.877	1.000	.840	.840	.809	.675	.920
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.721	.732	.548	.632	.742	1.000	1.000	1	.877	1.000	.840	.840	.809	.675	.920
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.487	.706	.480	.555	.650	.877	.877	.877	1	.877	.803	.803	.650	.656	.826
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.007	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.721	.732	.548	.632	.742	1.000	1.000	1.000	.877	1	.840	.840	.809	.675	.920
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.529	.875	.627	.724	.592	.840	.840	.840	.803	.840	1	.806	.892	.810	.911
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.529	.689	.395	.483	.592	.840	.840	.840	.803	.840	.806	1	.720	.626	.815
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.031	0.007	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.748	.921	.739	.853	.773	.809	.809	.809	.650	.809	.892	.720	1	.845	.949
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.535	.829	.594	.724	.764	.675	.675	.675	.656	.675	.810	.626	.845	1	.845
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.784	.929	.745	.846	.826	.920	.920	.920	.826	.920	.911	.815	.949	.845	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 5

### VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

		Correlations																	
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.957	.378	.367	0.338	.385	0.224	0.359	0.338	.403	.406	.520	0.301	0.352	.520	.464	.464	568
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.039	0.046	0.068	0.036	0.233	0.052	0.068	0.027	0.026	0.003	0.105	0.056	0.003	0.010	0.010	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.957	1	0.321	0.352	0.279	.422	0.217	0.296	0.279	.365	.415	.508	0.245	0.360	.508	.425	.425	538
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.083	0.057	0.135	0.020	0.249	0.112	0.135	0.047	0.023	0.004	0.193	0.051	0.004	0.019	0.019	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.378	0.321	1	.781	.730	.533	.496	.600	0.292	.710	.494	.491	.456	0.333	.565	.540	.540	738
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.083		0.000	0.000	0.002	0.005	0.000	0.117	0.000	0.006	0.006	0.011	0.072	0.001	0.002	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.367	0.352	.781	1	.809	.588	.510	.446	.423	.759	.507	.680	.596	.418	.784	.781	.781	833
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.057	0.000		0.000	0.001	0.004	0.013	0.020	0.000	0.004	0.000	0.001	0.021	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	0.338	0.279	.730	.809	1	.664	.717	.645	.440	.747	.732	.613	.814	.599	.537	.524	.524	873
	Sig. (2-tailed)	0.068	0.135	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.015	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.003	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.385	.422	.533	.588	.664	1	.751	.494	.664	.726	.776	.573	.790	.624	.573	.366	.366	842
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.020	0.002	0.001	0.000		0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.046	0.046	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	0.224	0.217	.496	.510	.717	.751	1	.804	.597	.712	.832	.434	.675	.506	.380	0.187	0.187	783
	Sig. (2-tailed)	0.233	0.249	0.005	0.004	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.016	0.000	0.004	0.038	0.321	0.321	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	0.359	0.296	.600	.446	.645	.494	.804	1	0.348	.626	.559	.410	.407	.473	0.330	0.205	0.205	677
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.112	0.000	0.013	0.000	0.006	0.000		0.059	0.000	0.001	0.024	0.026	0.008	0.075	0.277	0.277	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	0.338	0.279	0.292	.423	.440	.664	.597	0.348	1	.539	.486	.387	.545	.446	.537	0.193	0.193	629
	Sig. (2-tailed)	0.068	0.135	0.117	0.020	0.015	0.000	0.000	0.059		0.002	0.006	0.036	0.002	0.014	0.002	0.306	0.306	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.403	.365	.710	.759	.747	.726	.712	.626	.539	1	.736	.531	.678	.416	.600	.460	.460	852
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.047	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002		0.000	0.003	0.000	0.022	0.000	0.010	0.010	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.406	.415	.494	.507	.732	.776	.832	.559	.486	.736	1	.393	.772	.438	0.338	0.232	0.232	784
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.023	0.006	0.004	0.000	0.000	0.000	0.001	0.006	0.000		0.032	0.000	0.015	0.068	0.217	0.217	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.520	.508	.491	.680	.613	.573	.434	.410	.387	.531	.393	1	.641	.843	.899	.854	.854	801
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.004	0.006	0.000	0.000	0.001	0.016	0.024	0.035	0.003	0.032		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	0.301	0.245	.456	.596	.814	.790	.675	.407	.545	.678	.772	.641	1	.700	.497	.490	.490	823
	Sig. (2-tailed)	0.105	0.193	0.011	0.001	0.000	0.000	0.000	0.026	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000	0.005	0.006	0.006	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	0.352	0.360	0.333	.416	.599	.624	.506	.473	.446	.416	.438	.843	.700	1	.637	.504	.504	713
	Sig. (2-tailed)	0.056	0.051	0.072	0.021	0.000	0.000	0.004	0.008	0.014	0.022	0.015	0.000	0.000		0.000	0.005	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.520	.508	.595	.784	.537	.573	.380	0.330	.537	.600	0.338	.899	.497	.637	1	.854	.854	783
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.004	0.001	0.000	0.002	0.001	0.038	0.075	0.002	0.000	0.068	0.000	0.005	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.464	.425	.540	.781	.524	.366	0.187	0.205	0.193	.460	0.232	.854	.490	.504	.854	1	1.000	.665
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.019	0.002	0.000	0.003	0.046	0.321	0.277	0.306	0.010	0.217	0.000	0.006	0.005	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.464	.425	.540	.781	.524	.366	0.187	0.205	0.193	.460	0.232	.854	.490	.504	.854	1.000	1	.665
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.019	0.002	0.000	0.003	0.046	0.321	0.277	0.306	0.010	0.217	0.000	0.006	0.005	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.568	.538	.736	.833	.873	.842	.783	.677	.629	.852	.784	.801	.823	.713	.783	.665	.665	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6

### VALIDITAS INSTRUMEN KOMPENSASI

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	0,349	.644**	.630**	0,311	0,199	.474**	0,341	-0,126	0,015	.651**
	Sig. (2-tailed)		0,059	0,000	0,000	0,094	0,292	0,008	0,065	0,508	0,936	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	0,349	1	.747**	.659**	.753**	.614**	.566**	0,311	-0,117	.417**	.811**
	Sig. (2-tailed)	0,059		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,094	0,538	0,022	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.644**	.747**	1	.533**	.416**	0,276	.634**	.496**	-0,120	0,097	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,002	0,022	0,140	0,000	0,005	0,526	0,610	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.630**	.659**	.533**	1	.810**	.688**	.721**	0,328	0,137	.399**	.889**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002		0,000	0,000	0,000	0,077	0,470	0,029	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	0,311	.753**	.416**	.810**	1	.926**	.577**	0,163	-0,104	.605**	.794**
	Sig. (2-tailed)	0,094	0,000	0,022	0,000		0,000	0,001	0,390	0,583	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	0,199	.614**	0,276	.688**	.926**	1	.585**	0,062	0,012	.535**	.684**
	Sig. (2-tailed)	0,292	0,000	0,140	0,000	0,000		0,001	0,745	0,951	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.474**	.566**	.634**	.721**	.577**	.585**	1	.632**	0,191	.425**	.868**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,001	0,000	0,000	0,001	0,001		0,000	0,313	0,019	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	0,341	0,311	.496**	0,328	0,163	0,062	.632**	1	-0,182	0,258	.560**
	Sig. (2-tailed)	0,065	0,094	0,005	0,077	0,390	0,745	0,000		0,336	0,169	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	-0,126	-0,117	-0,120	0,137	-0,104	0,012	0,191	-0,182	1	-0,261	-0,003
	Sig. (2-tailed)	0,508	0,538	0,526	0,470	0,583	0,951	0,313	0,336		0,163	0,986
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	0,015	.417**	0,097	.399**	.605**	.535**	.425**	0,258	-0,261	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	0,936	0,022	0,610	0,029	0,000	0,002	0,019	0,169	0,163		0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.651**	.811**	.774**	.889**	.794**	.684**	.868**	.560**	-0,003	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,986	0,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

VALIDITAS INSTRUMEN IKLIM KERJA



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya







12	Menggunakan Variasi metode mengajar yang tepat					
<b>Penilaian Prestasi Belajar</b>		1	2	3	4	5
13	Melakukan penilaian secara objektif terhadap siswa					
14	Mengoreksi hasil ulangan dan hasilnya dikomunikasikan kepada siswa					
15	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi(tujuan)					
JUMLAH						



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya



9	Kepala sekolah mampu menyatukan guru dan komite untuk bersama-sama dengannya menyusun RAPBS					
<b>PEMBERDAYA</b>		1	2	3	4	5
10	Kepala sekolah memberdayakan bawahannya untuk bisa berwirausaha					
11	Kepala Sekolah mengikutsertakan bawahannya untuk mengikuti pendidikan dan Pelatihan dalam rangka pengembangan kegiatan pengajaran					
12	Kepala sekolah memberdayakan bawahannya untuk mengembangkan unit Usaha disekolah					
13	Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk melanjutkan Pendidikan yang lebih tinggi					
<b>STABILITAS EMOSI</b>		1	2	3	4	5
14	Kepala sekolah mengevaluasi kinerja bawahannya dengan bijak					
15	Kepala Sekolah tidak otoriter dalam memimpin					
16	Kepala sekolah memiliki sikap peduli terhadap bawahannya					
17	Kepala Sekolah tidak pernah memarahi bawahannya					
<b>KETERAMPILAN SOSIAL</b>		1	2	3	4	5
18	Kepala sekolah mampu menggerakkan bawahannya untuk untuk mencapai tujuan Sekolah					
19	Kepala sekolah mampu membantu guru dalam mengatasi masalah belajar megajar					
20	Kepala sekolah mampu mengajak bawahannya untuk disiplin					
21	Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah					
22	Kepala Sekolah mampu membuat lingkungan sekolah menjadi hijau					
23	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah					
24	Kepala sekolah mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerja lebih baik					
25	Kepala sekolah mampu bekerjasama dengan bawahannya					
<b>JUMLAH</b>						





	pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					
14	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif					
JUMLAH						



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya



10	Saya selalu sharing kepada rekan sejawat mengenai kendala selama mengajar					
<b>Kebijakan Administratif</b>		1	2	3	4	5
11	Pengakuan dari rekan sejawat sangat mempengaruhi kinerja saya					
12	Menyusun RPP merupakan salah satu tugas yang harus saya kerjakan					
<b>Kondisi kerja</b>		1	2	3	4	5
13	Adanya dukungan dari rekan sejawat membuat saya lebih giat bekerja					
14	Dengan adanya arahan dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya betah bekerja disini					
<b>Teknik Supervisi</b>		1	2	3	4	5
15	Saya selalu melaksanakan tugas dan kewajibansaya sesuai dengan arahan pimpinan					
<b>Kehidupan pribadi</b>		1	2	3	4	5
16	Keluarga saya selalu mendukung karir saya					
17	Dukungan dari keluarga sangat mempengaruhi karir yang saya jalani					
<b>JUMLAH</b>						







11	Hubungan antara sesama Guru menciptakan rasa aman dan tenang					
12	Hubungan antara Sesama Guru menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan sekolah					
<b>Hubungan antara guru dengan siswa</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Hubungan Guru dengan siswa berjalan baik					
14	Siswa memiliki rasa hormat kepada Guru					
15	Secara umum para guru memiliki rasa peduli terhadap siswa					
16	Guru dapat berinteraksi secara positif dengan siswa					
17	Siswa menganggap Guru sebagai orang tuanya sendiri					
18	Siswa menghargai Guru dengan berperilaku sopan di depan Guru					
19	Siswa mau memperhatikan pelajaran dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh Guru					
<b>JUMLAH</b>						