

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI GURU TK
AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL DI KAPANEWON
CANGKRINGAN KABUPATEN SLEMAN**

*THE INFLUENCE OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP ON PERFORMANCE THROUGH
THE MOTIVATION OF ABA KINDERGARTEN TEACHERS IN DISTRICT
CANGKRINGAN SLEMAN REGENCY*



Oleh
Asnan Iswadi
19.0406.0023

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
Tahun 2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mempersiapkan generasi bangsa hendaknya dimulai dari menyiapkan sumber daya manusia yang handal, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal haruslah dipersiapkan sejak usia dini bahkan semenjak anak masih berada di dalam kandungan, hal ini di sebabkan proses pembentukan organ tubuh pada manusia termasuk pembentukan otak terjadi sejak usia kehamilan mencapai 10-12 minggu. Berdasarkan hasil kajian tentang perkembangan otak atau lebih dikenal dengan ilmu neurologi diungkapkan bahwa perkembangan kecerdasan otak anak terjadi begitu pesat pada awal tahun kehidupan anak. Kurang lebih 50% kapabilitas kecerdasan orang dewasa telah terbentuk saat usia anak 4 tahun, 80% telah terbentuk ketika anak berusia 8 tahun dan mencapai titik kulminasi saat anak berusia kurang lebih 18 tahun, berarti ini menunjukkan bahwa perkembangan yang terjadi pada masa waktu empat tahun pertama sama besarnya dengan perkembangan yang akan terjadi pada kurun waktu empat belas tahun berikutnya, dan selanjutnya perkembangan otak anak akan mengalami stagnasi atau kemandekan.(Kemendikbud, 2013).

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan intelektual pada anak terjadi sangat pesat saat anak berusia 0-6 tahun, sehingga pada usia ini anak sangat memerlukan stimulasi atau rangsangan melalui pendidikan yang dapat mengembangkan kecerdasan anak secara optimal.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Pengembangan pendidikan anak usia dini merupakan langkah yang tepat karena terkait dengan pembangunan sumber daya manusia yang bertujuan membangun masa depan bangsa yang maju, sejahtera, mandiri dan berkeadilan .

Upaya pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran anak usia dini tersebut, juga dikuatkan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 137 tahun 2014 tentang Standar PAUD (Pasal 35) dikemukakan bahwa bentuk layanan PAUD merupakan pendidikan, pengasuhan, perlindungan, kesehatan, dan gizi yang diselenggarakan dalam bentuk satuan program Taman Kanak-kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), Satuan PAUD Sejenis (SPS). Sebagai tolak ukur terselenggaranya pendidikan anak usia dini dapat dilihat dari peran guru dan tenaga kependidikan dalam memberikan pembinaan pada anak sejak lahir sampai dengan enam tahun. Upaya pembinaan anak usia dini dilaksanakan dengan pemberian rangsangan pendidikan untuk mengoptimalkan pertumbuhan dan perkembangan anak baik jasmani maupun rohani agar anak mempunyai kesiapan untuk memasuki jenjang pendidikan selanjutnya. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan adalah dimilikinya guru dan tenaga kependidikan yang kompeten dan berkualitas. Kinerja guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah sistem, mulai dari input, proses, dan output, dalam upaya pencapaian tujuan dari suatu lembaga pendidikan. Oleh karena upaya peningkatan kerja guru dari segi

profesionalitas sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Sebagai salah satu penghargaan terhadap kinerja dan profesionalitas guru, pemerintah mengesahkan Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang diantara isinya mengatur terkait profesionalitas guru. Guru adalah merupakan ujung tombak dari layanan pendidikan. Faktor utama yang akan menentukan baik buruknya layanan dalam pendidikan adalah baik-buruknya guru. Personal guru yang memiliki motivasi dan kinerja yang baik serta kompeten adalah merupakan spesifikasi yang diperlukan pada setiap guru di taman kanak-kanan.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman, diketahui masih ada guru dengan kinerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari ketertiban guru dalam menyusun rencana pembelajaran yang masih belum optimal, seperti menyusun rencana pembelajaran setelah selesai dilaksanakan. Kualitas pembelajaran yang belum maksimal, seperti pembelajaran yang masih lebih banyak berpusat pada guru (teacher center), kurangnya kreatifitas dan inovasi guru dalam menerapkan metode pembelajaran, serta kurangnya guru dalam penyiapan keragaman media pembelajaran terlihat dari seringnya anak mengerjakan tugas melalui lembar kerja anak.

Kedisiplinan guru dalam melakukan penilaian terhadap perkembangan anak belum secara tertib dilaksanakan, masih ada guru yang melakukan penilaian dilaksanakan secara borongan diakhir minggu atau bulan, kedisiplinan guru dalam kehadiran di sekolah masih ada guru yang hadir terlambat dari waktu yang sudah ditentukan dan pulang lebih awal dari jam

yang sudah ditentukan. Selain itu, kinerja guru juga banyak dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan adanya motivasi kerja, baik motivasi dari dalam diri maupun motivasi dari luar.

Oleh karena itu, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru TK Aisyiyah Bustanul Athfal di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja para guru di TK ABA yang ada di Kapanewon Cangkringan mengalami penurunan setelah lembaga selesai mengikuti proses penilaian akreditasi
2. Guru di TK ABA yang ada di Kapanewon Cangkringan memiliki kinerja yang bervariasi, ada yang datang tepat waktu, ada yang terlambat, ada yang pulang tepat waktu, ada yang pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan.
3. Belum semua guru TK ABA yang ada di Kapanewon Cangkringan membuat rencana pembelajaran dengan tertib, masih ada yang membuat rencana pembelajaran setelah pembelajaran dilaksanakan.
4. Kreatifitas dalam menyiapkan media pembelajaran guru TK ABA yang ada di Kapanewon Cangkringan masih bervariasi, ada yang rajin menyiapkan media pembelajaran sebelum pembelajaran, ada yang masih monoton

dengan menggunakan lembar kerja anak, dan ada juga yang tanpa menyiapkan media pembelajaran.

5. Kurangnya pemberian motivasi terhadap guru oleh kepala sekolah yang ada di TK ABA di Kapanewon Cangkringan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, penyiapan media pembelajaran, dan pada pendokumentasian penilaian hasil perkembangan anak.
6. Ketegasan kepala sekolah dalam memberikan teguran terhadap guru yang memiliki kinerja kurang baik bervariasi, ada yang membiarkan saja dengan alasan gurunya lebih senior dibandingkan dengan kepala sekolahnya, ada yang memberikan teguran secara lisan, dan ada juga yang berkoordinasi dengan PCA Majelis dikedasmen untuk melakukan pembinaan.
7. Belum semua kepala sekolah TK ABA yang ada di Kapanewon Cangkringan memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan, karena masih ada yang terlambat datang kesekolah dari waktu yang sudah ditetapkan.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan biaya, waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan.

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah aspek yang akan diteliti adalah fungsi kepala sekolah yaitu sebagai, *educator, manajer, administrator,*

supervisor, leader, innovator dan *motivator*. Dalam variabel motivasi guru pembahasan dibatasi pada aspek motivasi dari dalam (internal), sedangkan untuk pembahasan pada kinerja guru dibatasi pada kinerja guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran yang meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam melaksanakan pembelajaran, dan kinerja dalam penilaian hasil pembelajaran.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan untuk membatasi pembahasan serta mempermudah analisis penelitian, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana motivasi guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman?
3. Bagaimana kinerja guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Sekolah TK ABA di Kapanewon Kapanewon Kabupaten Sleman.

2. Untuk mengetahui motivasi guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui kinerja guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan dibidang pendidikan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, melalui motivasi sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penunjang untuk penelitian-penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dunia praktis. Selain itu hasil dari penelitian ini sebagai masukan untuk dapat meningkatkan kompetensi

kepemimpinan kepala sekolah sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

b. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru sehingga dapat memberikan layanan yang maksimal bagi peserta didik.

c. Bagi sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki motivasi guru, kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

d. Bagi pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dalam rangka memperbaiki kompetensi manajerial khususnya kepemimpinan kepala sekolah .

e. Bagi para praktisi pendidikan,

Hasil penelitian dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk membuka wawasan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah. tujuan pendidikan akan tercapai jika didukung oleh guru yang memiliki kinerja yang baik.'

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam satuan pendidikan tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai secara bersama. Tujuan akan secara efektif dicapai apabila dapat melibatkan semua elemen yang ada didalamnya. Untuk menggerakkan semua elemen yang ada pada satuan pendidikan diperlukan seorang pembimbing yang dapat mengarahkan dan membimbing. Ada kurang lebih empat alasan yang mendasari seorang pemimpin itu diperlukan, yaitu: (1) karena banyak orang membutuhkan figur pemimpin, (2) dalam situasi tertentu seorang pemimpin dibutuhkan untuk menjadi wakil dari kelompok yang dipimpinnya, (3) sebagai tempat pengambilan resiko apabila terjadi ancaman atau tekanan terhadap kelompok yang dipimpinnya dan (4) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan (Andang, 2014: 37).

Istilah pemimpin dan kepemimpinan mempunyai kata dasar yang sama akan tetapi mempunyai pengertian yang berbeda, berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia pemimpin adalah seseorang yang memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan, pemimpin memiliki perilaku untuk membantu orang lain dalam suatu organisasi dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan.

Stephen P. Robbins (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk dapat mempengaruhi sekelompok anggota untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. (Andang, 2014:38).

Soepardi dalam Mulyasa (2007) menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kemampuan untuk dapat menggerakkan, memberikan pengaruh, memberikan motivasi mengajak, mengarahkan, memberikan nasehat, memberikan bimbingan ,memberikan perintah, memberikan larangan bahkan apabila dipandang perlu memberikan hukuman serta memberikan pembinaan agar orang yang dipimpinnnya mampu bekerja dengan efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Barnawi, 2012:67)

Menurut Danim dan Suparno (2009) kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan meberikan arah yang terkandung pada diri seorang pemimpin .

Gibson dalam Nawawi (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan seni menggunakan berbagai macam pengaruh yang bukan paksaan untuk memberikan motivasi pada anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.(Andang, 2014:38)

Bafadal (2003) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai keseluruhan proses dalam mempengaruhi, mendorong ,mengajak dan menggerakkan serta menuntun orang lain dalam proses kerja .(Andang, 2014:38)

Berdasarkan pada pandangan–pandangan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses yang dilakukan dalam rangka mempengaruhi seseorang atau kelompok orang untuk bekerja secara bersama tanpa ada paksaan dalam usaha mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Kepemimpinan yang memiliki arti proses difokuskan pada bagaimana memberikan arahan dan dapat mempengaruhi kegiatan–kegiatan yang terkait dengan pekerjaan para anggota yang ada di dalam organisasi. Dalam pengertian kepemimpinan yang tersebut diatas terdapat usaha untuk menggerakkan semua unsur yang ada di dalam organisasi baik pemimpin sebagai atasan ataupun anggota sebagai anak buah dalam rangka secara bersama-sama mencapai tujuan yang ada di dalam sebuah organisasi. Tiga hal yang merupakan implikasi penting yang terkandung di dalam makna kepemimpinan, yaitu kepemimpinan itu akan melibatkan orang lain baik itu bawahan ataupun pengikut, kepemimpinan akan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pimpinan dan anggota kelompok secara seimbang karena setiap anggota yang ada di dalam kelompok memiliki kemampuan, adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda dalam rangka mempengaruhi tingkah laku para anggotanya dengan berbagai macam cara.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hakikat dari kepemimpinan diantaranya adalah: (1) proses mempengaruhi dari pimpinan terhadap anggotanya agar dapat mencapai tujuan yang ada di dalam organisasi, (2) seni dalam mempengaruhi dan memberikan arahan

kepada orang dengan cara kepatuhan,kepercayaan,kehormatan dan bekerja sama dengan semangat kerja yang baik dalam usaha mencapai tujuan bersama, (3) kemampuan dalam mempengaruhi ,memberikan contoh dan arahan terhadap aktifitas seseorang ataupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang ada di dalam organisasi, (4) melibatkan pemimpin,pengikut dan situasi tertentu, (5) kemampuan suatu kelompok untuk mencapai tuju yang ada di dalam organisasi. (Andang, 2014:39).

b. Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah

Kepemimpinan pendidikan adalah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang ada disekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah merupakan pimpinan tunggal yang ada disekolah yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan disekolah agar apa yang menjadi tujuan dari sekolah dapat tercapai dengan baik (Andang, 2014: 54)

Untuk mewujudkan sekolah yang unggul dan berkualitas tidak luput dari peran seorang kepala sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang penting terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan, dalam mengatur memajukan lembaga pendidikan, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasana. Wahjosumidjo (2011) menyampaikan bahwa kepala sekolah adalah merupakan tenaga fungsional guru yang mendapatkan tugas untuk

menjadi pemimpin di satuan pendidikan tempat dilaksanakannya kegiatan proses belajar mengajar atau tempat dimana ada interaksi antar guru yang memberikan pembelajaran dan ada murid yang menerima pelajaran, sedangkan Rahman (2006) menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah merupakan guru (jabatan fungsional) yang diangkat dan ditetapkan untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah. (Andang, 2014: 55).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas terkait kepala sekolah maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki jabatan yang diangkat berdasarkan prosedur atau syarat-syarat tertentu untuk memimpin sekolah berdasarkan atas tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya.

c. Indikator kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh penting terhadap peningkatan terhadap kinerja seorang guru, oleh karena itu peran dan fungsi seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dilaksanakan dengan baik. Mulyasa (2009) menyampaikan tugas dan fungsi kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan berkembang menjadi *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator. (EMASLIM). (Andang, 2014: 56)

Sesuai dengan pendapat diatas maka peran atau indikator seorang kepala sekolah diharapkan mampu untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar dan yang terpenting adalah mampu memperbaiki

dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menjadi ujung tombak dalam proses pembelajaran. Setiap guru memiliki potensi yang besar akan tetapi potensi tersebut belum diimplementasikan pada kegiatan belajar mengajar secara penuh karena belum mendapatkan rangsangan atau motivasi dari kepala sekolah selaku pimpinan sekolah dan juga sekaligus seniornya. Kepala sekolah diharapkan mampu membangun kepemimpinan pembelajaran yang merupakan kemampuan dalam mempengaruhi dan memberikan motivasi serta menyadarkan agar guru dapat bekerja dengan optimal. (Roslena Septiana, Ngadiman, 2013)

Menurut E. Mulyasa (2015: 56) sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah harus sadar bahwa keberhasilannya bergantung pada orang lain, seperti guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, karakteristik pribadi kepala sekolah memainkan peran penting dan merupakan bagian dalam keberhasilan atau kegagalannya. (Tarhid, 2017: 147)

Rohmat (2010: 70) menyatakan secara lebih rinci Departemen Pendidikan Nasional membagi fungsi kepemimpinan pemimpin pendidikan menjadi tujuh yaitu; 1) sebagai *educator* (pendidik), 2) manajer, 3) administrator, 4) supervisor, 5) *leader* (pemimpin), 6) inovator, dan 7) motivator atau sering disebut dengan istilah EMASLIM. (Tarhid, 2017: 147)

Depdiknas (Andang, 2014) menyebutkan fungsi kepala sekolah dan aspek kerjanya secara lengkap sebagai berikut :

a). Kepala sekolah sebagai *educator*

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah haruslah mempunyai strategi yang baik dan tepat agar dapat meningkatkan kinerja guru di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Menciptakan suasana lembaga yang kondusif, memberikan contoh dan arahan kepada seluruh warga yang ada di satuan pendidikan untuk menciptakan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik bagi anak usia dini. Adapun aspek kerja dari kepala sekolah sebagai educator (pendidik) adalah sebagai berikut: 1) menyusun program pembelajaran, 2) melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (3) melaksanakan evaluasi, 4) melakukan analisis hasil belajar, 5) melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, 6) menyusun program kerja, 7) melaksanakan tugas sehari-hari, 8) mengevaluasi dan mengendalikan kinerja karyawan secara periodik, 9) mendampingi lomba diluar sekolah, 10) mendorong staf untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan tenaga administrasi secara teratur, 11) mendorong staf untuk mengikuti pertemuan sejawat, 12) mendorong staf untuk mengikuti seminar/diskusi/lokakarya, 13) penyediaan bahan bacaan, 14) memerhatikan kenaikan pangkat, 15) memperhatikan pengusulan kenaikan jabatan melalui seleksi calon kepala sekolah, pengawas, kepala TU, dsb, 16) mengikuti pendidikan/pelatihan, 17) mengikuti pertemuan profesi, 18) mengikuti seminar/lokakarya, 19) mengikuti perkembangan IPTEK melalui bahan bacaan, 20) mengikuti perkembangan IPTEK melalui media elektronik, 21) mempunyai jadwal mengajar, 22) membuat AMP, Prota, Prosem, SP, RP dan daftar nilai

siswa, 23) memberikan alternatif strategi pembelajaran efektif. (Andang, 2014:57)

b). Kepala sekolah sebagai manajer

Permasalahan yang sering muncul dihadapi oleh kepala sekolah adalah permasalahan manajerial dan kelembagaan. Permasalahan manajerial terkait dengan keterbatasan sumber daya, baik yang bersifat fisik ataupun non fisik yang dimiliki oleh satuan pendidikan yang membawa dampak pada kesulitan kepala sekolah untuk melakukan pengelolaan di satuan pendidikan. Adapun aspek kerja kepala sekolah sebagai manajer adalah sebagai berikut: 1) memiliki program jangka panjang, 2) memiliki program jangka menengah, 3) memiliki program jangka pendek dan RAPBS, 4) mempunyai mekanisme monitor dan evaluasi pelaksanaan program secara periodik, 5) mempunyai susunan kepegawaian, 6) mempunyai pegawai pendukung antara lain pengelola perpustakaan, 7) menyusun kepanitiaan untuk kegiatan temporer, antara lain panitia ulangan umum, panitia ujian, dsb, 8) memberikan arahan yang dinamis, 9) mengkoordinasikan staf yang sedang melaksanakan tugas, 10) memberikan penghargaan (*reward*) atau hukuman (*punishment*), 11) memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, 12) memanfaatkan sarana prasarana secara optimal, 13) merawat sarana prasarana milik sekolah, 14) mempunyai catatan kinerja sumber daya manusia yang ada di sekolah, 15) mempunyai program peningkatan mutu sumber daya manusia. (Andang, 2014:58)

c). Kepala sekolah sebagai administrator

Salah satu upaya untuk pengembangan profesionalitas guru adalah dengan mengikutkan guru dalam kegiatan pelatihan, hal ini harus mendapatkan perhatian dari kepala sekolah untuk mengadministrasikan dan menyiapkan anggaran keuangan untuk mendukung keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan tersebut. Sedangkan untuk kegiatan pembelajaran, kepala sekolah dapat melakukan pemeriksaan terhadap administrasi perangkat pembelajaran yang dirancang oleh guru, sehingga jika ditemukan ada hal-hal yang harus dilengkapi, kepala sekolah dapat memberikan petunjuk dan arahan kepada guru agar dapat melengkapinya sebelum pembelajaran dilaksanakan. Adapun aspek kerja kepala sekolah sebagai administrator adalah sebagai berikut: 1) memiliki kelengkapan data administrasi proses belajar mengajar, 2) memiliki kelengkapan data administrasi BK, 3) memiliki kelengkapan data administrasi praktikum, 4) memiliki kelengkapan data administrasi siswa diperpustakaan, 5) memiliki data kelengkapan administrasi kesiswaan, 6) memiliki data kegiatan ekstra kurikuler, 7) memiliki data kelengkapan hubungan sekolah dengan orang tua, 8) memiliki data administrasi tenaga guru, 9) memiliki kelengkapan data karyawan, 10) memiliki administrasi keuangan rutin, 11) memiliki administrasi keuangan BP3, 12) memiliki administrasi sumber keuangan lain 13) memiliki kelengkapan data administrasi gedung, 14) memiliki kelengkapan data mebeler, 15) memiliki kelengkapan administrasi alat lab, 16) memiliki kelengkapan data administrasi buku, 17) memiliki

kelengkapan data mesin kantor, 18) memiliki kelengkapan data administrasi surat masuk, 19) memiliki kelengkapan data surat keluar, 20) memiliki kelengkapan data administrasi surat keputusan. (Andang, 2014:59)

d). Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana seorang guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi secara berkala melalui kegiatan kunjungan kelas untuk melakukan pengamatan proses pembelajaran secara langsung terutama pada pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. (Andang, 2014:170)

Dari hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka akan dapat diketahui keunggulan dan kelemahan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran serta mengetahui sejauh mana kompetensi dari guru yang bersangkutan yang selanjutnya akan dicarikan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sesuai dengan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi agar pelaksanaan proses pembelajaran akan dapat lebih baik lagi. Adapun aspek kerja kepala sekolah sebagai supervisor adalah: 1) memiliki program supervisi kelas, 2) memiliki program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, 3) memiliki program supervise lainnya, 4) melaksanakan program supervisi pendidikan kelas/akademik, 5) melaksanakan program supervise dadakan, 6) melaksanakan program supervisi ekstrakurikuler, 7) memanfaatkan hasil supervisi untuk

peningkatan kinerja guru/karyawan, 8) memanfaatkan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah. (Andang, 2014: 60)

e). Kepala sekolah sebagai *leader*

Salah satu peran dari kepala sekolah adalah memberikan pengarahan, pembinaan dan perbaikan terhadap apa yang menjadi keterbatasan dan kekurangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam pendidikan diharapkan dapat bekerja secara profesional. Guru merupakan model bagi murid-muridnya sehingga selalu dituntut memperbaiki kualitas dirinya maupun kompetensi mengajarnya, oleh karena itu diharapkan adanya pembinaan dan pengarahan terhadap guru, sebaiknya guru dapat menerima hal tersebut sebagai bentuk kontribusi konstruktif dalam upaya meningkatkan kualitas diri dan kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran. Kepala sekolah juga diharapkan dapat memberikan pengarahan, pembinaan atau memimpin guru dengan menggunakan cara yang terbaik sesuai dengan situasi dan kondisi, pemilihan strategi kepemimpinan yang tepat dan yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah dapat mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensinya. (Andang, 2014:170).

Adapun aspek kerja kepala sekolah sebagai *leader* adalah : 1) berlaku secara jujur terhadap guru/karyawan, 2) percaya diri, 3) bertanggung jawab dalam bersikap di lingkungan sekolah, 4) berani dalam mengambil keputusan, 5) berjiwa besar, 6) dapat mengendalikan

emosi, 7) dapat dijadikan panutan/teladan, 8) memahami kondisi guru, 9) memahami kondisi karyawan, 10) memahami kondisi siswa, 11) mempunyai program untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, 12) memanfaatkan upacara hari senin dan upacara lainya untuk memahami kondisi siswa, guru, dan karyawan, 13) mau mendengarkan atau menerima usul /kritik/saran dari guru dan karyawan, 14) memiliki visi sekolah yang dipimpinya, 15) memahami misi yang diemban sekolah, 16) mampu melaksanakan program dengan baik, 17) mampu mengambil keputusan bersama warga sekolah, 18) mampu mengambil keputusan untuk urusan eksternal sekolah, 19) mampu mengambil keputusan untuk urusan intern sekolah, 20) mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik kepada guru dan tenaga kependidikan lainya, 21) mampu menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, 22) mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik kepada siswa dan pengurus OSIS, 23) mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik kepada masyarakat atau orang tua siswa. (Andang, 2014:60)

f). Kepala sekolah sebagai *innovator*

Kepala sekolah dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator* harus mempunyai strategi yang sesuai agar dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan lingkungan, selalu mencari ide-ide baru, mengintegrasikan semua agenda kegiatan, memberi contoh dan teladan terhadap seluruh tenaga pendidik dan

kependidikan yang ada di sekolah dan selalu berusaha untuk mengembangkan metode, model pembelajaran yang lebih inovatif. Kepala sekolah harus mampu untuk menggali, menemukan dan menerapkan pembaharuan-pembaharuan yang telah ada di satuan pendidikan. Adapun aspek kepala sekolah sebagai innovator adalah: 1) mampu mencari atau menemukan gagasan baru, 2) mampu memilih gagasan baru yang relevan, 3) mampu mengimplementasikan gagasan baru dengan baik, 4) mampu melaksanakan pembaruan di kegiatan belajar mengajar, 5) mampu melaksanakan pembaruan di bidang pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, 6) mampu melaksanakan pembaruan di bidang ekstrakurikuler, 7) mampu melaksanakan pembaruan dalam menggali sumber daya dari BP3 dan masyarakat, 8) berprestasi di sekolah melalui kegiatan ekstrakurikuler. (Andang, 2014: 61)

g). Kepala sekolah sebagai *motivator*

Kepala sekolah sebagai seorang motivator harus mempunyai strategi atau cara yang tepat dan efektif dalam memberikan motivasi kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, upaya dalam menumbuhkan motivasi diantaranya adalah dengan melalui pengaturan lingkungan fisik sekolah, menciptakan suasana kerja yang kondusif, disiplin kerja, penghargaan secara efektif. Adapun aspek kepala sekolah sebagai motivator adalah: 1) mampu mengatur ruang (kepala sekolah,

wakil kepala sekolah, TU), yang kondusif untuk bekerja, 2) mampu mengatur ruang kelas yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar, 3) mampu mengatur ruang lab/bengkel untuk belajar praktek, 4) mampu mengatur perpustakaan yang kondusif untuk belajar, 5) mampu mengatur halaman lingkungan sekolah yang sejuk, nyaman, dan teratur, 6) mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru, 7) mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan, 8) mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan, 9) mampu menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah, 10) mampu menerapkan prinsip penghargaan (reward), 11) mampu menerapkan prinsip hukuman (punishment), 12) mampu menerapkan atau mengembangkan motivasi intenal dan eksternal bagi warga sekolah. (Andang, 2014: 62)

Di dalam Al Qur'an kepemimpinan menjadi perhatian serius. Beberapa ayat menjelaskan fungsi kepemimpinan diantaranya adalah: QS,Sad ayat 26.

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: (Allah berfirman), 'Wahai Dawud ! Sesungguhnya engkau kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapatkan azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.' [Q.S. Sad (38):26]. (Ahsin Sakhho Muhammad, 2019)

Dari berbagai teori yang telah dijelaskan diatas, maka tujuh fungsi kepala sekolah yang akan digunakan oleh peneliti sebagai indikator dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) motivasi kerja adalah sebuah kondisi yang dapat mendorong kemauan seseorang mengerjakan tugas-tugas atau kegiatan yang bertujuan untuk mencapai keinginan yang diharapkan. (Jaya & Ningsih, 2018). Motivasi pada diri dapat menimbulkan kekuatan yang dapat melahirkan sebuah perilaku untuk mencapai tujuan yang dapat memberikan kepuasan pada diri seseorang pada kegiatan yang spesifik dan arah tersebut positif untuk mendekati arah obyek yang menjadi tujuan.

Adapun motivasi menurut Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja, 2) Prestasi yang diraih, 3) Peluang untuk maju, 4) Pengakuan orang lain, 5) Kemungkinan pengembangan karir, 6) Tanggung jawab. (Jaya & Ningsih, 2018). Engkoswara dan Aan Komariah (2010:1209) menyampaikan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak untuk maju. Untuk mengetahui motivasi seseorang dalam suatu kegiatan yaitu: 1) durasi kegiatan, berapa lama kemampuan penggunaan waktu untuk melakukan kegiatan, 2) frekuensi kegiatan, berapa sering kegiatan dilakukan dalam periode waktu tertentu, 3) persistensinya, ketepatan dan keuletannya pada tujuan kegiatan, 4) ketabahan, keuletan, dan kesulitan untuk mencapai tujuan, 5) pengabdian dan pengorbanan

untuk mencapai tujuan, 6) tingkat aspirasi, berupa maksud, rencana, cita-cita sasaran atau target, 7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatannya, dan 8) arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan. (Nafiqoh, 2017)

Motivasi akan dapat tumbuh pada diri seseorang apabila ada perhatian, kecocokan, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan oleh kepala sekolah serta adanya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dengan guru, sehingga kondisi seperti di atas akan dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut Usman (2013) motivasi kerja diartikan sebagai bentuk keinginan atau kebutuhan yang akan dapat memberikan dampak kepada seseorang agar memiliki dorongan dan semangat untuk bekerja..(Sulastri et al., 2017)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi kinerja adalah merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memberikan dorongan kepada guru agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan standar yang telah ditetapkan atau bahkan bisa jadi melebihi dari standar yang telah ditetapkan. Dalam menumbuhkan motivasi kerja diperlukan empat (4) tahapan, yaitu : (1) penetapan standar kinerja, (2) audit kerja, (3) pemberian umpan balik secara langsung, dan (4) motivasi kinerja.(Barnawi, 2012:89)

Motivasi tidak dapat dipisahkan dengan istilah kebutuhan (needs) baik itu kebutuhan yang bersifat fisiologis maupun kebutuhan yang bersifat psikis, setiap orang yang memiliki keinginan untuk memberikan motivasi kepada orang lain maka hal penting yang harus dilakukan adalah mengenal dan memahami akan kebutuhan orang yang akan diberikan motivasi, demikian juga ketika seorang kepala sekolah akan memberikan motivasi kepada guru agar berkinerja baik maka seorang kepala sekolah harus mengenal dan memahami terlebih dahulu kebutuhan guru dalam konteks kebutuhan fisik dan juga kebutuhan psikis.

Menurut Uray Iskandar (2011) yang dapat menjadikan seseorang memiliki motivasi kerja yang lebih baik adalah kebutuhan-kebutuhan yang dapat menghasilkan tindakan perbuatan yang memiliki tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, atau dapat ditegaskan bahwa kebutuhan merupakan dasar untuk melakukan tindakan. (Barnawi, 2012:91)

Maslow menyampaikan bahwa manusia memiliki lima (5) tingkatan kebutuhan yang hierarkis, yaitu: (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti rasa lapar, haus, istirahat, sex, (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti secara fisik saja tetapi juga mental, (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*), 4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang biasanya dapat terlihat dalam simbol-simbol status, dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), artinya adalah adanya pemberian kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan

kemampuan atau potensi yang dimiliki menjadi kemampuan yang nyata. McClelland menyampaikan bahwa setiap orang memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari kemampuan dan kekuatan yang dimiliki untuk meraih prestasi (*need for achievement*). (Barnawi, 2012:91)

c. Indikator motivasi guru

Robbins dalam Riduwan (2010: 147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. (Ardiana, 2017: 5)

Kimball Willes dalam (Barnawi, 2012) berpendapat bahwa ada delapan hal yang di butuhkan oleh seorang guru untuk menumbuhkan motivasi kerja, yaitu:

1. Adanya rasa aman dan hidup layak

Rasa aman dalam hal ini adalah berkaitan dengan kebebasan dari tekanan batin, rasa takut akan masa depan dan adanya jaminan kesehatan, sedangkan hidup layak adalah adanya jaminan kecukupan makanan, pakaian, tempat tinggal bagi diri guru dan keluarganya sehingga mereka dapat hidup layak seperti orang lain hidup secara layak.

2. Kondisi kerja yang menyenangkan

Kondisi maupun suasana kerja yang menyenangkan dapat dimunculkan dengan selalu menjaga tempat kerja selalu bersih, rapi menarik. Perlengkapan kerja yang memadai perlu untuk disiapkan dan adanya bimbingan yang baik dari atasan maupun teman sejawat.

3. Rasa diikutsertakan

Seorang guru pasti mengharapkan bahwa keberadaanya di akui sebagai bagian dari suatu lembaga pendidikan dimana ia bekerja dan ingin bersama-sama bergabung untuk meraih prestasi yang lebih baik, sehingga seorang pimpinan haruslah memberikan kesempatan kepada semua anggota di dalam lembaga yang dipimpin untuk selalu memperbaiki diri dan bersosialisasi dengan rekan-rekan kerjanya.

4. Perlakuan yang wajar dan jujur.

Seorang pemimpin mempunyai tugas untuk membina dan menjaga persatuan dan kekompakkan kerja pada lembaga yang dipimpin, sehingga harus berupaya untuk memberikan perlakuan yang adil pada semua anggota yang ada dilembaga, hindari pilih kasih antar anggota ataupun kelompok karena hal tersebut dapat merusak semangat kerja.

5. Rasa mampu,

Seorang kepala sekolah diharapkan dapat selalu menghargai kemampuan dan hasil kerja yang dilakukan oleh guru, sehingga prestasi yang didapatkan merupakan hasil dari kerjasama semua elemen yang ada di suatu lembaga pendidikan

6. Pengakuan dan penghargaan akan sumbangan.

Setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan menginginkan bahwa yang telah dikerjakan diakui oleh orang lain, begitu juga dengan seorang guru, upaya yang sudah dilakukan untuk memajukan dan mensukseskan sekolah diakui oleh kepala sekolah maupun teman sejawatnya sehingga guru akan merasa senang dalam bekerja.

7. Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah.

Semua guru berkeinginan untuk memberikan sumbangan pemikiran didalam pengambilan kebijakan hal ini merupakan bagian dari hak asasi manusia, sehingga apabila semua guru dilibatkan dalam pengambilan kebijakan maka mereka merasa dianggap bagian penting dari sekolah, maka dengan demikian semua guru akan merasa perlu untuk bertanggung jawab terhadap kebijakan yang ditetapkan.

8. Kesempatan mengembangkan harga diri (*self respect*)

Rasa harga diri yang ada pada seorang guru perlu untuk selalu dikembangkan agar guru dapat melakukan apa yang seharusnya dilakukan oleh seorang guru tanpa harus selalu menunggu arahan dan bimbingan dari kepala sekolah, pemberian kesempatan untuk merancang kegiatan bersama, tidak banyak memberikan intruksi, namun sebaliknya berikan rangsangan dan harapan positif pada tugas-tugas yang dikerjakan oleh guru. (Barnawi, 2012:91-93)

Adapun pandangan islam terkait dengan motivasi diantaranya adalah:

- a). Keinginan untuk menjalankan segala perintah dan menjauhi segala laranganNya, 2). Semangat dalam mendalami ilmu agama, 3). Bekerja

keras untuk emndapat rizqki yang halal yang mendapatkan ridho dari Allah, 4). Keinginan untuk terhindar dari sifat sifat buruk, 5). Motivasi memelihara diri dari kemusyrikan, kemunafikan, dan kekufura.(Maguni1 & Maupa2, 2018:112)

Motivasi diharapkan dapat mendorong pada perbuatan yang baik, akan tidak sesuai apabila mencari motivasi untuk melakukan perbuatan yang melanggar larangan Allah, hal ini disebabkan karena motivasi memiliki arti “bergerak”, gerakan yang ditimbulkan adalah berupa perbaikan diri kearah yang lebih baik, sebagai hamba Allah, seperti Firman Allah dalam QS.At-Taubah : 40. Allah memerintahkan hamba Nya untuk senantiasa yakin dalam menjalani hidup dan yakin akan kehidupan di akherat .

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيًا إِثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ وَكَلِمَةَ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya : “ Jika kamu tidak menolongnya (Muhammad), sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir mengusirnya (dari Mekah) , sedang dia salah dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, ketika itu dia berkata kepada sahabatnya, “ jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita, “Maka Allah menurunkan ketenangan kepadanya (Muhammad) dan membantu dengan bala tentara (malaikat-malaikat) yang tidak terlihat olehmu, dan Dia menjadikan seruan orang-orang kafir itu rendah. Dan firman Allah itulah yang tinggi. Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana. [Q.S At-Taubah (9):40]

Dari teori yang disampaikan Kimball Wils, maka pada penelitian ini yang akan digunakan sebagai indikator penelitian adalah faktor motivasi internal yang terdiri dari a). adanya rasa aman, b). rasa diikutsertakan, c). rasa mampu, dan d). kesempatan mengembangkan harga diri (*self respect*)

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris *performance* yang memiliki arti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut pendapat Mangkunegara bahwa kinerja adalah merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas oleh pegawai sebagai bentuk tanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai mempunyai keterkaitan yang erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga dimana mereka bekerja. (Barnawi, 2012). Fahmi menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan sebuah gambaran yang berhubungan dengan tingkat ketercapaian pelaksanaan dari kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah dirumuskan dalam skema strategis. (Jaya & Ningsih, 2018)

Menurut pendapat Sulistyorini, bahwa kinerja adalah merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok sebagai bentuk tanggung jawab dari tugas dan tanggung jawab yang diembanya serta kemampuan yang

dimiliki untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga atau organisasi .(Barnawi, 2012:12). Sementara menurut T. Aritonang (2005), kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan oleh seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara legal, tidak melanggar aturan atau hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang ada.(Barnawi, 2012:11).

Menurut Suharsaputra kinerja guru adalah merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam pelaksanaan tugas yang diembanya pada saat melakukan pembelajaran di dalam kelas berdasarkan kriteria atau aturan yang sudah ditetapkan. Kinerja seorang guru akan dapat dilihat pada saat seorang guru melaksanakan tugas dan cara yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.(Setiyati, 2014)

Risnawatiririn (2012) yang mengutip dari beberapa ahli terkait dengan kinerja menyampaikan sebagai berikut: Gomes berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan catatan terhadap hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik dalam jangka waktu atau periode tertentu. Fatah mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan ungkapan yang dilandasi atas pengetahuan,sikap ,ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyampaikan bahwa kinerja adalah merupakan tingkatan pelaksanaan

tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang, unit atau divisi dengan mempergunakan kemampuan yang dimiliki dan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Rifai juga menyampaikan bahwa kinerja adalah merupakan hasil seseorang secara menyeluruh dalam masa periode tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan yang ada seperti: standar kerja, target ataupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama terlebih dahulu.(Barnawi, 2012:12).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan suatu tingkat keberhasilan yang telah diraih oleh seseorang maupun kelompok dalam pelaksanaan tugas berdasarkan atas tanggung jawab dan wewenang yang telah diamanahkan berdasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan dalam masa atau periode tertentu dalam bingkai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja seorang guru tidak dapat terwujud dengan sendirinya, untuk mewujudkan kinerja guru yang baik tentunya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru bisa berupa faktor dari dalam atau faktor internal dan faktor dari luar atau eksternal.

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang timbul dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, faktor internal tersebut meliputi kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Pada faktor internal dapat dilakukan intervensi atau rekayasa melalui *pre servise training* dan *in servise training*. Untuk *pre servise training* cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan seleksi pada penerimaan calon guru secara ketat, menyelenggarakan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya sedangkan untuk *in servise training* dapat dilakukan dengan cara memprogramkan dan melaksanakan kegiatan diklat yang berkualitas dan berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah merupakan faktor yang berasal dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru, faktor –faktor eksternal itu antara lain : (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan. (Barnawi, 2012:43)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kepemimpinan, makna kepemimpinan secara luas adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi, memberikan pengaruh kepada perilaku para anggotanya untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk selalu memperbaiki kelompok dan iklim budaya kerja, kepemimpinan juga mempengaruhi penafsiran kejadian-kejadian para anggotanya, pengorganisasian dan

kegiatan-kegiatan dalam mencapai sasaran terhadap tujuan yang telah ditetapkan, membangun hubungan kerjasama baik secara individu maupun kelompok, mendapatkan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. (Barnawi, 2012)

c. Indikator kinerja guru

Berdasarkan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang disebut dengan tenaga guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan menilai siswa dalam pendidikan awal kanak-kanak melalui pendidikan formal pendidikan atas dan pendidikan menengah. (Al Mukarrom, 2018). Oleh karena itu guru adalah merupakan seseorang yang professional dan memiliki pengetahuan, dan mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga orang itu memiliki peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia, dengan demikian kinerja guru memiliki hubungan dengan tugas perencanaan, pengelolaan program pembelajaran serta proses penilaian hasil belajar peserta didik. Sebagai seorang pendidik yang mampu membuat program dan mendesain situasi pembelajaran yang sesuai dengan kondisi realitas dilapangan dan kemampuan peserta didik untuk diikuti, kegiatan belajar dapat berjalan dengan baik dan lancar manakala seorang guru wajib melakukan evaluasi proses hasil belajar peserta didik secara teratur.

Lebih lanjut pendapat dari Ani.Y (2014) menyampaikan bahwa tugas dan fungsi dari seorang guru antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar peserta didik .(Al Mukarrom, 2018)

Mengacu pada Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35, dalam Barmawi (2012) maka pada penelitian ini kinerja guru yang dimaksudkan adalah unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan tiga indikator, yaitu:

1. Kinerja dalam perencanaan pembelajaran.

Tugas yang pertama dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, hal ini harus dilakukan oleh seorang guru agar kegiatan pembelajaran dapat berhasil dengan baik karena perencanaan yang baik tentunya akan menghasilkan pembelajaran yang baik juga.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) ialah merupakan rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk dapat mencapai satu kompetensi dasar yang diterapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Adapun lingkup rencana pembelajaran paling luas mencakup satu kompetensi dasar yang terdiri atas satu atau beberapa indikator untuk satu pertemuan atau lebih. Langkah-langkah menyusun RPP adalah sebagai berikut : mengisi identitas, menentukan

alokasi waktu yang dibutuhkan setiap pertemuan yang dibutuhkan, menentukan standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD) dan indikator yang akan digunakan, merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK, KD, dan indikator yang telah ditetapkan, menentukan nilai karakter siswa yang akan dikembangkan, mengidentifikasi materi ajar berdasarkan materi pokok, menentukan metode pembelajaran, merumuskan langkah-langkah pembelajaran yang terdiri dari pembukaan, inti dan akhir, menentukan alat/bahan/sumber belajar yang digunakan, dan menyusun kriteria penilaian, lembar pengamatan.(Barnawi, 2012:15)

2. Kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran.

Tugas dari seorang guru adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran menurut Ditjen PMPTK dalam (Barnawi, 2012) adalah kegiatan yang terjadi pada saat guru berinteraksi edukasi dengan peserta didik, kegiatan ini merupakan kegiatan tatap muka yang sesungguhnya, dimana guru melakukan kegiatan tatap muka dengan tahapan sebagai berikut:

- a).kegiatan tatap muka awal yang meliputi pengecekan dan penyiapan fisik kelas, bahan pembelajaran, modul, media dan perangkat administrasi, b).kegiatan tatap muka yang dalam tahapan ini terjadi interaksi edukasi antara peserta didik dengan dengan gruru yang dilakukan secara tatap muka atau

menggunakan media seperti video, modul mandiri atau kegiatan observasi, c).membuat resume proses tatap muka, yang merupakan catatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tatap muka yang telah dilaksanakan.

Kegiatan pembelajaran adalah merupakan bagian terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran (Barnawi, 2012:16)

3. Kinerja dalam penilaian pembelajaran

Ketugasan dari seorang guru selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran menurut Ditjen PMPTK adalah merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data terkait proses dan hasil belajar peserta didik yang dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga dapat menjadi sebuah informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik ataupun dalam pengambilan keputusan lainnya. (Barnawi,2011:18). Keterampilan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran meliputi: 1). melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, 2). melaksanakan

penilaian selama berlangsungnya proses belajar, 3).
melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran,

Kinerja merupakan suatu perkara yang penting, sehingga Allah memerintahkan hambanya di dalam Al-quran untuk selalu mengevaluasi kinerja yang dilakukan, sebagaimana firman Allah yang ada dalam QS .At Taubah (9): 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى اَعْلَامِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.[Q.S At-Taubah (9):105]

Kinerja guru yang akan dijadikan sebagai indikator pada penelitian yang ini adalah kinerja guru dalam pembelajaran yang meliputi kemampuan menyusun program pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, dan kemampuan menilai hasil proses kegiatan belajar mengajar.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Melalui

Motivasi Guru

Menurut Susanto (2012) Bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Karena itu kepala sekolah harus memiliki

kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani oleh warga sekolah. Dengan kata lain seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang diharapkan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan harus didukung oleh mental, fisik, emosi, watak, sosial, sikap, etika, dan kepribadian yang baik. Seorang guru akan memiliki kinerja yang baik apabila pimpinan mereka mampu menggerakkan guru sesuai tujuan sekolah dengan adanya motivasi dari sekolah maupun diri mereka sendiri kedisiplinan dalam berkerja untuk mentaati peraturan sekolah.(Ali, 2019:4)

Cascio W.F. (2006) dalam pernyataannya menyimpulkan bahwa abilitas dan motivasi sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian, dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Pendapat senada juga disampaikan oleh Mangkunegara yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability), faktor motivasi (motivation). Meningkatnya kinerja guru, dalam hal ini yaitu mutu pengajaran harus didukung oleh guru itu sendiri, kepala sekolah dan juga oleh pengawas sekolah.(Veronika Ndapaloka, Wahyu Hardyanto, 2016)

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi elemen-elemen yang ada disekolah agar dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. (Andang, 2014:38)

Hermiono (2014: 131-132) menyampaikan bahwa motivasi kerja adalah merupakan dorongan positif seorang guru terhadap pekerjaannya, terhadap kondisi dan situasi kerja maupun lingkungan kerjanya. Suasana kerja yang menyenangkan dalam suatu organisasi mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja guru. Selanjutnya Sutrisno (2011: 111) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai dua komponen, yaitu komponen dari dalam dan dari luar. Komponen dari dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen dari luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Sehingga komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Menurut Fahmi (2011: 167), pemimpin pada suatu organisasi memiliki peran yang penting dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di kalangan karyawan. Selanjutnya masih menurut Fahmi (2011: 170), motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. (Panatagama, 2017)

Kepala sekolah sebagai pemimpin dan penentu kebijakan disekolah memiliki peran yang sangat besar sebagai penentu kualitas kinerja guru disekolah. Dalam pengelolaan dan pengendalian

berbagai elemen organisasi di suatu sekolah agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, mengembangkan dan menggerakkan para guru sebagai bagian penting organisasi melalui kekuasaan yang dimiliki demi pencapaian tujuan organisasi. Sulistiyorini (2001) menyimpulkan bahwa pemimpin di bidang pendidikan harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan serta pengajaran maupun pelatihan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, diharapkan dengan adanya motivasi untuk berprestasi yang tinggi maka akan melahirkan kinerja guru yang tinggi pula, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri guru itu sendiri. Kepala sekolah memiliki peranan penting sebagai motivator atau pendorong dari luar diri guru untuk lebih termotivasi untuk berprestasi, melalui pemberian bantuan profesional oleh pengawas dan penerapan pola kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah, karena guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akan diikuti oleh kinerja yang rendah. Robbins (2006), menuturkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikeluarkan oleh kemauan, yang dikondisikan oleh

kemampuan dalam upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya. Beberapa kajian relevan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Veronika Ndapaloka, Wahyu Hardyanto, Titi Prihatin (2016: 49) dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende, yang hasilnya menyatakan:

Konstruk Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk Motivasi Berprestasi Guru dengan kontribusi sebesar 60% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru. Jika seorang kepala sekolah dapat melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik serta melaksanakan tugas kepemimpinannya secara efektif dan profesional, tentu kepemimpinannya tersebut dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, dan akan lebih efektif lagi apabila kepala sekolah memiliki kepribadian pemimpin yang kuat, kemampuan kepala sekolah dalam memahami kondisi guru, karyawan dan siswa dan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan para guru. Melalui pola kepemimpinan yang baik akan memotivasi guru untuk berprestasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Guru yang termotivasi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa merasa terpaksa dan tertekan dan senantiasa memacu dirinya untuk meningkatkan prestasi dan kemampuan diri dan kreatifitasnya yang akan berujung pada peningkatan kinerjanya.

Penelitian yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam (Gusman, 2014:1). Hasil dari penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja

guru, juga untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian tersebut menyatakan:

Populasi adalah 98 guru dan 78 sampel dengan teknik random sampling. Instrumen penelitian ini berupa angket berupa skala Likert, skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah 0,886 dan guru performansi 1,017 yang berarti instrumen reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi product moment, untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru didapatkan nilai $r = 0,25 > 0,220$, standar tabel kepercayaan 95%. Penelitian telah sampai pada kesimpulan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Palembang Kabupaten Agam.

Penelitian Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMA.

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik *proportional sampling*. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sahih. Reliabilitasnya dihitung dengan teknik alfa cronbach. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. (Titik Handayani, 2015:1)

Penelitian Heni Nafiqoh dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak

Usia Dini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Bandung. Penelitian dilakukan terhadap guru TK menyatakan:

Sampel yang diambil dengan menggunakan stratified sampling sebanyak 83 dari populasi 493 lembaga. Adapun hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat tinggi antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja mengajar guru (Y) sebesar 17,16%, motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 33,69% dan pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 50,84%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 49,16%. Adapun untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah taman Kanak-kanak membuka saluran komunikasi, pedoman kerja yang jelas, promosi bagi guru berprestasi serta meningkatkan kompetensi pendidik dalam penguasaan metode dan strategi pembelajaran.(Nafiqoh, 2017)

Penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Kinerja dengan kinerja Karyawan PT Kao Indonesia (Jaya&Ningsih,2018:20) menyatakan:

Hasil dari penelitian ini adalah motivasi mempunyai hubungan erat dengan perilaku seseorang dimulai, didorong, dikuatkan, dan diarahkan. Oleh sebab itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah dengan membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu. Pada dasarnya kinerja karyawan adalah merupakan hasil yang kompleks, baik yang berasal dari diri pribadi karyawan tersebut (internal faktor) ataupun sebuah upaya strategi yang direncanakan oleh perusahaan melalui seorang pemimpin, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540, artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinansi sebesar 29.16%, artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan t hitung > ttabel (4,889>2,002) maka Ho ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumidah (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Di Kabupaten Purworejo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menyatakan:

Penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru MTs di Kabupaten Purworejo, sedangkan sampel penelitian yaitu guru MTs N 1 Purworejo: 44 orang, guru MTs An Nawawi Berjan Purworejo: 40 orang, dan guru MTs Al Iman Bulus Purworejo: 58 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $t_{hitung} = 9,262$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,380 atau berkontribusi sebesar 38,0%. (2) Kompetensi Pedagogik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $t_{hitung} = 11,490$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,485 atau berkontribusi sebesar 48,5%. (3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $t_{hitung} = 10,622$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,446 atau berkontribusi sebesar 44,6%. (4) Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $F_{hitung} = 58,621$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (R^2) = 0,560 atau berkontribusi sebesar 56,0%..(Sumidah, 2019).

Penelitian dari Mahfud (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Kesimpulan dari penelitian menyatakan:

Pertama, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; *Kedua*, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; *Tiga* Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; *Empat* Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. (Mahfud, 2021:1)

Penelitian dari Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. Penelitian menyatakan:

Kesatu, kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-f didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.574 > 3.120$) pada taraf signifikan t_{tabel} ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0,016; *Kedua*, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. *Ketiga*, motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.294 > 1.993$) pada taraf signifikan mendekati 0.000 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (Roslena Septiana, Ngadiman, 2013:9)

Penelitian dari Mohammad Bahrul Ulum, Endi Sarwoko, Agung Yuniarianto (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja: Peran Mediasi Motivasi Kerja. Penelitian ini menyatakan:

Kepemimpinan kepala sekolah telah menerapkan strategi yang jelas dan realistis, peduli terhadap anggota, memiliki kemampuan untuk memotivasi, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan anggota. Guru yang diteliti memiliki motivasi kerja yang baik, dicerminkan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Guru juga memiliki kinerja yang baik ditunjukkan dari terpenuhinya target kinerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan taat asas. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah juga mampu meningkatkan motivasi kerja guru, dan motivasi kerja akan berkontribusi pada kinerja guru. (Mohammad Bahrul Ulum, Endi Sarwoko, 2020)

Penelitian dari Rachmades Ali (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. Kesimpulan penelitian ini adalah:

Y1 secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Kepemimpinan kepala sekolah (X1), terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh nilai signifikansi X1 terhadap Y2 sebesar $0,979 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Penghargaan (X2), terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh nilai signifikansi X2 terhadap Y2 sebesar $0,036 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi (Y1) didapatkan nilai t-hitung 1,991048 lebih besar dari nilai t-tabel 1,98761 maka dapat disimpulkan bahwa (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y2) melalui (Y1). (Ali, 2019)

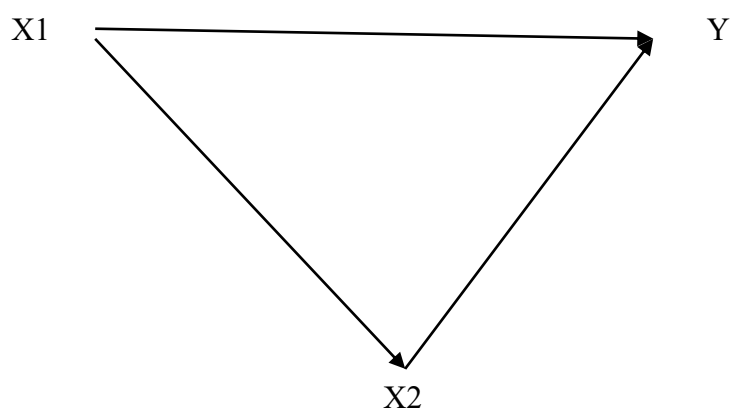
Penelitian dari Erwin Erlangga, Sugiyo, Supriyo, yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru BK Melalui Motivasi Kerja, yang hasil dari penelitian ini adalah:

Kesatu, Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling dengan besaran pengaruh 52,9 %; *Kedua*, Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling terhadap motivasi kerja dengan besaran pengaruh 42,1 %; *Ketiga*, Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru bimbingan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling dengan besaran pengaruh 31,8%; *Keempat* Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dengan besaran pengaruh 30,9%; *Kelima*, Ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling, dengan besaran pengaruh 30,4%; *Keenam*, Ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 9,6%; *Ketujuh*, Ada pengaruh tidak langsung kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 1,3%.(Erwin Erlangga , Sugiyo, 2015:74)

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman, berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada sample penelitian, lokasi penelitian dan variabel penelitian. Perbedaan penelitian juga terdapat pada tujuan penelitian. Tujuan penelitian pada tesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi guru sebagai variabel intervening (perantara).

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori-teori yang disampaikan diatas, maka kegiatan penelitian ini dapat diperhatiakan pada gambar 1, berikut :



Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Motivasi Guru

Y = Kinerja Guru

Pada penelitian yang akan dilakukan terdiri dari tiga (3) variabel, yaitu 2 variabel independen atau variabel bebas dan satu variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas (X) terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi guru (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru.

Motivasi guru adalah merupakan variabel intervening atau variabel penghubung. Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen. (Suliswiyadi, 2015)

Data dan informasi yang terkait dengan tiga (3) variabel diambil dari kepala sekolah dan guru TK ABA yang ada di Kapanewon Cangkringan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan kebenaran yang masih harus diuji dengan data data empiris. Hipotesis berasal dari kata hypo yang artinya dibawah/lemah dan thesa adalah kebenaran. Dari dua kata tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesa adalah kebenaran yang lemah. Untuk menjadi kebenaran yang kuat, maka hipotesa masih harus diuji menggunakan data-data yang dikumpulkan. (Purwanto, 2011)

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha : Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan

Kabupaten Sleman.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiono, 2015:14)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di enam lokasi lembaga TK ABA di wilayah Kapanewon Cangkringan . Lembaga TK ABA yang dimaksud adalah TK ABA Jetis, TK ABA Cepit, TK ABA Kergan, TK ABA Cancangan, TK ABA Balong dan TK ABA Ngrangkah, keenam Taman Kanak-Kanak tersebut merupakan lembaga dibawah binaan Pimpinan Cabnag Aisyiyah Majelis Dikdasmen Kapanewon Cangkringan.

Penelitian pertama mengambil tempat di TK ABA Jetis yang beralamat di Padukuhan Jetis, Kalurahan Argomulyo, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman. TK ABA Jetis merupakan TK ABA yang pertama didirikan oleh PCA Majelis Dikdasmen Kapanewon Cangkringan pada

tanggal 18 september 1980. TK ABA Jetis sudah udah terakreditasi oleh BAN PAUD PNF mendapatkan nilai B.

Penelitian yang kedua menganbil tempat di TK ABA Kergan yang beralamat di Padukuhan Kergan, Kalurahan Wukirsari, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman. TK ABA Kergan didirikan oleh PCA Majelis Dikdasmen Cangkringan pada tanggal 21 agustus 1981. TK ABA Kergan sudah terakreditasi oleh BAN PAUD PNF mendapatkan nilai C .

Tempat penelitian ketiga adalah TK ABA Balong yang berlamat di Padukuhan Balong, Kalurahan Umbulharjo, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman. TK ABA Balong didirikan oleh PCA Majelis Dikdasmen Cangkringan pada tanggal 20 Juli 1989 dan sudah terakreditasi oleh BAN PAUD PNF mendapatkan nilai B.

Tempat penelitian keempat adalah TK ABA Ngrangkah yang berlamat di Padukuhan Plosokerep, Kalurahan Umbulharjo, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman .TK ABA Ngrangkah didirikan oleh PCA Majelis Dikdasmen Cangkringan pada tanggal 20 Juli 1989 dan sudah terakreditasi oleh BAN PAUD PNF mendapatkan nilai B ..

Tempat penelitian kelima adalah TK ABA Cancangan yang beralamat di Padukuhan Cancangan, Kalurahan Wukirsari, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman.TK ABA Cancangan didirikan oleh PCA Majelis Dikdasmen Cangkringan pada tanggal 18 gustus 1995 dan sudah terakreditasi oleh BAN PAUD PNF mendapatkan nilai B .

Tempat penelitian keenam adalah TK ABA Cepitsari yang beralamat di Padukuhan Cepit, Kalurahan Glagaharj, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman. TK ABA Cepit didirikan oleh PCA Majelis Dikdasmen Cangkringan pada tanggal 17 Juli 2001 dan sudah terakreditasi oleh BAN PAUD PNF mendapatkan nilai C.

Tabel 3.1 Tempat penelitian

No	Nama Sekolah	Alamat	Akreditasi
1	TK ABA Jetis	Jetis, Argomulyo, Cangkringan, Sleman	B
2	TK ABA Kergan	Kergan, Wukirsari, Cangkringan, Sleman	C
3	TK ABA Balong	Balong, Umbulhajo, Cangkringan, Sleman	B
4	TK ABA Ngrangkah	Ngrangkah, Umbulhajo, Cangkringan, Sleman	B
5	TK ABA Cancangan	Cancangan, Wukirsari, Cangkringan, Sleman.	B
6	TK ABA Cepitsari	Cepit, Glagaharjo, Cangkringan, Sleman	C

Sumber: Diolah dari data penelitian

Penelitian dilaksanakan tanggal 1 November 2021–30 Januari 2022 Adapun jadwal pelaksanaan dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Jadwal	November	Desember	Januari
1.	Observasi/pengamatan	√		
2.	Pengambilan data	√	√	
3.	Pengumpulan data		√	
4.	Pengolahan data			√
5.	Analisis data			√
6.	Penyajian hasil penelitian			√

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Sugiono,2015:117).
Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru TK ABA di Kapanewon
Cangkringan yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* .(Sugiono,2015:118)

Dikarenakan dengan jumlah populasi yang akan diteliti di bawah 100 orang, yaitu sejumlah 31 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling yaitu semua populasi sejumlah 31 orang dijadikan sampel.

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan ini, terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel independen atau variabel bebas dan satu variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas (X) terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi guru (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru.

Variabel motivasi guru adalah merupakan variabel intervening atau variabel penghubung. Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen

E. Tehnik dan Instrumen Pengambilan Data

1. Teknik Pengambilan Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian atau menguji hipotesis yang dirumuskan dibutuhkan data-data yang mendukung. Data yang dibutuhkan oleh peneliti, dikumpulkan dengan menggunakan alat-alat pengumpul data diantaranya berupa data primer yang diperoleh dari subjek penelitian yaitu guru TK ABA yang ada di Kapanewon Cangkringan dan data sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara dengan guru serta kepala sekolah TK ABA di Kapanewon Cangkringan.

a. Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan mempunyai arti apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

deskriptif dan analisis statistik sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan kinerja guru di TK ABA di Kapanewon Cangkringan. Analisis deskriptif meliputi mean, median, modus, standar deviasi, dan grafik. Dalam hal ini dikemukakan deskriptif jawaban dari responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi dari tiap variabel berdasarkan pada nilai skor (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan penentuan rentang skor sesuai dengan masing-masing variabel. Intensitas kondisi atau kategori dari masing-masing dapat dibedakan menjadi 4 kondisi atau kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang.

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dan dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(H - L) + 1}{\text{Kelas}}$$

Dimana:

H: Nilai maksimal = Jumlah Instrumen (N) x 4 skor maksimal

L: Nilai minimal = Jumlah Instrumen (N) x 1 skor Minimal

Menurut Sugiono (2017:157), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan menggunakan skala ordinal yaitu untuk mengetahui tingkatan dari data yang paling rendah hingga yang paling tinggi dan tanpa memperhatikan urutan dari data tersebut. Pengukuran skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiono,2017:165)

2) Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi, analisis regresi dan analisis jalur. Korelasi merupakan alat statistik untuk mencari hubungan antar variabel, regresi adalah alat statistik yang dapat membantu dalam melakukan prediksi atas variabel terikat dengan mengetahui kondisi variabel bebas. (Sugiono,2015:209).

Sedangkan analisis jalur adalah merupakan pengembangan dari Regresi Berganda, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik hubungan langsung maupun tidak langsung (Hasan, 1992:12).

Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson. Keberadaan koefisien korelasional dilakukan dengan menggunakan Uji F, yaitu memakai SPSS versi 20 for windows. (Prasetyo, 2004)

2. Instrumen Pengumpulan Data

Data yang ada dalam penelitian ini secara garis besar bersifat primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung atau sampel yang secara langsung terlibat dalam penelitian sesuai dengan variabel penelitian ini. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden.

Data variabel yang bersifat primer antara lain data yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan motivasi guru Taman kanak-kanak. Sedangkan data yang bersifat sekunder antara lain adalah informasi lain yang berhubungan dengan data yang diperlukan untuk melengkapi hasil penelitian tentang variabel yang diteliti.

Untuk mendapatkan data tersebut kuisisioner dibagi menjadi tiga perangkat instrument, yaitu (1) instrument kepemimpinan kepala sekolah, (2) instrumen motivasi guru, dan (3) instrument kinerja guru

a. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Instrumen kepemimpinan kepala sekolah bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya dalam mewujudkan layanan pendidikan yang bermutu. Instrumen ini dikembangkan dalam bentuk pernyataan yang mengembangkan fungsi-fungsi kepala sekolah dalam satuan pendidikan dengan empat alternatif jawaban pada setiap butir pertanyaan. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 38 pertanyaan.

Setiap jawaban diberikan skor sesuai dengan bobot yang telah ditentukan. Skor tersebut adalah: skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun kisi-kisi instrument tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada table 3.3

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	ASPEK	INDIKATOR	BUTIR	JUMLAH BUTIR
1	1. Kepala sekolah	Mengevaluasi dan mengendalikan	1,2	2

	Sebagai <i>educator</i>	kinerja karyawan secara periodik. Memberikan alternatif strategi pembelajaran yang efektif.	3-4	2
2	2. Kepala sekolah Sebagai Manager	Memberikan arahan yang dinamis.	5-6	2
		Memberikan penghargaan dan hukuman	7-8	2
3	3. Kepala sekolah Sebagai Administrator	Memiliki kelengkapan data administrasi proses belajar mengajar.	9-10	2
		Memiliki daadministrasi tenaga guru.	11-13	3
4	4. Kepala sekolah Sebagai Supervisor	Memiliki program supervisi kelas (Kegiatan Belajar Mengajar).	14-16	3
		Memfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru atau karyawan.	17-18	2
5	5. Kepala sekolah sebagai <i>leader</i>	Mempunyai program atau upaya untuk memperbaiki kesejahteraan karyawan.	19-22	4
		Mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik kepada guru dan tenaga kependidikan	23-25	3
6	6. Kepala sekolah Sebagai <i>innovator</i>	Mampu mencari atau menemukan gagasan baru.	26-28	3
		Mampu melaksanakpembaruan di bidang pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan.	29-31	3
7	7. Kepala sekolah sebagai motivator	Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan.	32-35	3
		Mampu menerapkan atau mengembangkan motivasi internal dan eksternal bagi warga sekolah.	36-38	3

		Jumlah		38

b. Instrumen Motivasi Guru.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur motivasi internal guru adalah instrumen motivasi yang terdiri dari 17 butir pertanyaan. Instrumen tersebut digunakan untuk mendapatkan informasi tentang motivasi internal guru. Instrumen motivasi guru menggunakan skala likert 1 sampai 4, pada setiap butir disediakan empat alternative jawaban dan responden harus memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban diberikan skor sesuai dengan bobot yang telah ditentukan. Skor tersebut adalah: skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun kisi-kisi instrument tentang motivasi guru dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Guru

NO	ASPEK	INDIKATOR	BUTIR	JUMLAH BUTIR
1	Motivasi Internal	Adanya rasa aman dan hidup layak	39-42	4
		Rasa diikutsertakan	43-46	4
		Rasa mampu	47-50	4
		Kesempatan mengembangkan harga diri (<i>self respect</i>)	51-55	5
Jumlah				17

c. Instrumen Kinerja Guru.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur bagaimana kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Instrumen kinerja guru tersebut terdiri dari 27 butir pertanyaan. Instrumen tersebut digunakan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja guru. Instrumen kinerja guru menggunakan skala likert 1 sampai 4, pada setiap butir disediakan empat alternatif jawaban dan responden harus memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban diberikan skor sesuai dengan bobot yang telah ditentukan. Skor tersebut adalah: skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun kisi-kisi instrument tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

NO	ASPEK	INDIKATOR	BUTIR	JUMLAH BUTIR
1	Kemampuan menyusun program pengajaran	Menyusun Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	56-57	2
		Menentukan SKL/STPPA.	58-59	2
		Menentukan nilai karakter siswa yang akan dikembangkan.	60-61	2
		Menentukan metode pembelajaran	62-65	4
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	Menyiapkan dan mengecek fisik kelas, bahan pembelajaran media pembelajaran dan perangkat administrasi	66-69	4
		Proses pembelajaran menggunakan media seperti	70-71	2

		modul, video, kegiatan observasi Membuat catatan terkait proses pembelajaran.	72-74	3
3	Kemampuan menilai hasil proses KBM	Melaksanakan penilain proses dan hasil belajar	75-77	3
		Melakukan penilaian selama berlangsung proses	78-80	3
		Melaksanakan penilaian akhir pembelajaran	81-82	2
Jumlah				27

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen ini digunakan untuk mengambil data dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi guru (X2), dan kinerja guru (Y). Instrumen merupakan alat pengumpul data dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari sumber data yang berhubungan dengan variabel penelitian. Instrumen dapat diisi oleh semua responden penelitian dan diberikan secara langsung pada yang bersangkutan. Untuk memperoleh informasi data yang berhubungan dengan variabel, peneliti menggunakan instrumen dengan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen ini akan diukur terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan uji validitas one shoot method sedangkan untuk uji reliabilitasnya memakai alpha cronbach .

Selanjutnya untuk memperoleh instrument penelitian yang layak, terlebih dahulu akan dilakukan uji coba instrument sebelum digunakan.

1. Uji Validitas

Validitas (kesahihan) instrument adalah kecermatan suatu alat ukur menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. (Sobur Setiawan,2020:45). Untuk menguji validitas kuisisioner secara statistik, digunakan uji validitas aitem.

Validitas item pertanyaan ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan antara satu item/butir pertanyaan terhadap item/butir total (skor total item/butir), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar item. Alat uji-nya adalah Factor Analysis (FA). Minimal nilai korelasi 0,3 (30%) antar item yang di uji, dengan uji validitas yang digunakan adalah yang memiliki nilai 99%.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner merupakan salah satu instrument penelitian, maka sebelum digunakan harus dipastikan bahwa instrument tersebut reliabel. Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dan mampu mengungkap

informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada: 1. Derajat stabilitas (stability) di uji dengan cara Test-retest Reliability (or Stability) 2. Konsistensi (consistency) di uji dengan cara Internal Consistency Reliability) yaitu dengan cara: a. Coefficient Cronbach alpha index. b. Split-half reliability index. c. Lambda reliability index. 3. Daya prediksi (predict) 4. Akurasi (accuracy). (Sobur Setiawan,2020:55)

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan data hasil pengujian terhadap data dan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah TK Aisyiyah Bustanul Athfal di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman berada dalam kategori baik, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa nilai rata-rata dari responden tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 105.6129, dari interval kategori baik yang ditentukan sebesar (83-107). Hasil ini menggambarkan bahwa fungsi dari kepala sekolah yang meliputi kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, dan innovator* dijalankan dengan baik.
2. Motivasi guru TK Aisyiyah Bustanul Athfal di Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman masuk pada kategori baik, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa nilai rata-rata dari responden tentang motivasi guru sebesar sebesar 52.9355, dari interval yang ditentukan untuk kategori baik (42-54). ini menggambarkan bahwa motivasi internal yang meliputi rasa aman dan hidup layak, rasa diikutsertakan, rasa mampu dan kesempatan mengembangkan harga diri dapat menambah motivasi guru untuk menjalankan tugasnya.
3. Kinerja guru TK Aisyiyah Bustanul Athfal di Kapanewon Cangkringan masuk pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa nilai rata-rata dari responden tentang kinerja

guru sebesar 79,8065 dari interval yang ditentukan untuk kategori baik (62-80) Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran yang meliputi kinerja dalam penyusunan rencana pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran dan kinerja dalam penilaian pembelajaran dapat dilakukan dengan baik oleh para guru.

4. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi guru TK ABA di Kapanewon Cangkringan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur sebagai berikut: nilai koefisien jalur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru (X1-X2) menunjukkan angka sebesar 0,429 dan nilai koefisien jalur motivasi guru terhadap kinerja sebesar 0,741, sehingga pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi guru sebagai variabel intervening (X1-X2-Y) sebesar 31,8% ($0,429 \times 0,741 = 0,318$). Koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (X1-Y) sebesar 0,198, sehingga pengaruh tidak langsung X1-X2-Y lebih besar dibanding pengaruh langsung X1-Y ($0,318 > 0,198$).

Artinya kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menjadikan motivasi guru menjadi baik, yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja guru khususnya dalam proses pembelajaran.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis instrument dari responden, ada beberapa saran ,sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam hal pemberian arahan dan pembinaan kepada guru dan karyawan terkait dengan proses pembelajaran secara berkala, memanfaatkan hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk perbaikan kinerja guru, dan diharapkan kepala sekolah selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
2. Perlunya peningkatan motivasi guru dengan berupaya menciptakan rasa aman dan mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru, berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Perlunya peningkatan kemampuan guru dalam menyiapkan rencana pembelajaran, media pembelajaran dan mengamati perkembangan anak pada hasil pengamatan dan penyusunan rencana pembelajaran.

C. Implikasi

Kepala sekolah diharapkan selalu memberikan motivasi kepada guru yang ada di lembaga, dengan adanya motivasi dari kepala sekolah yang konsisten, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja guru melalui motivasi, usaha

yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru untuk memiliki kinerja yang baik dapat dilakukan dengan menjaga dan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman di lembaga, menghargai hasil kerja guru, melibatkan guru dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, memberikan kesempatan dan memberikan dukungan pada guru untuk dapat mengembangkan diri dengan mengikutkan dalam kegiatan pelatihan, bimtek, lomba-lomba guru ataupun kegiatan lain yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan juga harga diri guru., kepemimpinan kepala sekolah juga mampu meningkatkan motivasi kerja guru, dan motivasi kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsin Sakho Muhammad, Z. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Forum Pelayanan Al-Qur'an.
- Al Mukarrom, G. I. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Sefa Bumi Persada.
- Ali, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. *YUME: Jaournal OfManagement*, 2(3), 19.
- Andang. (2014). *Menejemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (1 ed.). AR-RUZZ MEDIA.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akutansi dan pajak*, 17(02), 10.
- Barnawi, M. A. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. AR-RUZZ MEDIA.
- Erwin Erlangga □, Sugiyo, S. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru BK Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 4(2), 7.
- Gusman, H. E. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 293–301.
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.728>
- Kemendikbud. (2013). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Dirjen PAUDNI Direktorat Pembinaan PTK PAUDNI.
- Magunil, W., & Maupa2, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 16.
- Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Menejemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 17. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1)

- Mohammad Bahrul Ulum, EndiSarwoko, A. Y. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 9.
- Nafiqoh, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Tunas Siliwangi*, 3(1), 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.22460/ts.v3i1p57-75.318>
- Prasetyo, A. (2004). *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS*. Elek Media Komputindo.
- Purwanto. (2011). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Roslina Septiana, Ngadiman, E. I. (2013a). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivas kerja terhadap kinerja guru smp negeri wonosari. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2, 107–118.
- Roslina Septiana, Ngadiman, E. I. (2013b). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe UNS*, 2(1), 12.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22.
- Sulastri, S., Nurkolis, N., & Rasiman, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(3), 167–171. <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1984>
- Suliswiyadi. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Sigma.
- Sumidah. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) DI KABUPATEN PURWOREJO. *Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 4(1), 22.
- Tarhid. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Kependidikan*, 5(2), 15. <https://doi.org/I:htpss://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1931>
- Teguh Panatagama, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawitah Swasta Kabupaten Pati. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1938>

- Titik Handayani, A. A. R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 15.
<https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Veronika Ndapaloka, Wahyu Hardyanto, T. P. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabuataen Ende. *Educational Management*, 5(1), 13.