

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN PREDIKTOR
MOTIVASI KERJA GURU DAN BUDAYA KERJA
(Studi di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan)**

*THE EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP ON TEACHER PERFORMANCE WITH
TEACHER WORK MOTIVATION PREDICTORS AND WORK CULTURE
(Study at Madrasah Ibtidaiyah in Mertoyudan District)*



Oleh :
Maryam Jamilah Yanayirtika
19.0406.0006

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah lembaga pendidikan (sekolah) seharusnya menempatkan hakikat pendidikan menjadi prioritas perhatian terhadap penyelenggaraannya, dimana pendidikan dimaknai menjadi sebuah usaha manusia dalam membina kepribadiannya, baik dari hal fisik, akal serta jiwanya harus seimbang dengan nilai-nilai masyarakat yang akan membentuk kedewasaan dan kemandirian untuk hidup di tengah-tengah masyarakat (Abdullah, 2018: 191).

Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana tujuan pendidikan menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dalam membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (*Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*, 2006).

Di dalam lingkungan sekolah, komponen yang sangat berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah seorang pendidik (guru). Guru merupakan sosok yang paling bertanggung jawab mencerdaskan anak bangsa. Guru mempunyai andil yang sangat besar dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah, bukan hanya sekedar mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik namun memberi teladan juga membimbing peserta didik tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi akan tetapi juga memiliki karakter dan

kepribadian yang baik. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang disebut kinerja. Guru yang memiliki kinerja optimal terlihat dari kemampuan guru tersebut dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tuntutan sekolah. Kinerja guru berperan sangat penting, sehingga madrasah perlu meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut dimaksudkan agar madrasah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan tidak tergeser oleh sekolah-sekolah yang baru (Imron, 2016: 102).

Fajrin (2017: 3) menyampaikan bahwa sukses tidaknya pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang kredibel sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Seseorang dapat bekerja secara profesional jika dalam dirinya terdapat motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan semangat karena ada tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Ardiana (2017: 15) juga menjelaskan bahwa “para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila seorang guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, maka ia akan

memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ikut serta dalam suatu kegiatan”.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kultur kerja atau biasa disebut budaya kerja. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja. Dengan adanya budaya yang kuat akan mengarahkan perilaku guru dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Nilai-nilai dan keyakinan dalam pelaksanaan budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi pola kinerja, karena nilai dan keyakinan tersebut dijadikan sebagai landasan atau acuan dalam proses pelaksanaan kerja di sebuah organisasi atau lembaga. Begitu pula dengan guru yang menginginkan anak didiknya mendapatkan prestasi yang baik, maka guru harus memulai dengan budaya kerja yang harus baik pula.

Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan beberapa Kepala Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan peneliti mendapatkan hasil bahwa kinerja seorang guru belum optimal dikarenakan masih rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor, pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja dimana kebanyakan guru datang ke madrasah hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja, dan juga masih rendahnya budaya kerja terlihat masih adanya sebagian guru yang terlambat ke madrasah dan pulang ke rumah tidak sesuai jam.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan disimpulkan bahwa sebagian proses gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru masih tergolong sederhana dan kurang mendukung, hal ini terlihat kurangnya usaha dan kemampuan kepala madrasah dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada guru-guru untuk mengembangkan profesionalismenya serta kurangnya dalam menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu kepala madrasah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya.

Dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Prediktor Motivasi Kerja Guru dan Budaya Kerja.”

B. Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bervariasi.
2. Adanya perbedaan motivasi yang dimiliki tiap-tiap guru. Hal ini terlihat belum optimalnya motivasi guru dalam mengembangkan potensi diri dan meng-*upgrade* pengetahuan.
3. Rendahnya budaya kerja terlihat masih adanya guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.

4. Kinerja guru masih belum berjalan secara optimal terlihat masih banyaknya guru yang bekerja sekadar melaksanakan kewajiban.

C. Batasan Masalah

Karena luasnya permasalahan yang timbul maka penulis membatasi permasalahan pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Prediktor Motivasi Kerja Guru dan Budaya Kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan permasalahan tersebut maka dapat penulis rumuskan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan?
3. Bagaimana budaya kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan?
4. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan prediktor motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan prediktor budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.
3. Untuk mengetahui budaya kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.
4. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan prediktor motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan prediktor budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.

F. Kegunaan Penelitian atau Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pengetahuan dalam dunia pendidikan pada khususnya sehingga dapat memperkaya khasanah keilmuan dalam pengembangan pendidikan pada umumnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman tentang kinerja guru, sebagai bekal psikologis sebagai pendidik yang profesional.

b. Bagi praktisi madrasah

Sebagai tambahan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, budaya kerja dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi guru madrasah

Sebagai tambahan informasi untuk meningkatkan kinerja sebagai upaya mengembangkan profesionalisme guru melalui kemauan dan kemampuan motivasi dalam bekerja.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi yang akan meneliti dengan tema yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian kepemimpinan kepala sekolah

Wahyosumidjo (2013: 40) menyatakan seorang pemimpin adalah orang yang berhasil menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang tersebut mau melakukan apa yang dikehedakinya. Begitu juga dengan Mulyono (2018: 291) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin.

Robbins mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Kurniadi and Machali, 2014: 289). Kemudian Locke melukiskan kepemimpinan sebagai suatu proses membujuk (inducing) orang-orang lain menuju sasaran bersama (Kurniadi and Machali, 2014: 290). Selain itu Suhardan (2013: 125) berpendapat bahwa kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut, sehingga akan berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Jadi pengertian kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan serta memaksa orang lain agar mau menerima serta berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu (Alim, 2015: 18). Sebagaimana Firman Allah yang tertera dalam QS.Ali-Imron:104 :

وَأَتَىٰكُمْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.”

Kemudian Mulyasa (2013: 16) memaparkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Karena seorang kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Wahyosumidjo (2013: 107) berpendapat “kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan di antara mereka yaitu guru, staf, dan para siswa”. Selain itu Daryanto (2010: 80) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk

menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat mendorong terciptanya sekolah efektif, efisien, produktif, dan akuntabel (Mulyasa, 2013: 6). Sementara Euis Karwati (2013: 163–64) juga berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik hard skill maupun soft skill, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

b. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan, yaitu : menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan, serta merangsang para anggota untuk bekerja (Nasrudin, 2010: 59). Sedangkan menurut Sule (2010: 260) kepemimpinan terbagi menjadi dua fungsi yang akan mendukung tercapainya tim yang efektif sehingga manajemen dapat dijalankan dengan efektif dalam mencapai tujuan yaitu:

- 1) Fungsi yang terkait dengan tugas dan pekerjaan (task-related functions), yaitu memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif adalah ketika pemimpin mampu mempengaruhi orang-orang untuk dapat melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada mereka.
- 2) Fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (group-maintenance-functions), memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara untuk kesatuan diantara sesama pekerja, pengertian dengan sesama mereka. Dengan demikian pemimpin yang efektif adalah ketika pemimpin tersebut mampu berkomunikasi dengan baik dengan tim kerja dan

mengajak mereka untuk senantiasa memelihara kebersamaan dan saling pengertian sehingga tim kerja yang ada senantiasa terpelihara dengan baik.

c. Tipe kepemimpinan

Alim (2015:21) memaparkan tipe kependidikan yang pokok terbagi menjadi tiga, diantaranya:

1) Tipe kepemimpinan otoriter/otokrasi

Yaitu kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak segala keputusan berada pada satu tangan. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa musyawarah, karena dimana seorang pemimpin selalu ingin berperan sebagai pemain tunggal pada “*one an show*”.

Adapun gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bertipe otokrasi sebagai berikut:

- a) Keputusan dan kebijakan selalu dibuat pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang selalu sentral dan mengabaikan asas musyawarah mufakat.
- b) Pengawasan dilakukan secara ketat yaitu pengawasan kepala sekolah yang tidak memakai prinsip partisipasi, akan tetapi pengawasan yang bersifat menilai dan menghakimi.
- c) Prakarsa berasal dari pemimpin yaitu gaya kepala sekolah yang merasa pintar dan merasa bertanggung jawab sendiri atas kemajuan sekolah.

- d) Tidak ada kesempatan untuk memberi saran, dimana gaya kepala sekolah merasa orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan.
- e) Kaku dalam bersikap yaitu kepala sekolah yang tidak bisa melihat situasi dan kondisi akan tetapi selalu memaksakan kehendaknya.

2) Tipe kepemimpinan *laissez faire*

Laissez faire adalah seorang pemimpin yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai kehendak anggota.

Ciri-ciri khusus gaya kepemimpinan *laissez -faire* yaitu:

- a) Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pemikiran dan konsep yang dimilikinya.
- b) Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.

3) Tipe kepemimpinan demokratik

Yaitu gaya kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi. Karena setiap pendapat, kritik bahkan saran disalurkan dengan sebaik-baiknya dan diusahakan memanfaatkannya bagi kemajuan sebuah organisasi tersebut

d. Tugas kepala sekolah

Tugas kepala sekolah (Hasan, 2014: 43):

- 1) Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.
- 2) Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.
- 3) Mengingat tujuan akhir dari perubahan.
- 4) Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.
- 5) Menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.

e. Indikator kepemimpinan kepala sekolah

Peran kepala sekolah (Mulyasa, 2013: 97–122):

- 1) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Sebagai seorang pendidik, hendaknya kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

- 2) Kepala sekolah sebagai manajer

Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan

untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3) Kepala sekolah sebagai administrator

Sebagai kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan untuk berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah.

4) Kepala sekolah sebagai supervisor

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan

5) Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6) Kepala sekolah sebagai inovator

Dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Kata motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2011: 351). Kemudian Purwanto (2014: 71) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah pendorong usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia menjadi tergerak untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi juga dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh. A.W. Bernard yang dikutip oleh Purwa Atmaja Prawira juga memberikan pengertian motivasi sebagai fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan ke arah tujuan-tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan sama sekali ke arah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau

mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu (Prawira, 2014: 319).

b. Fungsi motivasi kerja

Fungsi motivasi kerja (Purwanto, 2014: 70):

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh
- 3) Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Dalam agama Islam, ada sejenis motivasi yang arti dan fungsinya sama yaitu yang disebut dengan “niat” (Purwantoro and Cahyana, 2018: 39). Sebagaimana yang disabdakan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah

hadits ‘Umar bin Al-Khattab *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata bahwa ia mendengar Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِغُلَامٍ مِمَّنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ
وَرَسُولِهِ وَمِنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju” (HR. Bukhari dan Muslim).

Berdasarkan pada fungsi motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi bukan hanya sekedar penentu terjadinya suatu perbuatan tetapi juga penentu hasil perbuatan.

c. Tujuan motivasi kerja

Tujuan motivasi kerja (Kadarisman, 2013: 274):

1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Mengubah perilaku yang dimaksud disini adalah perilaku kerja. Dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan, mereka akan tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Persoalan-persoalan manusia hanya bisa dipecahkan oleh manusia, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental psikis pegawai amat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Jadi dengan memperlakukan mereka dengan baik dan wajar, pegawai mampu termotivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja.

3) Meningkatkan disiplin kerja

Motivasi kerja akan mendorong pegawai bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya.

4) Meningkatkan prestasi kerja

Sebagai manusia, keinginan untuk berprestasi merupakan sesuatu yang pasti mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaannya.

5) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Dalam suatu pekerjaan, ada kalanya seorang pegawai ingin mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab ini bukan hanya atas hasil kerja yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising, maka semua pegawai akan termotivasi untuk bekerja giat yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Motivasi kerja merupakan modal utama loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan kata lain loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak memiliki motivasi kerja.

d. Indikator motivasi kerja

Pada teori motivasi Herzberg dalam Ardiana (2017: 16)

Faktor motivator atau *intrinsic factor* adalah dimana sebuah faktor yang akan menyebabkan kepuasan dalam bekerja, seperti prestasi kerja, tanggung jawab kerja, pengakuan kerja, kemajuan kerja, penghasilan serta pekerjaan itu sendiri.

3. Budaya Kerja

a. Pengertian budaya kerja

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta yaitu buddhaya, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal), yang diartikan sebagai hal – hal yang berkaitan budi dan akal manusia. Dalam Bahasa Inggris kebudayaan disebut culture yang berasal dari Bahasa Latin Colere, yaitu mengolah atau mengerjakan. Budaya secara harfiah memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (Razak, Darsa, and Adnan, 2019: 3)

Sudarman (2018: 4) berpendapat bahwa budaya kerja adalah sebuah pemahaman pola pikir, norma dan perilaku setiap individu dalam menjalankan suatu pekerjaan ataupun kelompok serta cara bekerja. Selain itu Maria (2014: 968) juga berpendapat bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi.

b. Manfaat budaya kerja

Manfaat penerapan budaya kerja (Rohmah, 2016: 130) :

- 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- 2) Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- 4) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- 5) Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar
- 6) Membuka seluruh jaringan komunikasi, kegotongroyongan, kekeluargaan, sehingga cepat menemukan dan memperbaiki kesalahan dan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.
- 7) Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dll).

c. Faktor pembentuk budaya kerja

Pembentukan budaya kerja diawali oleh (para) pendiri atau *founders* atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri atas apa yang dikerjakan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya (Nurhadijah, 2017: 5)

Suparyadi juga menjelaskan budaya kerja yang dimiliki oleh setiap individu merupakan dasar penentu dan penggerak atas pilihan pekerjaan dan bagaimana individu tersebut melaksanakan pekerjaannya itu. Budaya kerja yang dimiliki oleh individu karyawan merupakan hasil kohesi, pencampuran, atau penyesuaian antara budaya individu atau komunitas di luar organisasi dengan budaya organisasi itu sendiri. Serta Robbins mengemukakan beberapa faktor yang membentuk budaya kerja meliputi nilai-nilai, kepribadian, pengalaman serta budaya organisasi (Suparyadi 2015: 467).

d. Karakteristik budaya kerja

Karakteristik budaya kerja (Firmansyah, 2019: 9):

1) Bekerja merupakan “ibadah”

Sebagai orang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. Sebab aktivitas bekerja yang dijalankan seorang pekerja muslim terikat dengan motivasi atau keyakinan yang positif, hal tersebut semata-mata hanya untuk mencari ridho Allah.

2) Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat

Seorang pekerja muslim dalam menjalankan proses produksinya tidak semata-mata mencari keuntungan duniawinya, tetapi mencari manfaat keuntungan untuk kemaslahatan masyarakat.

Sebagaimana firman Allah QS Adz-Dzaariyaat: 19

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَآمَحْرُومٍ

“Dan pada harta benda mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak meminta.”

3) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Seorang pekerja muslim harus menggunakan akal dan pikirannya dalam mengelola sumber daya. Karena faktor produksi sifatnya tidak terbatas maka manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Sebagaimana firman Allah dalam QS.Ar-Rahman: 33

يَمْعَشِرَ الْجِنِّ وَالْإِنسِ إِنْ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ
السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ

“Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah).”

4) Bekerja penuh keyakinan dan optimis

Seorang muslim yakin bahwa yang diusahakannya sesuai dengan ajaran islam yang tidak membuatnya menjadi kesulitan.

Sebagaimana firman Allah dalam QS.Al-Mulk: 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

5) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)

Bekerja akan menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan

masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut.

- 6) Bekerja dengan memerhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram

Seorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu. Sebagaimana firman Allah dalam QS.Al-Maidah: 90

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Sesungguhnya minuman keras, berjudi, (berkorban untuk) berhala, dan mengundi nasib dengan anak panah, adalah perbuatan keji dan termasuk perbuatan setan. Maka jauhilah (perbuatan-perbuatan) itu agar kamu beruntung.”

- e. Indikator budaya kerja

Menurut Pratiwi (2019: 88) budaya kerja dibagi menjadi dua bagian antara lain:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Kinerja (*performance*) dapat dipahami sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja memiliki banyak dimensi, meliputi apa yang dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Susanto, 2014: 29). Selain itu, Supardi (2013:47) ^{menjelaskan} pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang ada di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Serta Wahyudi (2012: 8) memaparkan bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi”.

Kinerja yang dilakukan oleh guru akan kembali kepada dirinya sendiri. Jika kinerja guru baik maka akan memperoleh penilaian yang baik dan demikian juga jika kinerja guru kurang baik maka akan memperoleh penilaian yang kurang baik pula. Guru yang rajin dalam mengerjakan tugas membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, analisis dan tindak lanjut memperoleh hasil yang memuaskan

hal ini sesuai dengan al qur'anul karim surat al ahqaf ayat 19 (Suparjo, 2018: 57).

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al Ahqaf 19).

b. Indikator kinerja guru

Tindak lanjut hasil penilaian menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menerapkan 4 kompetensi antara lain:

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran. Seperti:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral dan kultural.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran.

- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
 - g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan seseorang yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seperti:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang dalam bekerjasama dalam membangun interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya. Seperti:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif terhadap jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- d) Berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan.

4) Kompetensi profesional

Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran. Seperti:

- a) Menguasai materi dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Mengatur, menyesuaikan, dan menambah aktivitas untuk membantu peserta didik menguasai aspek-aspek penting dari suatu pembelajaran dan meningkatkan minat dan perhatian peserta didik terhadap pelajaran.
- c) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.
- d) Melakukan PTK dan mengikuti perkembangan keprofesian.

e) Memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi.

B. Penelitian yang Relevan

Terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, terhadap kinerja guru dengan prediktor motivasi kerja guru dan budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan, terdapat hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Terlepas dari itu penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang hampir sama. Akan tetapi, penelitian-penelitian tersebut menekankan pada kajian objek yang berbeda.

Penelitian-penelitian ini adalah:

Penelitian Wulandari (2012) menunjukkan bahwa: (1) persamaan $Y' = a + bX$ adalah $Y' = 14.897 + 0.730 X1$. Sementara nilai $F = 32.147$, karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Artinya setiap terjadi variasi yang kearah positif (naik) dari persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah, akan menyebabkan kenaikan (positif) pada kinerja guru. (2) Persamaan $Y' = a + Bx$ adalah $Y' = 31.597 + 0.754 X2$. Sementara nilai $F = 60.549$, karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Artinya, setiap terjadi variasi yang kearah positif (naik) dari motivasi kerja, akan menyebabkan kenaikan (positif) pada kinerja guru. (3) Analisis regresi ganda dengan persamaan $Y' = \alpha + b1X1 + b2X2$ adalah $Y' = -2.213 + 0.417X1 + 0.573 X2$. Sementara nilai $F = 49.658$,

karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Artinya, untuk kenaikan satu unit satuan persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) akan diikuti kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0.417 pada variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan 0.573 pada variabel motivasi kerja (X_2) pada bilangan konstan -2.213. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru (Wulandari, 2012: ii).

Penelitian Hakim (2017) hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,69 pada skala likert. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,56 pada skala likert. Penelitian ini telah menemukan adanya 20% pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal. Hal ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru PAI salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya (Hakim, 2017: vi).

Selanjutnya penelitian Komarudin (2018) penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Dilihat dari nilai koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,393 dengan $p = 0,001$. Besarnya koefisien regresi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja guru. Sedangkan koefisien determinasi $r^2 = 0,159$ menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh 15,9% terhadap kinerja guru (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai R square sebesar 0,082 artinya budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 08,2% (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru dan budaya kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Komarudin, 2018: 47).

Penelitian Gunawan (2018) menyimpulkan terdapat pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja guru, terdapat pengaruh positif antara loyalitas dengan kinerja guru, terdapat pengaruh antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang (Gunawan, 2018: 1)

Kemudian penelitian Riastuti (2017) menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja dengan nilai t hitung $4.209 > t$ tabel 1.993, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 19,5%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung $3.715 > 1.993$, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 15,9% (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai f hitung $14.287 > f$ tabel 3.124. Sedangkan kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 28,4%. adapun sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini (Riastuti, 2017: v)".

Penelitian Cahyana (2018) diperoleh : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwanto dengan nilai thitung > ttabel ($6,406 > 1,680$). Dengan sumbangan efektifnya sebesar 48,3% 2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwanto dengan nilai thitung > ttabel ($9,942 > 1,680$). Dengan sumbangan efektifnya sebesar 69,2% 3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwanto Kabupaten Wonogiri dengan Fhitung > Ftabel ($51,405 > 3,230$) dengan sumbangan efektifnya sebesar 70,5%. Atas dasar uji t dan uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan (Purwanto and Cahyana, 2018)

Penelitian Nasrun (2016) didapatkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,249 dan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru (Nasrun. 2016: 63).

Penelitian Zubaidah (2016) menunjukkan sebagai berikut :(1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap

motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (3) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (4) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (5) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (6) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (7) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang (Zubaidah, 2016: 8).

Penelitian Utomo (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi, motivasi, kompetensi, budaya kerja dan kinerja guru bergerak dari mulai cukup sampai dengan baik. Hasil penelitian secara verifikatif menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja sebesar 77.75%. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 85,31%. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa budaya kerja merupakan intervening antara kepemimpinan Kepala sekolah, komunikasi, motivasi dan kompetensi dengan kinerja guru (Utomo, 2020: 2).

Penelitian Widiastuti (2018) dari uji hipotesis ditemukan: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja, hal ini ditunjukkan oleh harga t hitung sebesar 6.792 dengan

harga $p = 0.000 < 0.05$. (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap budaya kerja, hal ini ditunjukkan oleh harga t hitung sebesar 6.539 dengan harga $p = 0.000 < 0.05$. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap budaya kerja secara simultan, hal ini ditunjukkan dengan hasil penghitungan r hitung $0.781 > r$ tabel 0.227 (Retno Widiastuti et al., 2018: 311).

Adapun perbedaan penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat perbedaan di beberapa variabel, objek penelitian serta hasil. Pada penelitian di atas hanya mengkaji variabel *independen* (X) yang berpengaruh langsung terhadap variabel *independen* (Y). Sedangkan pada penelitian ini akan membahas hasil variabel *independen* (X) yang berpengaruh tidak langsung terhadap variabel *independen* (Y).

C. Kerangka Berfikir

Kinerja guru tidak akan mencapai hasil yang maksimal tanpa adanya faktor yang mempengaruhi. Guna mencapai kinerja yang optimal, sangat perlu dukungan serta dorongan untuk melaksanakan evaluasi dan profesionalisasi yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin di tempat bekerjanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. (Wulandari, 2012) menunjukkan hasil terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu (Hakim, 2020) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Artinya untuk

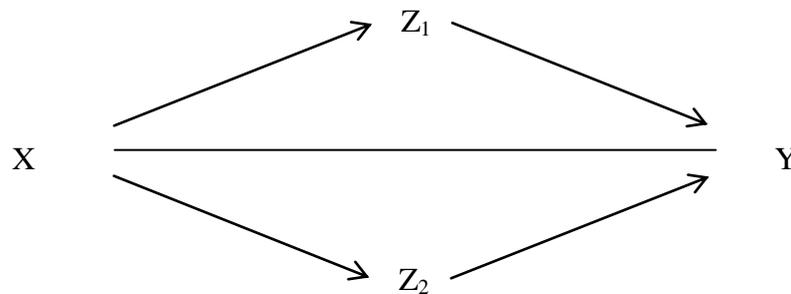
meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya.

Dengan adanya peran kepala sekolah diharapkan muncul motivasi dalam diri guru sehingga dapat mengatasi permasalahan yang mungkin terjadi selama ini. Seperti penelitian (Zubaidah, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu (Kiswanto, 2018) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi bekerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik.

Selanjutnya motivasi kerja terhadap kinerja guru (Komarudin, 2018) menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang kuat guru akan memiliki dorongan untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya yang ada dan akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu (Orocomna, Cion, Tinneke M. Tumbel 2012) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang di jalankan.

Selain motivasi, yang dapat mendorong perilaku untuk bekerja lebih baik adalah budaya kerja di lingkungan sekolah. Seperti penelitian (Widiastuti, 2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja. Selanjutnya penelitian (Komarudin, 2018) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Dan penelitian (Wahidin, 2020) juga menjelaskan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin kondusif budaya kerja, maka semakin meningkat kinerja guru.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

Variabel independen (X)	: kepemimpinan kepala sekolah
Variabel intervening (Z ₁)	: motivasi kerja guru
Variabel intervening (Z ₂)	: budaya kerja
Variabel dependen (Y)	: kinerja guru

D. Hipotesis

Menurut Darmawan (Darmawan, 2012) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan
2. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (Sugiyono 2016) penelitian kuantitatif adalah penelitian lapangan dengan melakukan penelitian langsung ke objek penelitian yang hasilnya berbentuk angka. Dalam penelitian ini diharapkan akan didapatkan data yang akurat tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan prediktor motivasi kerja guru dan budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan 14 Juni sd 6 Agustus 2021.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Sugiyono 2016). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Mertoyudan Magelang tahun 2020/2021 yang berjumlah 1 MIN (25 guru) dan 11 MIS dengan rincian sebagai berikut: MI An-Nur Deyangan (10 guru), MI Ma'arif Donorojo (16 guru), MI Al-Huda Pasuruhan (13 guru), MI Trimaja Danurejo (14 guru), MI Tuhfatul

Mubtadiin Kalinegoro I (8 guru), MI Tuhfatul Mubtadiin Kalinegoro II (8 guru), MI Nurul Huda Bondowoso I (7 guru), MI Nurul Huda Bondowoso II (9 guru), MI Muhammadiyah Danurejo (9 guru), MI Ma'arif Danurejo (10 guru) dan MI Ma'arif Bulurejo (11 guru). Karena populasi dalam penelitian ini cukup banyak, maka peneliti menggunakan sampel.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 3 Madrasah yang ada dalam Kecamatan Mertoyudan yang terdiri dari MIN 1 Magelang, MI Muhammadiyah Danurejo dan MI Trimaja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 85) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata ataupun random daerah, tetapi didasarkan atas adanya pertimbangan tertentu.

Pengambilan sampel ini didasarkan dengan alasan karena hanya ada 1 MI Negeri di Kecamatan Mertoyudan, hanya ada 1 MI Muhammadiyah di Kecamatan Mertoyudan dan MI Trimaja yang memiliki jumlah pendidik (guru) dan siswa terbanyak.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 38).

Berdasarkan judul penelitian ini maka dalam rangka memudahkan proses analisis, penulis mencoba menguraikan definisi beberapa istilah yang digunakan.

1. Variabel Dependen atau Variabel Terikat Kinerja Guru

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 39). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

a. Definisi konseptual variabel kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang ada di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

b. Definisi operasional variabel kinerja guru

Kinerja guru merupakan penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penelitian. Konsep kinerja guru ini akan diperoleh skor dari responden atas penilaian mereka terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu masalah kinerja guru yang tertuang dalam kisi-kisi kuesioner kinerja guru.

Angket yang digunakan bersifat tertutup, yaitu setiap pertanyaan sudah disiapkan pilihan jawabannya. Ketentuan penskorannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Daftar Alternatif Jawaban Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	Selalu	4
2.	Sering	3
3.	Kadang-kadang	2
4.	Tidak Pernah	1

Tindak lanjut hasil penilaian menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menerapkan 4 kompetensi antara lain:

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Kinerja Guru

Variabel	Ranah Kompetensi	Indikator
Kinerja Guru	Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral dan kultural. b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. d. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik. e. Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran. f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki. g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
	Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.

		<ul style="list-style-type: none"> b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
	Sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif terhadap jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi. b. Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat. c. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. d. Berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan.
	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> a. Menguasai materi dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. b. Mengatur, menyesuaikan, dan menambah aktivitas untuk membantu peserta didik menguasai aspek-aspek penting dari suatu pembelajaran dan meningkatkan minat dan perhatian peserta didik terhadap pelajaran. c. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. d. Melakukan PTK dan mengikuti perkembangan keprofesian. e. Memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi

2. Variabel Independen atau Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016: 39)

a. Definisi konseptual kepemimpinan kepala sekolah

Secara konseptual kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Definisi operasional kepemimpinan kepala sekolah

Secara operasional kepemimpinan kepala sekolah adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah.

Angket yang digunakan bersifat tertutup, yaitu setiap pertanyaan sudah disiapkan pilihan jawabannya. Ketentuan penskorannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Daftar Alternatif Jawaban Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	Selalu	4
2.	Sering	3
3.	Kadang-kadang	2
4.	Tidak Pernah	1

Tindak lanjut hasil penelitian ini dikembangkan berdasarkan Mulyasa (2013) yaitu:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Ranah Kompetensi	Indikator
Kepemimpinan Kepala Sekolah	<i>Educator</i> (pendidik)	Senantiasa berupaya meningkatkan kualitas

		pembelajaran yang dilakukan guru.
	Manajer	<p>a. Memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif.</p> <p>b. Memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya.</p> <p>c. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.</p>
	Administrator	<p>a. Memiliki kemampuan untuk berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan.</p> <p>b. Penyusunan program sekolah.</p> <p>c. Pendokumenan seluruh program sekolah.</p>
	Supervisor	Mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan
	<i>Leader</i> (pemimpin)	<p>a. Mampu memberikan petunjuk dan pengawasan.</p> <p>b. Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan.</p> <p>c. Membuka komunikasi dua arah</p> <p>d. Mendelegasikan tugas.</p>
	Inovator	<p>a. Memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan.</p> <p>b. Mencari gagasan yang</p>

		<p>baru, mengintegrasikan setiap kegiatan.</p> <p>c. Memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah.</p> <p>d. Mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.</p>
	Motivator	Memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

3. Variabel Intervening atau Variabel Perantara (Mediasi) Motivasi Kerja Guru

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2016: 137).

a. Definisi konseptual motivasi kerja guru

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

b. Definisi operasional motivasi kerja guru

Motivasi adalah sebuah unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dengan memaksimalkan dalam mencapai tujuannya.

Angket yang digunakan bersifat tertutup, yaitu setiap pertanyaan sudah disiapkan pilihan jawabannya. Ketentuan penskorannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Daftar Alternatif Jawaban Motivasi Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	Selalu	4
2.	Sering	3
3.	Kadang-kadang	2
4.	Tidak Pernah	1

Tindak lanjut hasil penelitian ini dikembangkan berdasarkan hasil penelitian Ardiana dari Jurnal Akuntansi Dan Pajak tentang Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun, antara lain:

Tabel 3. 6 Kisi-kisi Motivasi Kerja Guru

Variabel	Ranah Kompetensi	Indikator
Motivasi Kerja Guru	<i>Intrinsic Factor</i>	a. Prestasi kerja. b. Tanggung jawab kerja. c. Pengakuan kerja. d. Kemajuan kerja. e. Pengharapan. f. Pekerjaan itu sendiri.

4. Variabel Intervening atau Variabel Perantara (Mediasi) Budaya Kerja

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2016: 137).

a. Definisi konseptual budaya kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi suatu kebiasaan, sifat dan juga sebuah pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang tercermin dalam sikap, menjadi cita-cita, perilaku, pandangan, pendapat, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

b. Definisi operasional budaya kerja

Angket yang digunakan bersifat tertutup, yaitu setiap pertanyaan sudah disiapkan pilihan jawabannya. Ketentuan penskorannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Daftar Alternatif Jawaban Budaya Kerja

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	Selalu	4
2.	Sering	3
3.	Kadang-kadang	2
4.	Tidak Pernah	1

Tindak lanjut hasil penelitian ini dikembangkan berdasarkan Pratiwi (2019) yaitu:

Tabel 3. 8 Kisi-kisi Budaya Kerja

Variabel	Ranah Kompetensi	Indikator
Budaya Kerja	Sikap Terhadap Pekerjaan	Memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
	Perilaku Pada Waktu	a. Rajin.

	Bekerja	b. Berdedikasi. c. Bertanggung jawab. d. Berhati-hati. e. Teliti. f. Cermat. g. Kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya. h. Suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
--	---------	---

E. Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Pengumpulan Data serta Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan, sehingga terkonstruksikan suatu makna dalam topik tertentu (Sugiyono 2016:137).

Metode wawancara ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti.

b. Angket

Angket adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2013: 21).

Metode angket atau kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan prediktor motivasi kerja guru dan budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan.

Tabel 3. 9 Kisi-kisi Angket

Aspek	Indikator	Nomor Soal
Kepemimpinan kepala sekolah menurut Mulyasa (2013)	1. Kepala sekolah sebagai edukator	1, 2, 3, 4,5
	2. Kepala sekolah sebagai manajer	6, 7, 8, 9, 10, 11
	3. Kepala sekolah sebagai administrator	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
	4. Kepala sekolah sebagai supervisor	20, 21, 22, 23, 24, 25
	5. Kepala sekolah sebagai leader	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37
	6. Kepala sekolah sebagai inovator	38, 39, 40, 41, 42
	7. Kepala sekolah sebagai motivator	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50
Motivasi Kerja menurut Herzberg dalam Mulyasa (2017)	Faktor Intrinsik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 20
Budaya Kerja menurut Ndraha dalam Heny Pratiwi (2019)	1) Sikap terhadap pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	2) Perilaku pada waktu bekerja	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 19, 20
Kinerja Guru menurut	1) Kompetensi Pedagogik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 ,13, 14, 15, 16, 17

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007	2) Kompetensi Kepribadian	18, 19, 20 ,21, 22, 23, 24, 25
	3) Kompetensi Sosial	26, 27, 28
	4) Kompetensi Profesional	30

2. Uji Instrumen Penelitian

Penyusunan instrumen berupa angket berpedoman pada kajian teori yang dijadikan dasar dalam menentukan variabel penelitian. Dari variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi indikator penyusunan untuk dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan.

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus valid dan reliabel (Arikunto, 2010: 211). Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sah dan handal. Instrumen yang valid atau sah adalah apakah alat ukur tersebut mampu apa yang hendak diukur. Sedangkan reliabel atau andal adalah alat untuk melihat apakah alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat kesahihan instrumen ini maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas instrumen penelitian

Menurut Arikunto (Arikunto, 2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu item. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat

mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pengukuran validitas instrumen penelitian ini menggunakan validitas isi (content validity). Validitas ini menunjuk sejauh mana isi kuesioner mewakili semua aspek dari suatu konsep.

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Dalam pengujian validitas ini menggunakan program SPSS *for windows release versi 21.0*.

Harga r yang diperoleh dikorelasikan dengan tabel Harga Kritik dari r *Product-Moment*. Suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 48$ dan taraf signifikan (α) = 0.05, maka r tabel = 0.285 dengan ketentuan:

- a. Jika harga $r_{xy} > r_{tabel}$ (0.285), maka butir soal dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data.
- b. Jika harga $r_{xy} < r_{tabel}$ (0.285), maka butir soal dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk pengambilan data.

b. Uji reliabilitas instrumen penelitian

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik

Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011: 47).

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2017: 207).

Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi. Langkah-langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan linearitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu variabel X1 (kepemimpinan kepala sekolah) sebagai variabel bebas, Z₁ (motivasi kerja guru) sebagai variabel intervening, Z₂ (budaya kerja) sebagai variabel intervening dan variabel Y (kinerja guru). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS *for windows release versi 21.0*. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogorov > 0.05

berarti berdistribusi normal. Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H0 = Data tidak berdistribusi normal

H1 = Data berdistribusi normal

Kriteria uji : Tolak H0 jika nilai sig > 0.05 dan terima H0 untuk selainnya.

Pengujian normalitas juga dapat dilihat dari grafik *Probability P-plot*.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (Ghozali, 201: 163) yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Pengujian digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi untuk variabel-variabel X1 (kepemimpinan kepala sekolah) sebagai variabel bebas, Z1 (motivasi kerja guru) sebagai variabel intervening, Z2 (budaya kerja) sebagai variabel intervening dan variabel Y (kinerja guru) yang digunakan sudah linier atau belum diperlukan uji hipotesis. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari tabel anova dengan bantuan program SPSS. Apabila nilai signifikansi *linearity* > 0.05 maka

persamaannya linear. Dan jika nilai signifikansi *linearity* < 0.05 maka persamaan regresi tersebut dinyatakan tidak linear.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah variabel-variabel bebas pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, budaya kerja terhadap variabel terikat kinerja guru, baik secara bersama-sama maupun sendiri.

Untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh variabel Y dilakukan dengan menghitung nilai uji statistik F. Besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi (R^2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik.

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah:

$$Y = a + a^1X$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diperoleh (variabel terikat)

a = Harga bilangan konstan

a^1 = Harga koefisien prediktor

X = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan a^1 menggunakan bantuan program SPSS *for windows release versi 21.0*. Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara parsial (uji t):

- a. $H_0 := 0$, artinya X_1, Z_1 dan Z_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_a := \neq 0$, artinya X_1, Z_2, Z_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan :

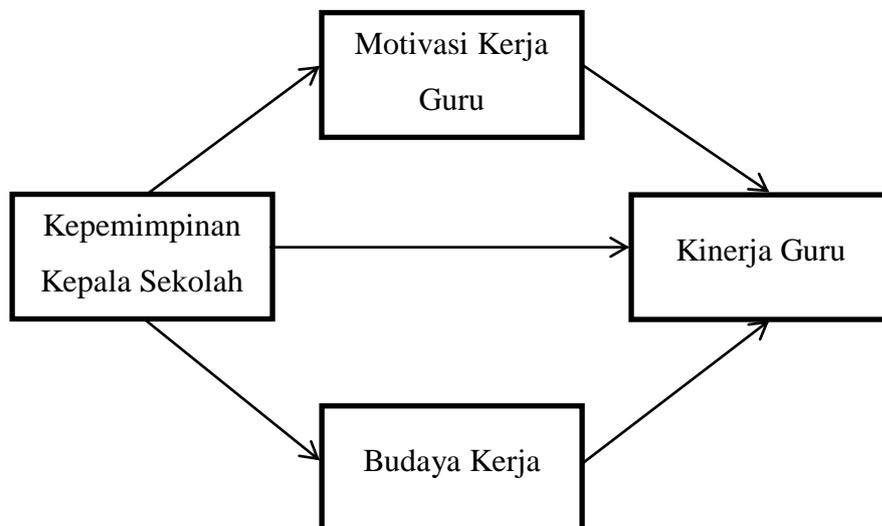
- a. Jika $\text{sig hitung} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{sig hitung} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

4. Analisis Jalur

Uji analisis jalur digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Analisis ini dibantu menggunakan bantuan program SPSS *for windows release versi 21.0* dengan ketentuan uji F pada $\alpha = 0.05$ atau $p < 0.05$ sebagai taraf signifikansi F ($\text{sig } F$) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ atau $p < 0.05$ yang dimunculkan kode ($\text{sig } T$) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (Nasrun, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru).
- b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) melalui variabel intervening (motivasi kerja guru dan budaya kerja).



Gambar 3. 1 Diagram Jalur Antar Variabel

Berdasarkan pada gambar di atas, setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X_1$
- b. Pengaruh tidak langsung : $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$

Keterangan:

Y : Variabel *dependen* yaitu kinerja guru

Z : Variabel intervening yaitu motivasi kerja dan budaya kerja

- B_1 : Koefisien variabel
a : Koefisien konstanta
X : Variabel *independen* yaitu kepemimpinan kepala sekolah

Analisis jalur digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Tabel yang digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel baik secara gabungan maupun parsial berbeda untuk melihat besar pengaruh secara parsial. Jika pengaruh gabungan dan secara parsial menggunakan tabel *coefficient* pada kolom *standardized coefficient*. Sedangkan besar pengaruh secara gabungan dapat dilihat pada nilai R square yang ada pada tabel *summary*.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian pada bab empat, penulis dapat dapat merumuskan kesimpulan:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan dalam kategori sangat baik, yakni sebesar 85%. Dimana indikator kepala sekolah sebagai *leader* adalah indikator yang paling dominan, disusul dengan kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai inovator, kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah sebagai manager, kepala sekolah sebagai motivator dan indikaor paling rendah adalah kepala sekolah sebagai supervisor.
2. Motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan dalam kategori sangat baik, yakni 56% dalam kategori sangat baik dengan menggnuakan 1 indikator yaitu *intrinsic factor*.
3. Budaya kerja guru di Madrasah Ibdtiayah se Kecamatan Mertoyudan dalam kategori sangat baik, yakni 79%. Dimana 2 indikator dimana indikator sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja mempunyai kategori yang sama.
4. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan dalam kategori sangat tinggi, yakni 52%. dengan menggunakan 4 indikator dimana indikator kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial adalah indikator

yang paling dominan, disusul dengan kompetensi profesional dan indikator terendah adalah kompetensi pedagogik.

5. Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Mertoyudan adalah signifikan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja (X1-X2) menunjukkan angka sebesar 0.646 dan nilai koefisien jalur motivasi kerja guru terhadap kinerja (X2-Y) sebesar 0.721, sehingga pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebagai variabel intervening (X1-X2-Y) sebesar $0.646 \times 0.721 = 0.465$. Koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (X1-Y) sebesar 0.361, sehingga $0.465 > 0.361$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik berpengaruh terhadap motivasi kerja yang selanjutnya motivasi kerja guru yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang meningkat.
6. Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya kerja terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Mertoyudan adalah signifikan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah terhadap terhadap budaya kerja (X1-X3) menunjukkan angka 0.601 dan nilai koefisien jalur budaya kerja terhadap kinerja (X3-Y) sebesar 0.690, sehingga pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya kerja sebagai variabel intervening (X1-X3-Y) sebesar $0.601 \times 0.690 =$

0.414. koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (X1-Y) sebesar 0.361, sehingga $0.414 > 0.361$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik berpengaruh terhadap budaya kerja guru semakin baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru yang meningkat.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan saran diantaranya :

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin seyogyanya lebih meningkatkan kembali motivasi kerja yang baik terhadap para guru, baik secara langsung maupun tidak langsung supaya kinerja guru juga semakin baik.
2. Kepala sekolah perlu memberikan penghargaan terhadap guru atas kinerjanya. Sehingga tujuan dari peningkatan motivasi dan kinerja dapat terwujud sesuai dengan harapan.
3. Kepada sekolah untuk lebih meningkatkan kondisi budaya kerja dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama. Karena dengan kebersamaan tersebut akan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(3), 190–198.
- Alim, A. (2015). *Tesis : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2*. UIN Malik Ibrahim Malang.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Daryanto, H. . (2010). *Administrasi Pendidikan*. Reneka Cipta.
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(4).
- Euis Karwati, D. J. P. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Alfabeta.
- Fajrin, M. (2017). *Tesis : Metode Pendidikan Dalam Qs. An-Nahl Ayat 125 (Telaah Pemikiran Quraish Shihab Dalam Tafsir Al-Misbah)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Firmansyah, F. (2019). *Budaya Kerja IKM Batik Inovatif & Kreatif*. Duta Media Publishing.
- Firmawati, Y. N. U. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3), 121–125.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Diponegoro.

- Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Cibodan. *Jurnal Dinamika UMT*, 3(1), 50–59.
- Guterres, N., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11), 639–649.
- Hasan, B. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kurniadi, D., & Machali, D. I. (2014). *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Ar-ruzz Media.
- Maria, Z. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 4(2), 966–980.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. CV Pustaka Setia.
- Nasrun. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan*, 1(2), 73.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuuan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *E-Journal Ilmu Administrasi*, 5(1), 1–2.
- Oktaria. (2014). *Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Rektorat Politeknik Kesehatan Tanjungkarang*. Universitas Saburai Bandar Lampung.
- Pratiwi, H. (2019). *Komitmen Mengajar*. Andi Yogyakarta.
- Prawira, P. A. (2014). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Ar-ruzz

Media.

- Purwanto, M. N. (2014). *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, M., & Cahyana, E. D. Y. (2018). *Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 5 Purwanto Kabupaten Wonogiri*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Razak, M. R. R., Darsa, R., & Adnan, andi astinah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)*, 1–7.
- Retno Widiastuti, R. W., Sudharto, S., & Suwandi, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Budaya Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3).
- Riastuti, D. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo. In *Tesis*. IAIN Salatiga.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Rohmah, N. (2016). Strategi Pimpinan Dalam Peningkatanbudaya. *Jurnal MPI*, 1(2), 127–141.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Study & Management Research*, 15(1), 71–84.
- Sudirjo, F. (2013). Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Guru (Studi Empiris Di SMP Negeri 33 Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Serat Acitya*, 1945, 18–26.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Suhardan, dkk. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta.

- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen*. Kencana.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. PT Rajagrafindo Persada.
- Suparjo. (2018). *Tesis : Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Smp Se Kabupaten Banyumas*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset.
- Susanto, A. (2014). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Kencana Prenadamedia Group.
- Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. (2006). Media Wacana Press.
- Utomo, S. B. (2020). *Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Budaya Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Guru Smk Se-Balai Pelayanan Dan Pengawasan Pendidikan Wilayah V Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pasundan Bandung.
- Wahidin, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 151.
- Wahyosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Pers.
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Prestasi Pustaka.
- Wardhani, E. W., & Soetomo, W. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Danmotivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi Di Sma Negeri 11 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 2(2), 139–155.
- Wulandari, S. (2012). *Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Gebog*. IAIN Walisongo.
- Zubaidah, R. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Smp Negeri Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).