

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi

Ilhamuddin Dongoran¹

¹*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia*

Jl. Denai No. 217, Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

Email : ilham.dongoran609@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 34 guru. Untuk pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi. Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi dengan nilai signifikan 19.8%, (2) Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 35.2%, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 40.2%, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 15.2%, (5) Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 24.1 %, (6) Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 63.1 %

Kata Kunci : *Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kompensasi*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the principal's leadership, teacher competency, work motivation, compensation and work climate on the performance of teacher at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. The population in this study was all teachers of Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi which amounted to 34 teachers. For sampling, use the entire population. The results of this study found: (1) Principal's leadership has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi by 19.8% (2) Teacher competence has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi by 35.2%, (3) Work motivation has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi by 40.2%, (4) Compensation has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi by 15.2%, (5) Work climate has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi by 24.1%, (6) The principal's leadership, teacher competency, work motivation, compensation and work climate have a significant effect together on the performance of teachers at the Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi by 63.1%.

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

1. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik, sistem pendidikan yang baik adalah ketika suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkedisiplinan tinggi. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada guru disekolah tersebut. Sebagai seorang pendidik, guru setidaknya mengetahui dan mempunyai misi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maka tidak berlebihan jika dikatakan masa depan masyarakat, bangsa dan negara sangat ditentukan oleh guru. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

Guru merupakan suatu jabatan profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada setiap jenjang pendidikan. Ditegaskan dalam UU Nomor 14/2005, bahwa guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini dilakukan guru dalam proses pembelajaran yang berlangsung dikelas, sehingga guru harus dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif. (Susanto, 2020) mengemukakan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, namun yang paling utama dan sangat dominan adalah kualitas profesional seorang guru. Oleh Karena Itu Pendidikan sangat penting bagi satu generasi ke generasi berikutnya (Akrim, 2020; Hidayat, 2024; Simbolon, 2024; Sri, 2024). Hal ini sejalan dengan pandangan Uno (2016) guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang dan tugas untuk membimbing dan mengembangkan siswa, baik secara individu maupun melalui cara-cara tradisional disekolah maupun diluar sekolah. Pembelajaran bermutu menuntut proses pendidikan yang harus berjalan dengan baik. Hal ini dapat tercapai apabila ditangani secara profesional. Pernyataan ini menjelaskan bahwa pencapaian tujuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing dan fasilitator dalam menciptakan iklim kelas yang mampu meningkatkan motivasi dan prestasi peserta didik. Maimunawati (2020) mengatakan guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan profesional untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam proses pemindahan ilmu dari sumber belajar yang tersedia kepada peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan seorang guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan peserta didik, oleh karena itu sangat diperlukan guru yang profesional dan kinerja yang baik.

Sumidah (2019) menguraikan bagaimana profesi guru kini hanya sekedar tujuan ekonomi, yaitu mengejar gaji yang tinggi, dan bukan panggilan untuk mendidik generasi masa depan bangsa. Sayangnya, gaji yang besar tersebut tidak dibarengi dengan kinerja mengajar yang terbaik. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin. Guru seharusnya dapat melakukan inovasi pembelajaran. Sebaliknya, inovasi pembelajaran bagi guru relatif tertutup dan kreatifitas dinilai bukan bagian dari prestasi. Sehingga kemampuan guru tidak dapat berkembang, hal ini disebabkan karena guru belum menguasai materi bidang studinya sendiri, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kurangnya kerja tim antara sesama guru dan tenaga pendidik lainnya. Kinerja guru ditentukan oleh berbagai faktor. Madjid (2016) menyebutkan variabel internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi menentukan kinerja seorang guru secara internal dan keterampilan yang dimiliki guru tersebut serta motivasi kerja. Selanjutnya Hafidullah (2021) menyebutkan faktor-faktor berikut dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja guru: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*), (2) suasana kerja atau suasana guru, (3) desain karir dan jabatan guru, (4) peluang untuk perbaikan diri, (5) dorongan atau semangat untuk bekerja, (6) pengetahuan, (7) kemampuan, dan (8) kualitas pribadi guru. Sehingga dapat

disimpulkan keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada penentu kinerja guru.

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

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi dapat dikatakan satu-satunya Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang berstatus negeri di kota tebing tinggi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi terdapat guru yang masih mengajar dengan metode belajar konvensional. Pembelajaran yang seperti ini pastilah tidak efektif, menjadikan siswa malas dalam belajar dan cenderung membuat siswa melakukan kegiatan lain yang lebih menarik bagi mereka seperti mengganggu teman, bercerita dengan temannya dan hal lainnya. Kegiatan administrasi terkait dengan administrasi mengajar seperti pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tidak berjalan dengan baik karena ada beberapa guru yang tidak dapat dan tidak memahami cara pembuatan administrasi sesuai dengan prosedur. Indikasi lainnya adalah ada beberapa guru yang tidak menguasai bahan ajar karena sebelum memulai kegiatan belajar mengajar guru tidak membuat perencanaan. Bahwa belum semua kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan masih belum optimalnya tingkat keberhasilan penyelesaian tugas guru yaitu dalam menyusun perangkat pembelajaran dan silabus. Masih banyak guru yang tidak memiliki media ajar ataupun alat peraga untuk dibawa ke dalam kelas. RPP tersebut berasal dari internet atau *file* guru dari sekolah lain. Hal ini mengakibatkan guru malas dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran di kelas, sehingga pembelajaran menjadi monoton dan membosankan bagi para siswa. Kinerja guru terkesan masih rendah karena tidak rutinnya guru membuat persiapan mengajar, jarang menggunakan alat peraga, metode mengajar yang digunakan belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik. Padahal teori mengharuskan guru membuat dan menguasai program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Kemudian indikasi kinerja guru yang masih rendah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi terkait rendahnya kinerja guru juga ditunjukkan dengan rendahnya tingkat disiplin guru dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Hal ini berdasarkan hasil kunjungan ke Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi ditemukan meskipun bel tanda berakhirnya istirahat sudah dibunyikan, namun guru tidak serta merta masuk ke dalam kelas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Melainkan masih asik duduk di kantor guru.

Hasil penelitian Ningrum (2021) dalam jurnal yang berjudul “*Analisis Faktor Faktor Determinan Kinerja Guru*”. Motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Rali (2017) dari temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 3,1% dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26%. Selanjutnya menurut hasil penelitian Wibowo (2014) problematika profesi guru yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri meliputi dua faktor yakni: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pribadi guru, yaitu lemahnya sentuhan pedagogik, didaktik, metodik, serta kurang mencintai profesinya merupakan indikasi ketidakselarasan kompetensi guru pada umumnya. Mutu

pendidikan hanya akan menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja yang berada di garis terdepan yaitu guru. Dalam situasi ini, pendidik harus mampu meningkatkan kinerjanya secara konsisten, karena hal ini penting untuk keberhasilan di kelas. Penentu utama kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi”.

2. METODE PENELITIAN

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

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi jalan kutilang kelurahan bulian kecamatan bajenis kota tebing tinggi. Banyak populasi yaitu seluruh guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi sebanyak 34 guru. Untuk pengambilan sampel riset kuantitatif menggunakan seluruh populasi dikarenakan banyak populasi dibawah 100. Menurut (Arikunto, 2012), jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 34 guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Selanjutnya definisi operasional setiap variabel yang diteliti, adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), yaitu kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi dan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada di suatu sekolah agar dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Dengan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kemampuannya sebagai pemimpin yang meliputi ; 1) Visioner, 2) Pemersatu, 3) Pemberdayaan, 4) Kestabilan emosi, dan 5) Keterampilan sosial.
- b. Kompetensi guru (X2), Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dan yang menjadi indikator kompetensi guru meliputi ; 1).Kompetensi pedagogik, 2).Kompetensi kepribadian, 3).Kompetensi sosial, 4).Kompetensi profesional.
- c. Motivasi kerja (X3), yaitu kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya-upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Indikator motivasi kerja meliputi ; 1). Faktor intrinsik, faktor ini terdiri dari prestasi yang ingin dicapai, pengakuan dari dunia kerja, tanggung jawab. 2). Faktor ekstrinsik, faktor ini terdiri dari hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, kebijaksanaan administratif, kondisi kerja, teknik supervisi, dan kehidupan pribadi.
- d. Kompensasi (X4), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam manajemen sumber daya manusia sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Adapun indikatornya meliputi ; 1). Gaji merupakan imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. 2). Insentif merupakan jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

- e. Iklim kerja (X_5), yaitu suasana di mana siswa, staf, dan orang tua dapat bekerja, belajar, berinteraksi, dan bersosialisasi dalam lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan tenang. Sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Terdapat tiga indikator iklim kerja, yakni sebagai berikut; 1). Hubungan antara kepala sekolah dengan guru, 2). Hubungan anatara guru dengan guru, dan 3). Hubungan antara guru dengan siswa.
- f. Kinerja Guru (Y), yaitu kemampuan dan usaha guru untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, termasuk tugas pembelajaran dan tugas-tugas institusional lainnya. Berikut ini adalah indikator kinerja guru, anatara lain: 1). Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), 2). Pelaksanaan Pembelajaran, dan 3. Penilaian Prestasi Belajar.

Teknik pengumpulan data adalah bagaimana data dikumpulkan dan dianalisis. Tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan terhadap keseluruhan proses yang dilakukan, baik pada saat pengumpulan, analisis, maupun penyajiannya, termasuk pada saat penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data melakukan kuesioner dan dokumentasi. Berikut teknik analisis data dalam penelitian ini ;

- a. Analisis Regresi Linear Berganda, metode ini menggunakan persamaan regresi linier dengan formula : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$
- b. Uji Asumsi Klasik. 1). Uji Komogrov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas. Jika nilai Signifikan lebih besar ($>$) 0,05 maka residual berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya, jika nilai Signifikan lebih kecil ($<$) 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal. 2). Uji Glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. 3). Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variable independen atau tidak. Apabila VIF lebih kecil ($<$) 10, maka artinya tidak terdapat masalah multikolinieritas. 4). Uji Durbin Watson digunakan dalam uji autokorelasi. Autokorelasi tidak ada jika nilai Durbin-Watson yang dihasilkan berada di antara $DL/4$ dan $(4-DL)/4$. 5). Uji Linearitas, menggunakan pengujian Test for Linearity. Jika nilai signifikan pada linearity lebih besar ($>$) dari 0,05 maka antara variabel independent dan variabel dependent terdapat hubungan yang linear. Begitu juga sebaliknya.
- c. Uji F (Uji Simultan), apabila nilai signifikan hitung $\leq 0,05$, maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- d. Uji t (Uji Parsial), apabila nilai signifikan t hitung $\leq 0,05$, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikatnya.
- e. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2), nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu antara nol (0) dan satu (1). Jika $R = \text{nol}$ (0) berarti tidak ada hubungan korelasi. Variabel bebas dapat memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat apabila nilai R^2 mendekati satu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

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

memberikan kepemimpinan yang efektif jika mereka memiliki kualitas, sikap, dan kemampuan yang diperlukan untuk memandu organisasi sekolah yang sukses. Prinsipnya harus mampu mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya.

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

Tabel 1. Besar Pengaruh Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	0,198	0,173	5,844
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah				

Penelitian Coban (2020) yang berjudul “*Trust in principals, leaders’ focus on instruction, teacher collaboration, and teacher self-efficacy: testing a multilevel mediation model*” menguatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang lebih efektif membangun kepercayaan dan menekankan pengajaran untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru dalam hal kualitas pengajaran dan pembelajaran siswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Noviyanti (2021) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung*” yang menyatakan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah akan meningkatkan kinerja guru, dengan kata lain kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Garum (2019) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Lampung Selatan*” menyatakan hal yang sama bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini menguatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Colquit et.al, (2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga elemen. Pertama, *Organizational Mechanisme* meliputi kultur organisasi dan struktur organisasi. Kedua adalah *Group Mechanisme* meliputi gaya dan perilaku pemimpin, kekuasaan dan negosiasi pemimpin, proses dan komunikasi tim kerja, serta karakteristik dan perbedaan tim kerja. Terakhir, *Individual Characteristics* mencakup kemampuan dan keperibadian serta nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku. Dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Yulk dalam Dongoran (2023) juga menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017) variabel yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas di tempat kerja, yakni : variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Dimana variabel organisasional, terdiri dari: a). Sumber daya, b). Kepemimpinan, c). Imbalan, d). Struktur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah bekerja untuk membangun organisasi yang penuh semangat tinggi, etika tinggi, visioner, berempati, dan motivasi, sehingga tertata sesuai dengan sistem yang direncanakan di unit sekolah. Pola hubungan dan komunikasi

pemimpin yang efektif akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga diharapkan akan memberi dampak terhadap hasil kinerja guru di unit sekolah secara signifikan. Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

b. Kompetensi Guru Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

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

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

Tabel 2. Besar Pengaruh Faktor Kompetensi Guru

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

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

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

mencakup kemampuan dan keperibadian serta nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku. Sehingga kemampuan atau kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

c. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan besar nilai hubungan (R) 0,634. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,402 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 40,2%. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

Tabel 3. Besar Pengaruh Faktor Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.384	5.045

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

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

Robbins dan Judge (2012) mengatakan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*). Selanjutnya Wijaya (2017) model MARS (*Motivation, Ability, Role Perceptions* dan *Situational Factors*) yang menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) mempengaruhi secara kinerja. Sehingga dapat dikatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017) variabel yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas di tempat kerja, yakni : variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Dimana variabel psikologis, terdiri dari: a). Persepsi, b). Sikap, c). Kepribadian, d). Belajar, dan e). Motivasi. Motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja guru. Sependapat dengan itu,

Afework dalam Joen (2022) menyatakan motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor paling signifikan dalam mengganggu perilaku dan kinerja guru di sekolah. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru, tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Seorang guru dapat bekerja dengan giat apabila mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

d. Kompensasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam manajemen sumber daya manusia sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh sekolah. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Dengan besar nilai hubungan (R) 0,39. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,152 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,2%. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

Tabel 4. Besar Pengaruh Faktor Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.125	6.010

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suryani (2017) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batusangkar*” yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Abdullah (2020) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kabupaten Jepara*” menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kompensasi mengakibatkan adanya peningkatan kinerja guru. Hal ini menguatkan bahwa kompensasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

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

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri kota tebing tinggi.

e. Iklim Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Suasana di tempat kerja sangat penting baik dalam bisnis maupun lembaga pendidikan. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu guru bekerja lebih baik dan membantu sekolah mencapai tujuannya. Suasana dan interaksi yang terjalin antar guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dengan anggota staf lainnya, dan antar lembaga dalam komunitasnya secara bersama-sama disebut sebagai iklim kerja. Ini adalah contoh lingkungan kerja yang mendukung.

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

Tabel 5. Besar Pengaruh Faktor Iklim Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	0,241	0,217	5,685

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

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

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

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

Kapasitas seorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap siswa yang dipimpinnya dengan meningkatkan prestasi akademiknya disebut kinerja guru. Konsekuensinya, kinerja seorang guru dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kapasitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dan mencirikan

perilaku yang ditunjukkan guru sebelum, selama, dan setelah terlibat dalam kegiatan pembelajaran.

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

Tabel 5. Besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.565	4.239

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

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

4. KESIMPULAN

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

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah menentukan peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
2. Kompetensi guru (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru

menentukan peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

3. Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja menentukan terjadinya peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
4. Kompensasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi menentukan terjadinya peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
5. Iklim kerja (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim kerja menentukan peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.
6. Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kota Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. Slamet YS (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Visipena*. Vol. 11. No. 1. Hal. 180-193.
- Agustina. Andi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTs N Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Jurnal IDAARAH*. Vol. 4. No. 1. Hal. 111-118.
- Akrim, A. (2020). Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Observatorium. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 6(1), 1-10.
- Anshori, Isa. (2017). Penguatan Pendidikan Karakter Di Madrasah. *Halaqa: Islamic Education Journal*. Vol.1. No.2. Hal. 63-74
- Aprianis. (2018). The Influence Of Competence And Work Corporate Toward Teacher Performance At SMP Negeri 10 Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol. 4. No. 1. 39-46.
- Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri Di Kulon Progo. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 11. No. 1. Hal. 17-47.
- Çoban, Ö., Özdemir, N., & Bellibaş, M. Ş. (2023). Trust in principals, leaders' focus on instruction, teacher collaboration, and teacher self-efficacy: testing a multilevel mediation model. *Educational Management Administration & Leadership*. Vol.51. No.1. Hal. 95-115.
- Colquitt, LePine & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education. Amerika.
- Garum. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Lampung Selatan. *Jurna Kependidikan Islam*. Vol. 9. No. 1. Hal. 58-75
- Gultom, S. W., Amini, A., & Isman, M. (2024). Manejemen implementasi kurikulum merdeka belajar di SMP Negeri 1 Sitellu Tali Urang Jehe Pakpak Bharat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 5(4). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.21585>
- Hafidullah. (2021). *Management Guru : Meningkatkan Disipin Dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani. Yogyakarta.
- Hidayat, M. (2024). Student's Perception of the Effectiveness of Teacher Communication in Guiding Problem-Based Learning Projects. *Persepsi: Communication Journal*, 7(2), 148-156.

- Huda. Mualimul. (2020). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Hal : 1-18.
- Indrasari. Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Joen. Dkk. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Magama. Sulawesi Tengah.
- Madjid. Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta : Samudera Biru
- Maimunawati. Siti., Alif. Muhammad. (2020). *Peran Guru, Orang Tua, Metode dan Media Pembelajaran.. 3M Media Karya*. Banten.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. CV. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.
- Ningrum. Egi. I. K. (2021). Analisis Faktor Faktor Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 6. No. 2. Hal. 225-237.
- Ratmini. N. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. Vol. 10. No. 2. Hal. 91-100.
- Rila. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran*. Tesis. Program Studi Pendidikan Agama Islam. PPS IAIN Metro Lampung.
- Robbins, S.P & Judge T.A. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Pearson Education, Inc. United States America.
- Sarpandadi. Ahmad. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *TARBAWI*. Vol. 2. No.2. Hal.118-126.
- Simbolon, R. (2024). Literature Study: Integration of Ethnomathematics in Mathematics Learning in Schools. *JMEA: Journal of Mathematics Education and Application*, 3(2), 70-76.
- Sumidah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Purworejo. *Journal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam Volume*. 4. No.1. Fakultas Tarbiyah IAIN Kebumen. Volume. 4. No.1. Hal : 64-85.
- Susanto. Heri. (2020). *Profesi Keguruan*. Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.
- Susmiyati. Sri. (2020). Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education*. Vol. 2. No. 2. Hal : 137-160.
- Uno. Hamzah. B. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Utami. P. Puji. (2017). Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Se-Kota BEKASI. *Vo.8. No.1*. Hal.17-32.
- Wibowo. Catur. H. (2014). *Problematika Profesi Guru Dan Solusinya Bagi Peningkatan Kualitas Pendidikan Di MTs Negeri Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri*. Pasca Sarjana IAIN Surakarta.
- Wijaya. Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). Medan.