

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil**

**Tarjudin<sup>1)\*</sup>, Elfrianto<sup>2)</sup>, Faisal rahman Dongoran<sup>3)</sup>**

*Managemen Pendidikan Tinggi Pascasarjan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia*

*Jl. Panglima Denai Medan No. 217*

Email : [tarjudinspd@gmail.com](mailto:tarjudinspd@gmail.com)

### **Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (2) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (3) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; dan (4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil secara simultan. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa data yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji t dan secara simultan digunakan Uji F. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan program SPSS versi 21 diperoleh persamaan regresi berganda: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil:  $\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1$ ; (2) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil :  $\hat{Y} = 112.517 + .254X_2$ ; (3) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil :  $\hat{Y} = 112.517 + .182X_3$ ; dan (4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil :  $\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1 + .254X_2 + .182 X_3$ . Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2.134, iklim sekolah sebesar 0.254 dan motivasi kerja guru sebesar 0.182 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru; semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

**Kata kunci:** *Influence of Principal Leadership, School Climate, Teacher Work Motivation, Teacher Performance*

### ***The Influence of Principal Leadership, School Climate, and Teacher Work Motivation on Teacher Performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil***

#### **Abstract**

*This research aims to determine: (1) The influence of the principal's leadership on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (2) The influence of school climate on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (3) The influence of teacher work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; and (4) The influence of the principal's leadership, school climate and teacher work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil simultaneously. The sample in this study was 40 teachers at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Sampling was carried out by total sampling. The data in this research is primary data. Data was collected using a questionnaire. The data analysis method used is the Multiple Linear Regression model. To test the hypothesis partially, the t test was used and the F test was used simultaneously. The results of the tests carried out using program SPSS versi 21 obtained a multiple regression equation: (1) The influence of the principal's leadership on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil:  $\hat{Y} = 112.517 + 2.134 X_1$ ; (2) The influence of school climate on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil:  $\hat{Y} = 112.517 + .254X_2$ ; (3) The influence of teacher work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil:  $\hat{Y} = 112.517 + .182X_3$ ; and (4) The influence of the principal's leadership, school climate and work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil:  $\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1 + .254X_2 + .182 X_3$ . Based on the data, the regression coefficient value for principal leadership is 2.134, school climate is 0.254 and teacher work motivation is 0.182, meaning that there is a joint positive relationship*

*between principal leadership, school climate and work motivation on teacher performance; The higher the principal's leadership, school climate and teacher work motivation, the higher the teacher's performance.*

**Keywords:** *Influence of Principal Leadership, School Climate, Teacher Work Motivation, Teacher Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan bentuk dari kinerja yang menjadi masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kinerja juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiper dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Terkait dengan kinerja maka perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan saat ini.

Guru adalah salah satu komponen yang terlibat langsung dalam memberikan layanan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi pendidikan harus mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2014:11) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo dalam Muhammad Adi Fadilah dkk, 2023:34). Oleh karena itu, sekolah dijadikan sebagai wadah yang terdiri dari individu-individu untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Namun setiap guru mempunyai watak yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan ketidakfokusan dalam meningkatkan kinerja guru. Bukan hanya itu kualitas kerja guru dalam mengajar juga akan terpengaruh.

Pencapaian kinerja guru yang baik sangat diutamakan, dikarenakan eksistensi yang mutlak di butuhkan dalam pembelajaran. Sebagaimana yang diutarakan Colquitt, dkk. (2018:32), kinerja merupakan sebagai seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa : *Human performance = ability + motivation, Motivation = attitude + situation* dan *Ability = knowledge + skill*.

Dalam suatu organisasi pendidikan, kepemimpinan mengarahkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kekuasaan dan pengaruh yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat tentang kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.

Secara sederhana kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain,

terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Demikian juga halnya dengan kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang baik sebagai subjek yang aktif, kreatif, kompetitif dalam menggerakkan orang lain, khususnya masyarakat lingkungan sekolah. Sebagai individu maupun kelompok organisasi sebagai individu maupun kelompok/organisasi dalam pencapaian tujuan maupun visi secara efektif. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya manusia, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber daya keuangan yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin dan kinerja guru. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan manajerial yang baik, agar mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik. Peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan sehingga dapat menjadi contoh terhadap disiplin dan kinerja. Kepala sekolah yang tidak mau mendengar pendapat bawahan menyebabkan guru bertindak apriori terhadap kepentingan pekerjaan atau sekolah, sehingga iklim sekolah juga dapat terganggu. Iklim sekolah tersebut ditanamkan supaya guru mempunyai tanggung jawab terhadap rasa memiliki dalam bekerja sehingga disiplin kinerja guru akan tercapai.

Untuk itu didasarkan pada konsep sekolah yang efektif menurut pendapat Edmonds (dalam Prasetia, 2023:58) menyatakan bahwa karakteristik sekolah yang efektif yaitu (1) guru-guru memiliki kepemimpinan yang kuat dan kepala sekolah memberikan perhatian yang tinggi terhadap perbaikan mutu pengajaran, (2) guru-guru memiliki kondisi pengharapan yang tinggi untuk mendukung pencapaian prestasi siswa, (3) atmosfir sekolah yang tidak kaku, sejuk tanpa tekanan dan kondusif dalam seluruh proses pengajaran atau suatu tatanan iklim yang nyaman, (4) sekolah memiliki pengertian yang luas tentang fokus pengajaran dan mengusahakan keefektifan sekolah dengan energi dan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pengajaran secara maksimal, (5) sekolah efektif dalam menjamin kemajuan murid yang dimonitor secara priodik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Iklim sekolah adalah keadaan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh warga sekolah (guru dan staf) dari suasana yang terjadi di dalam sekolah baik itu secara fisik maupun mencakup keseluruhan aspek internal sekolah (Suharsaputra, dalam Prasetia, 2023:154).

Hal ini sesuai dengan pendapat Prasetia (2023:154) bahwa iklim sekolah sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Dengan demikian, iklim sekolah adalah karakter sekolah yang relatif bertahan lama yang dialami oleh pesertanya, yang mempengaruhi tindakan mereka, dan yang didasarkan pada persepsi kolektif tentang perilaku di sekolah.

Dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama anggota dalam organisasi. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara individu maupun kelompok, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing individu. Setelah pencapaian iklim sekolah yang baik maka keefektifan sekolah dalam proses pembelajaran akan menjadi lebih baik, iklim sekolah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Semegah apapun dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu sekolah kalau kepala ekolah beserta dengan aparat birokrasi sekolah yang bersangkutan tidak mampu menciptakan iklim dan budaya sekolah yang baik, maka siswa tidak akan betah berada di lingkungan sekolah. Hal ini tentunya berdampak pada pelaksanaan pembelajaran yang tidak efektif dan tidak efisien (Subagio, 2016: 1).

Iklim sekolah yang kondusif sangat penting agar siswa merasa tenang, aman dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasakan diri dihargai, dan agar orangtua dan masyarakat merasa dirinya diterima dan dilibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerja sama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghargai satu sama lain. Budaya dan iklim sekolah dapat digolongkan menjadi enam kondisi yaitu: (1) iklim terbuka, (2) iklim bebas, (3) iklim terkontrol (4) iklim familier (kekeluargaan), (5) iklim parternal, dan (6) iklim tertutup. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif mendorong setiap personil yang terlibat dalam organisasi sekolah untuk bertindak dan melakukan yang terbaik yang mengarah pada prestasi siswa yang tinggi (Ismail, 2010: 1)

Disamping itu, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Colquitt, LePine, and Wesson (2013) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energi yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang guru, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Sadiman dalam Sri Setiyati (2014) mengutarakan bahwa manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol. Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Pemberian motivasi kepada seseorang (apakah guru, pegawai, atau siswa) pasti memiliki tujuan dan berdampak terhadap perilaku individu di sekolah atau di tempat kerja. Beberapa dampak serta tujuan dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu meningkatkan kinerja atau *performance*, produktivitas, dan kepuasan kerja yang mengarah pada keberhasilan organisasi. Moorhead & Griffin dalam Prasetia (2023:294) menyatakan para manajer menentukan pekerjaan-pekerjaan apa yang akan dilakukan di dalam organisasi mereka dan bagaimana pekerjaan itu akan dilaksanakan. Akan tetapi mereka juga harus menemukan cara untuk memotivasi orang-orang dan cara untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Motivasi merupakan kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan perilaku manusia. Selanjutnya Winardi dalam Sri Setiyati (2014) memaparkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Yaslis Ilyas dalam Sri Setiyati (2014) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Cave & Mulloy dalam Prasetia (2023:281) menyebutkan motivasi guru adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan menghadirkan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Motivasi kerja guru sangat penting bagi pertumbuhan sistem pendidikan di seluruh dunia dan mereka berprestasi, disamping itu aspek pengetahuan dan keterampilan profesional, kompetensi, sumber daya pendidikan dan juga strategi cenderung dapat menentukan keberhasilan dan meningkatkan efektivitas pendidikan secara benar (Ololube dalam Prasetia, 2023:281).

Motivasi kerja yang dikembangkan dari dalam diri sendiri tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan ini tentu tidak terlepas dari andil kinerja guru sebagai komponen organisasi. Guru yang memiliki tanggungjawab dan tugas agar tujuan sekolah tercapai dengan kerja sama antara guru dan kepala sekolah sebagai manajer untuk menciptakan iklim sekolah yang menunjang proses pembelajaran yang baik. Untuk itu produktivitas guru dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah motivasi kerja, iklim sekolah serta efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

## 2. METODE

Pendekatan Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasi (*correlational research*) dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Arikunto (2016:12) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, hingga memaparkan hasil penelitian.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

Metode pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan terstandarkan untuk memperoleh data dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2015:224), dalam pemilihan metode penelitian, selalu tergantung pada permasalahan penelitian yang akan dipecahkan dan jenis data yang akan dikumpulkan. Masalah penelitian menentukan jenis data yang diperlukan, dan jenis data ini memandu pemilihan metode atau cara pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner atau angket dengan jenis tertutup. Angket yang digunakan menggunakan skala Likert.

Validitas menunjukkan apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut sesuai dengan fungsi ukurnya atau sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah sebagai berikut:

- Mengujicoba tes kepada responden.
- Menganalisis tes yang telah diujicoba.
- Validitas instrumen dihitung dengan menggunakan persamaan *Uji Pearson Product Moment* (Arikunto, 2016: 213) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum x \cdot y - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\sum x \cdot y$  = Jumlah hasil kali skor x dan y setiap responden

$\sum x$  = Jumlah skor x

$\sum y$  = Jumlah skor y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah skor x

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah skor y

Apabila hasil  $r_{\text{hitung}}$  sudah diketahui maka selanjutnya dibandingkan dengan nilai pada tabel  $r$  product moment ( $r_{\text{tabel}}$ ) dengan taraf signifikansi 5%. Keputusan dengan membandingkan  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$ , yaitu sebagai berikut:

Jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  berarti valid

Jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid (gugur).

Uji validitas ini dilakukan pada seluruh butir-butir instrumen. Semakin tinggi nilai validitas tiap butir instrumen menunjukkan semakin valid butir instrumen tersebut untuk digunakan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa prasyarat yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Kuncoro (2013:244) menyatakan bahwa uji-t pada suatu penelitian memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Hal yang seirama juga di sampaikan (Ghozali, 2013:96), yang menyatakan bahwa uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi (*Sig.*) dengan tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) yang ingin dicapai, yaitu sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- (1) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya, variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen;
- (2) Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. PEMBAHASAN dan HASIL

#### Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil dengan jumlah sampel sebanyak 40 guru. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari empat variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Iklim Sekolah ( $X_2$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_3$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ). Untuk menyajikan statistik deskripsi sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif yang meliputi: nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), dan distribusi frekuensi masing-masing variabel, maka digunakan perhitungan menggunakan program SPSS versi 21.

Berikut ini ditampilkan perhitungan hasil statistik dasar keempat data variabel Penelitian.

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel Y,  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$**

#### Statistics

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja Guru	Kinerja Guru
<i>N</i>	<i>Valid</i>	40	40	40	40
	<i>Missing</i>	0	0	0	0
<i>Mean</i>		79.00	44.15	106.23	64.23
<i>Median</i>		80.00	40.00	100.00	65.00
<i>Mode</i>		80	40	100 <sup>a</sup>	70
<i>Std. Deviation</i>		2.025	6.091	31.681	10.659
<i>Variance</i>		4.103	37.105	1.003.666	113.615
<i>Range</i>		5	25	100	43
<i>Minimum</i>		75	30	55	47
<i>Maximum</i>		80	55	155	90
<i>Sum</i>		3160	1766	4249	2569
<i>Percen-tiles</i>	25	80.00	40.00	79.25	55.00
	50	80.00	40.00	100.00	65.00
	75	80.00	50.00	134.50	70.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Kinerja Guru ( $Y$ )

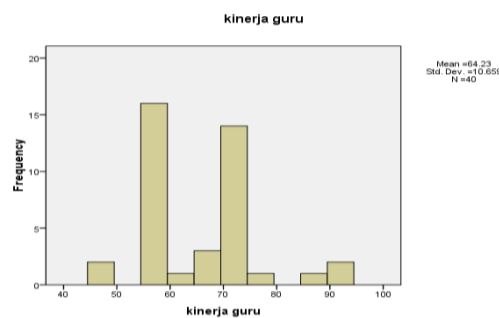
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru ( $Y$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden ( $N$ ) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 64.23, nilai tengah (*median*) sebesar 65.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 70, simpangan baku

(standard deviation) sebesar 10.659, varians (variance) sebesar 113.615, rentang (range) sebesar 43, skor terendah (minimum) sebesar 47 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 90.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
47 - 54	2	5.0	5.0	5.0
55 - 61	17	47,5	47,5	165
62 - 68	3	7.5	7.5	107.5
69 - 75	14	35.0	35.0	90.0
76 - 82	1	2.5	2.5	92.5
83 - 90	3	7.5	7.5	195.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Histogram Data Kinerja Guru**

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang kinerja guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\
 &= \frac{1}{2} (90 + 47) = 68.5 = 69 \text{ (dibulatkan)} \\
 \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\
 &= \frac{1}{6} (90 - 47) = 7.16 = 7 \text{ (dibulatkan)} \\
 1.5 (\text{SDi}) &= 1.5 (7) = 10.5 \\
 \text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) &= 68 + 10.5 = 78.5 \text{ dibulatkan menjadi } 79. \\
 \text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) &= 68 - 10.5 = 57.5 \text{ dibulatkan menjadi } 58.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kinerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Kategori Kecenderungan Kinerja Guru**

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 79	3	7,5	Tinggi
2	69 – 79	16	40,0	Cukup
3	58 – 68	6	15,0	Kurang
4	< 58	15	37.5	Rendah
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 3 guru (7,5%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori tinggi, 16 guru (40%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori cukup, 6 guru (15%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori kurang, dan 15 guru (37.5%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori cukup yaitu 16 guru (40%).

**Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 79.00, nilai tengah (median) sebesar 80.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 80,

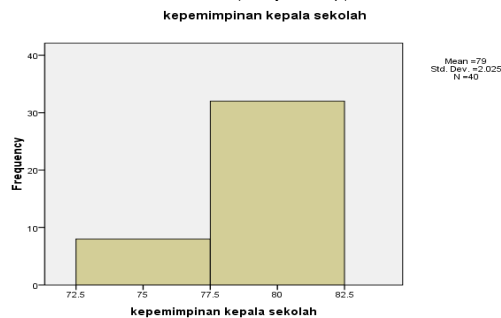


simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 2.025, varians (*variance*) sebesar 4.103, rentang (*range*) sebesar 5, skor terendah (*minimum*) sebesar 75, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 80.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
75	8	20.0	20.0	20.0
80	32	80.0	80.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Histogram Data Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Data tersebut diatas kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang Kepemimpinana Kepala Sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (80 + 75) = 155$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (80 - 75) = 0.8 \text{ dibulatkan menjadi } 1.$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (1) = 1.5$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 155 + 1.5 = 156,5 \text{ dibulatkan menjadi } 157.$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 155 - 1.5 = 153.5 \text{ dibulatkan menjadi } 154.$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kepemimpinana kepala sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 157	0	0	Tinggi
2	156 - 157	0	0	Cukup
3	154 - 155	0	0	Kurang
4	< 154	40	40	Rendah

Tabel di atas menunjukkan kepemimpinana kepala sekolah dominan termasuk dalam kategori rendah yaitu 40 guru (99.9%).

**Iklim Sekolah (X<sub>2</sub>)**

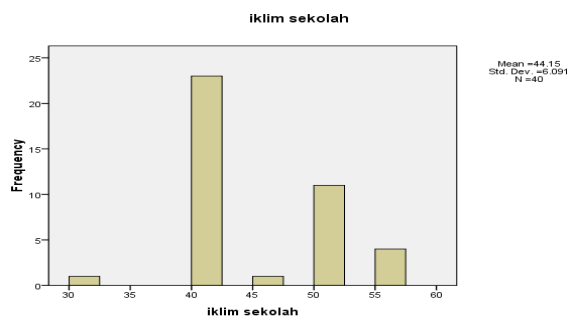
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel iklim sekolah (X<sub>2</sub>) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 44.15, nilai tengah (*median*) sebesar 40.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 40, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 6.091, varians (*variance*) sebesar 37.105, rentang (*range*) sebesar 25, skor terendah (*minimum*) sebesar 30, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 55.



**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
30 - 36	1	2.5	2.5	2.5
37 - 43	23	57.5	57.5	60.0
44 - 50	11	27.5	27.5	90.0
51 - 57	4	10.0	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Histogram Data Iklim Sekolah**

Data tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang iklim sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (55 + 30) = 42.5$$

$$Sdi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (55 - 30) = 4.2$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (4.2) = 6.3 \text{ (dibulatkan 6)}$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 42.5 + 6 = 48.5 \text{ dibulatkan menjadi } 49.$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 42.5 - 6 = 36.5 \text{ dibulatkan menjadi } 37.$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel Iklim Sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Iklim Sekolah**

No	Rentang Skor	f	%	Kategori
1	> 49	14	37.5	Tinggi
2	43 - 48	1	2.5	Cukup
3	37 - 42	23	57.5	Kurang
4	< 36	1	2.5	Rendah
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 14 guru (37.5%) memiliki iklim sekolah dalam kategori tinggi, 1 guru (2.5%) memiliki iklim sekolah dalam kategori cukup, 23 guru (57.5%) memiliki persepsi Iklim Sekolah dalam kategori kurang, dan 1 guru (2.5%) memiliki Iklim Sekolah dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Iklim Sekolah dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 23 guru (57.5%).

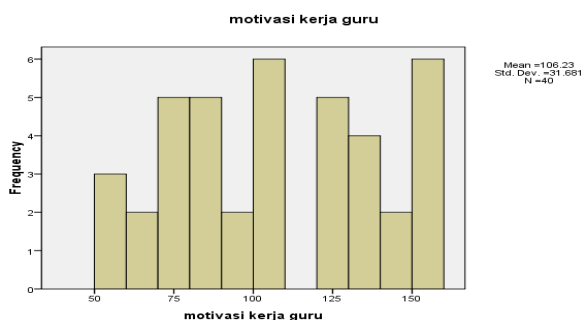
### Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel motivasi kerja (X3) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 106.23, nilai tengah (*median*) sebesar 100, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 100, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 31.681, varians (*variance*) sebesar 103.66 rentang (*range*) sebesar 100, skor terendah (*minimum*) sebesar 55, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 155.

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
55 - 71	6	15	15	45
72 - 88	9	22.5	22.5	167.5
89 - 105	8	20	20	247.5
106 - 122	1	2.5	2.5	62.5
123 - 139	8	110	110	430
140 - 156	8	20	20	277.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



**Gambar 4.4. Histogram Data Motivasi Kerja**

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang motivasi kerja. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (155 + 55) = 50$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (155 - 55) = 16.6$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (16.6) = 24.9 \text{ (dibulatkan 25)}$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 50 + 25 = 75$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 50 - 25 = 25$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel motivasi kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja**

No	Rentang Skor	f	%	Kategori
1	> 75	34	85	Tinggi
2	50 – 75	6	15	Cukup
3	25 – 49	0	0	Kurang
4	< 25	0	0	Rendah
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 34 guru (85%) memiliki persepsi motivasi kerja dalam kategori tinggi, 6 guru (15%) memiliki persepsi motivasi kerja dalam kategori cukup. Dengan demikian, data variabel motivasi kerja dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu 34 guru (85%).

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini hasil Pembahasan dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket pernyataan untuk kinerja guru dan untuk kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (*Sig*) variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.02 yang artinya  $<$  probabilitas 0.05 atau  $0.02 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_0-1$  ditolak dan **Ha-1 diterima**. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar **4,0%** dan sisanya ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian seorang kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi yang memiliki kepribadian yang baik; dengan mencerminkan sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, emosi yang stabil, teladan, menjalin komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis dengan guru, dan melaksanakan pengambilan keputusan dengan melibatkan semua guru. Disamping itu, kepala sekolah menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya, dan memberikan tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi gurunya, maka kinerja guru yang ada di sekolah menjadi semakin baik pula.

Menurut Aktar, Ivony Agnes Br Sembiring, Sri Nurabdiah Pratiwi. (2021: 61-86) kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang di tuangkan dalam tindakan.

Irvan, Romaida Nababan, Elfrianto Nasution. (2022), didapatkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% dengan kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,672 dan  $t_{\text{hitung}} (6,92) > t_{\text{tabel}} (1,67)$ ; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai  $r$  sebesar 0,729 dan  $t_{\text{hitung}} (8,112) > t_{\text{tabel}} (1,67)$ ; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $r$  sebesar 0,772 dan  $t_{\text{hitung}} (9,251) > t_{\text{tabel}} (1,67)$ ; (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai  $r$  sebesar 0,390 dan  $t_{\text{hitung}} (4,17) > t_{\text{tabel}} (1,67)$ .

Frank Endang Sari, Indra Prasetya, Elfrianto. (2021). Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa. (2) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dalam pemecahan masalah. (3) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat serta mampu menumbuhkan rasa percaya diri para guru yang nantinya guru itu akan dicontoh oleh para siswanya. (4) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

#### 4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket yang terdiri dari pernyataan untuk kinerja guru dan pernyataan untuk iklim sekolah menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (*Sig*) variabel iklim sekolah ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.04 yang artinya  $<$  probabilitas 0.05 atau  $0.04 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_0-2$  ditolak dan **Ha-2 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar **8,5%** dan sisanya 91,5% ditentukan oleh variabel lain di luar persamaan regresi penelitian ini.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian menunjukkan implikasi bahwa struktur organisasi

dengan pembagian tugas yang jelas (*Job Description*) dan SOP (*Standard Operational Prosedure*) memberikan acuan kerja, kapan, di mana, oleh siapa, dan cara menjalankan kegiatan, terutama yang bersifat rutin dan pembiasaan. Sedangkan komunikasi antara kepala sekolah dengan guru berjalan baik, baik mingguan ataupun rapat rutin bulanan. Dalam hal kontrol kepala sekolah dalam bentuk teguran kepada guru sangat jarang terjadi, dikarenakan setiap guru sangat memahami sekali tentang kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan dari hubungan interpersonal terutama pengembangan guru, kepala sekolah mendukung pengembangan profesi guru dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti MGMP dan IHT di sekolah dalam memahami penyusunan perencanaan pembelajaran, penguasaan materi secara, pengelolaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penggunaan media yang sesuai, serta memberikan kesempatan guru untuk melaksanakan studi lanjut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika guru nyaman dengan iklim sekolah yang berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang ada di sekolah menjadi semakin baik pula. Salah satu cara untuk meningkatkan iklim sekolah juga dengan melibatkan guru-guru dalam setiap kegiatan sekolah.

Salim Aktar, Ivony Agnes Br Sembiring, Sri Nurabdiah Pratiwi. (2021). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai persamaan regresi berganda dengan menggunakan output komputer diatas sebagai berikut: konstanta sebesar 0,515; koefisien kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,378; koefisien iklim sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,252, dan koefisien kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,160. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $Y = 0,515 + 0,378X_1 + 0,252X_2 + 0,160X_3$ . Jika variabel bebas meningkat 1% maka efektivitas kerja guru akan meningkat. Hasil hipotesis uji  $t_{\text{-hitung}}$  7.358 dengan probabilitas signifikan 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0.05$ , variabel penelitian adalah iklim sekolah diperoleh dengan uji  $t_{\text{-hitung}}$  5.599 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0.05$ . Variabel kepuasan kerja diperoleh dengan uji  $t_{\text{-hitung}}$  3.871 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0.05$ . Maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Emilda Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetya. (2022). Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda:  $Y = 4,457 + 0,387 X_1 + 0,295 X_2 + 0,272 X_3$ , yang berarti nilai konstanta sebesar 4,457 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 4,457. Hasil keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

#### 4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket pernyataan untuk kinerja guru dan pernyataan untuk motivasi kerja, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (*Sig*) variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.002 yang artinya lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau  $0.002 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_0-3$  ditolak dan  **$H_a-3$  diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar **11.9%** dan sisanya 88.1% ditentukan oleh variabel lainnya.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang baik akan dapat mengelola serta meningkatkan kinerja dirinya sebagai guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula. Tidak optimalnya motivasi kerja guru terlihat dari minimnya keinginan guru untuk mendapatkan umpan balik dari setiap pekerjaannya di sekolah, dan masih minimnya keinginan guru untuk melakukan pekerjaan secara inovatif. Rendahnya motivasi guru menyebabkan guru menjalankan tugasnya tidak maksimal dan guru tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya. Motivasi merupakan pendorong kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang tinggi tentunya para guru akan semakin giat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi kerja merupakan daya dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Dalam motivasi terdapat berbagai keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri guru, akan mendorong dan mengarahkan tindakan guru untuk bekerja dengan seoptimal mungkin sesuai dengan seharusnya dikerjakan, untuk mendapatkan atau mewujudkan suatu kinerja yang bermutu. Sedangkan motivasi dari

luar berupa ajakan, suruhan, jadi seorang guru terdorong untuk melakukan tindakan (bekerja) atas dasar pengaruh dari luar, guru bekerja karena takut pada atasan atau karena dipaksa. Motivasi kerja guru yang rendah, terlihat dari masih banyaknya guru yang kurang bersemangat dalam bekerja, seringnya izin meninggalkan tempat tugas saat jam kerja, yang dipengaruhi oleh rasa kurang semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan menyebabkan kinerja guru menjadi menurun.

Motivasi untuk mengajar yang dimiliki guru akan sangat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Jika motivasi mengajar tinggi, maka ia akan mampu mengajar dengan baik, dan sebaliknya, jika motivasi mengajar yang dimilikinya rendah, maka ia tidak akan mampu mengajar dengan baik, di mana hal ini akan sangat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru. Melihat pentingnya hasil kerja dari seorang guru dalam melaksanakan program pendidikan dan pengajaran di sekolah, maka diperlukannya motivasi kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan penuh semangat tinggi, serta ia akan berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Latar belakang pendidikan guru juga dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas mengajar kepada siswa. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya akan membuat guru dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

Dari motivasi kerja yang dikemukakan diatas, diperoleh bahwa peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian pada indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Peningkatan pemberian penghargaan kepada guru yang tepat memberikan keinginan guru untuk terus menunjukkan kinerja yang baik di sekolah. Para guru akan berusaha semampunya untuk memberikan hasil kerja yang baik, sesuai dengan tujuan sekolah yang harus dicapai. Selain itu dengan adanya pemberian penghargaan, setiap guru akan berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajarnya, dan hal ini memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitian Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. (2017), yang hasilnya adalah Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai  $t_{hitung}$  positif atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Ada pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian Lannidar, Indra Prasetya, (2021). Dimana penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan ( $X_1$ ) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru ( $X_2$ ) sebesar 0,452, dan motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,594. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ( $R^2 X_1 X_2 X_3 Y$ ) sebesar 0,332 berarti 33,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

#### **4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Iklim Sekolah ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim sekolah ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) yakni nilai statistik  $F_{hitung}$  sebesar 5,410 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,87 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan. Melihat  $F_{hitung} = 5,410 > 2,87 = F_{tabel}$  dengan tingkat

signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0-4$  ditolak dan **Ha-4 diterima**, yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru, adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim sekolah ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar **31.1%** dan sisanya 68.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim sekolah ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim sekolah ( $X_2$ ) dan motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama semakin baik dan terus berkembang maka akan dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula.

Implikasinya adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Iklim sekolah dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan guru dengan melakukan pelatihan serta mendapatkan kesejahteraan melalui kompensasi yang diberikan kepada guru langsung dari kepala sekolah. Selain itu motivasi kerja guru juga perlu diberikan semangat, arahan dan dukungan agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru. Dalam hal ini kinerja mengajar, kegiatan perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi perlu ditingkatkan. Guru harus mampu mempersiapkan dan menyampaikan materi secara baik sesuai dengan analisis kemampuan siswa. Memilih metode yang sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan dan menutup pelajaran dengan memberikan kesimpulan diakhir pelajaran, supaya siswa memahami betul pelajaran yang diberikan.

Sebagaimana hasil penelitian Syaiful Bahri, Amini, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Data penelitian yang dilakukan berasal dari data primer yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah sekolah, guru dan siswa. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMA Negeri 5 Pematangsiantar dan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Selain seirama dengan penelitian diatas, juga didukung oleh penelitian Nova Lega Hati Siregar, A. Akrim, Indra Prasetya, (2022). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan komunikasi guru terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang berjumlah 60 orang, Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan hasil  $144,063 > 2,77$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Simpulannya, ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kerja guru.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini menunjukkan bahwa dengan wujud iklim sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Subagyo 2010. *Marketing In Business. edisi pertama, cetakan pertama*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri, 2021, "[Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar](#)". Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol 5 (3). [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=IJUY8nMAAAAJ&citation\\_for\\_view=IJUY8nMAAAAJ:J\\_g5lzvAfSwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=IJUY8nMAAAAJ&citation_for_view=IJUY8nMAAAAJ:J_g5lzvAfSwC). Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M, 2018, *The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance*". International Journal of Scientific & Technology Research, 7 (7).
- Anggraeni, Widi dan Yuniarsih, Tjutju, 2017. Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Anis Syamsu Rizal. 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*. Jurnal Ulul Ai – bab Vol 23 (1. <file:///C:/Users/hp/Downloads/658-1527-1-PB.pdf>). Diakses pada tanggal 1 Maret 2023.
- Anoraga, P, 2014, *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Antoni, Azwar. 2015. *Pengaruh Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa SMK Negeri 1 Bukitkemuning Kecamatan Bukitkemuning Kabupaten Lampung Utara*. PPs IAIN Raden Intan, Lampung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Colquitt, Jason, A, et al. 2018, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Sixth Edition, McGraw-Hill Education, Dubuque, New York.
- Depitra, Panji S, 2018. *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung*, UKI, Bandung.
- Dewi Andayani, Elfrianto, Akrim, 2022, [Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai](#). Journal of Administration and Educational Management Vol 5 (1). [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=83Pc2QMAAAAJ&art=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=83Pc2QMAAAAJ:KxtntwgDAa4C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=83Pc2QMAAAAJ&art=20&pagesize=80&citation_for_view=83Pc2QMAAAAJ:KxtntwgDAa4C). Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Endang Sari, Frank. Indra Prasetya, Elfrianto, 2021, "[Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru \(Studi\)](#)". Jurnal Pendidikan Rokania Vol 6 (3) <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16756>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Frank Endang Sari, Indra Prasetya, Elfrianto. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru ( Studi Di Sma Negeri 2 Pematang Siantar)*. Jurnal manajemen pendidikan dasar dan menengah
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, I, 2015, "*Values and Ethics in Educational Leadership: An Idea of Character Building of Students. Conference Proceedings Character Education in Indonesia Concepts and Applications in Primary Schools*", IKIP PGRI Madiun, 9 Juni, 1-13.
- Handoko, Hani, T. 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irvan, Romaida Nababan, Elfrianto Nasution, 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri Se Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi*. Jurnal manajemen pendidikan dasar dan menengah Vol 3 (4)
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Prensamedia Group.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomim*, Edisi 4. Erlangga, Jakarta.
- Maita, Amini, Indra Prasetya, 2023, "[Pengaruh Pemberdayaan dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri \(SDN\) Se-Kecamatan Nibung Hangus](#)". Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol 7 (1). <file:///C:/Users/hp/Downloads/5391-Article%20Text-10188-1-10-20230209.pdf>
- Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.



- Muhammad Adi Fadilah dkk, 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi”. Jurnal Dinamika Manajemen Vol 11 (1)
- Muhammad Hasim, Amiruddin, Nuridayanti, 2020, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pangkajene Kepulauan”. Jurnal Media Elektrik, Vol. 17, No. 2. <file:///C:/Users/hp/Downloads/14039-34511-2-PB.pdf>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Mulyasa. E, 2013, *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- , 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah.
- Pramono, Suwito Eko, 2014, *Kinerja Guru Sejarah: Studi Kausal pada Guru-Guru Sejarah SMA di Kota Semarang*, Jurnal Paramita, Vol. 24 No. 1 – Januari 2014. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/paramita/article/view/2868>. Diakses pada tanggal 4 Maret 2023.
- Prasetya, Indra, 2023, *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktik*, UMSU Press, Medan.
- Pulungan, Lilik Hidayat, 2020, *Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan*. Doctoral Thesis, UNIMED. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana. 2014. *Education Management, Analysis Theory and Practice*, Rajawali Press, Jakarta.
- Rivayanti, 2020, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru*. Vol 1 (1). <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jitim/article/view/25/21>. Diakses pada tanggal 2 Maret 2023
- Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetya, Emilda Sulasmi. 2022. [Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar](#). Jurnal Pendidikan Rokania vol 7 (1)
- Safrika, Shela, 2018, *Hubungan Motivasi Belajar dengan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri 2 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung*, Akademi Sekretari dan Manajemen BSI, Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Salim Aktar, Ivony Agnes Br Sembiring, Sri Nurabdiah Pratiwi. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri SeKecamatan Binjai Selatan*. Jurnal pendidikan tambusai Vol 5 (1)
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Rudi, dkk., 2019, “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru (Di Sdi Salafiyah Gondanglegi Malang)”. Jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajemen <file:///C:/Users/hp/Downloads/3980-10805-1-PB.pdf>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy, 2013, *Budaya Organisasi*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sri Setiyati, 2014, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2., <file:///C:/Users/hp/Downloads/8931-22199-1-SM.pdf>. diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Alfabeta, Bandung.
- , 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsaputra, U, 2016, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan: Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Surya, Mohamad, 2014, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Pustaka Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>. Diakses pada tanggal 1 Maret 2023.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.

- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Cetakan Ke-9, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yamin, M, 2016, *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*, Referensi (GP Press Group), Jakarta.
- Zahara, Siti, 2019, *Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi*, UINSU, Medan.