

MOTIVASI KERJA GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN KAIRATU KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT

Petronela Wattimena, P. Rahabav, A. Sahalessy,
Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pattimura
Jalan Ir. M. Putuhena Unpatti Poka Ambon, Indonesia
nelwattimena1978@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru menjadi unsur utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak. Motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru dan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat, (3) pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 orang dan melalui teknik *simple random sampling* diperoleh sampel sebanyak 85 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan analisis linear sederhana untuk uji hipotesis pertama dan kedua dan regresi ganda untuk uji hipotesis ketiga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 (probabilitas < 0.05). Bukti lain dapat dilihat melalui besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($61.890 > 1.663$). (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 (probabilitas < 0.05). Bukti lain dapat dilihat melalui besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($58.861 > 1.663$). (3) motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 (probabilitas < 0.05). Bukti lain dapat dilihat melalui besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2265.789 > 3.11$).

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar kedepan guru dan kepala sekolah lebih meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah dapat menerapkan fungsi dan perannya untuk mendorong dan memotivasi warga sekolah (terlebih guru) sehingga guru dapat mengembangkan diri menjadi guru yang kreatif dan inovatif.

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

ABSTRACT

Teacher performance is the main element in improving the quality of education. Therefore, improving teacher performance needs serious attention from various parties. Teacher work motivation and principal's leadership is one of the factors that can be used to predict the level of teacher performance. The higher the teacher's work motivation and the better the principal's leadership, the higher the teacher's performance.

This study aims to determine (1) the effect of teacher work motivation on teacher performance at Public Senior High Schools in Kairatu District, West Seram Regency, (2) the influence of school principal leadership on teacher performance at Public Senior High Schools in Kairatu District, West Seram Regency, (3) the effect of teacher work motivation and principal leadership together on teacher performance at public

high schools in Kairatu District, West Seram Regency. The population in this study as many as 108 people and through simple random sampling technique obtained a sample of 85 people. The research method used is quantitative research using simple linear analysis to test the first and second hypotheses and multiple regression to test the third hypothesis.

The results showed that (1) teacher work motivation had an effect on teacher performance, this was evidenced by a significant value of 0.000 (probability <0.05). Other evidence can be seen through the magnitude of the value of $t_{count} > t_{table}$ ($61,890 > 1,663$). (2) Principal leadership has an effect on teacher performance, as evidenced by a significant value of 0.000 (probability <0.05). Other evidence can be seen through the magnitude of the value of $t_{count} > t_{table}$ ($58,861 > 1,663$). (3) teacher work motivation and principal leadership simultaneously affect teacher performance, this is evidenced by a significant value of 0.000 (probability <0.05). Other evidence can be seen through the magnitude of the value of $F_{count} > F_{table}$ ($2265.789 > 3.11$). From the results of this study, it is hoped that in the future teachers and principals will further improve their performance. Principals can apply their functions and roles to encourage and motivate school members (especially teachers) so that teachers can develop themselves into creative and innovative teachers.

Keywords: *Teacher Work Motivation, Principal Leadership, Teacher Performance.*

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Melihat begitu pentingnya pendidikan, maka penyelenggara pendidikan yang berkualitas adalah suatu harapan demi terciptanya manusia yang berkualitas. Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa tidak hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, namun pendidikan yang bermutu, baik dari input, proses, output dan outcome (Timor et al, 2018).

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Pendidikan Nasional, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang baik maka mutu pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru merupakan orang yang berada “digaris depan” pada proses pendidikan di sekolah (Mulyadi dalam Kempa, 2019:2). Hal tersebut disebabkan karena guru mempunyai posisi sebagai perancang, pelaksana dan pengevaluasi pendidikan, sehingga tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa guru merupakan salah seorang yang sangat bertanggung jawab dalam mensukseskan proses pembelajaran di sekolah. Demikian halnya dengan pengembangan kurikulum yang menuntut aktivitas dan kreativitas guru dalam membentuk kompetensi pribadi siswa. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa” (Basyirudin dan Usman dalam Supardi 2016: 29).

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bekerja positif terhadap pekerjaannya. Kinerja akan menjadi optimal, apabila diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, baik itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun siswa.

Comnes dalam Kempa (2019: 9) mengidentifikasi kinerja guru dapat dilihat dari tugas mengajar guru yang dibagi menjadi tiga tahap, yaitu tahap sebelum mengajar (*preactive*), tahap pengajaran

(*interactive*), dan sesudah pengajaran (*pastactive*). Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam komunikasi dan guru memegang kunci (*key pearson*) sangat menentukan proses keberhasilan siswa. Sebagai pemegang kunci harus melakukan perilaku sebagai berikut: (a) kejelasan dalam menyampaikan informasi secara verbal maupun non- verbal, (b) kemampuan guru untuk membuat variasi tugas dan tingkah lakunya, (c) sifat hangat dan keantusiasan guru dalam berkomunikasi, (d) perilaku guru yang berorientasi pada tugas, (e) perilaku guru dalam membuat variasi keterampilan bertanya, (f) kemampuan guru dalam menentukan tingkat kesulitan pengajarannya, (g) kemampuan guru dalam mengalokasikan waktu pengajarannya sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Faktor lain untuk meningkatkan keberhasilan mutu pendidikan adalah motivasi kerja sebagai alat untuk meningkatkan kinerja guru. “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan” (Hasibuan, 2014: 95).

Motivasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru, yakni motivasi mendorong meningkatnya semangat dan ketekunan dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan mempunyai energy yang banyak untuk melaksanakan kegiatan bekerja yang pada akhirnya akan mampu memperoleh prestasi yang lebih baik. Motivasi kerja guru dapat terlihat pada dorongan kerja untuk kebutuhan jasmani, dorongan kerja untuk keselamatan dan rasa aman, dorongan bekerja sama dengan teman seprofesi, dorongan kerja untuk mencapai tujuan yang merangsang prestasi kerja dan dorongan kerja untuk kompetensi diri (Maslow dan McClelland dalam Rahabav 2014: 153). Dengan terpenuhi kebutuhannya baik kebutuhan lahiriah maupun batiniah, maka guru akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh dedikasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya berasal dari guru saja melainkan juga dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk mengembangkan kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial (Agung dan Yusfridawati 2013: 92).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap terhadap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai kharisma kepemimpinan, dan pengetahuan yang luas tentang peran dan fungsi sebagai kepala sekolah. Secara umum peran kepemimpinan kepala sekolah menurut Depdiknas dikenal dengan sebutan EMAS. Dalam perkembangan selanjutnya menjadi tujuh peran yang dikenal dengan sebutan EMASLIM (Depdiknas dalam Rahabav, 2014: 95-108).

Lebih lanjut Sergiovani dalam Kempa (2019: 5) mengatakan bahwa tugas kepala sekolah yaitu sebagai perencana, pengambil keputusan, pengorganisasian, koordinasi, mempengaruhi, dan mengevaluasi. Dimana tugas tersebut dilaksanakan dalam bidang program sekolah. Sebagai *manajer*, kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menyusun program sekolah (RKJM, RKT, RKAS), menyusun organisasi kepegawaian yang tepat, membangun kultur sekolah, mengorganisasi kegiatan sekolah, mengoptimalkan Semua sumber daya yang dimiliki oleh sekolah, dan mengevaluasi capaian kinerja sekolah.

Disamping mengelola sekolah, kepala sekolah juga melaksanakan supervisi sekolah yang bertujuan untuk terciptanya sistem pendidikan yang terpadu, efektif, dan efisien. Sebagai *supervisor*, kepala sekolah memiliki kemampuan menyusun program supervisi pendidikan, melaksanakan program supervisi pendidikan dengan baik, serta memanfaatkan hasil supervisi pendidikan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan sehingga guru-guru bersemangat (termotivasi) dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan siswa. Wahyosumidjo dalam Danim dan Suparno (2009: 14) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan kultur sekolah yang mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi dan siswa belajar tanpa paksaan.

Kepala sekolah sebagai *motivator*, memberikan motivasi kepada Semua warga sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas di sekolah secara baik dan benar. Kemampuan kepala sekolah sebagai *motivator* dilihat dari kemampuannya mengatur lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan tenang, yang dapat menimbulkan kreativitas dan ide-ide cemerlang dari warga sekolah. Kepala sekolah harus menunjukkan

kepemimpinan yang mampu mendorong atau mendayagunakan guru untuk mengembangkan diri dan mengimplikasinya dalam bentuk kerja yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah dapat memberi peluang kepada guru untuk mengembangkan diri. Mulyasa (2004:100-101) mengemukakan bahwa dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi siswa, kepala sekolah harus: a) mengikutsertakan guru dalam penataran-penataran, memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar pada jenjang yang lebih tinggi, b) kepala sekolah harus menggerakkan tim evaluasi belajar siswa dan memanfaatkan hasil evaluasi tersebut untuk memotivasi siswa, c) kepala sekolah dapat mendorong guru untuk menggunakan waktunya seefisien mungkin dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa guru senior pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu pada tanggal 04 Agustus 2021 dengan inisial (HO, AS, dan YT) diperoleh informasi bahwa belum optimalnya kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kepala sekolah kadang-kadang kurang koordinasi atau hanya melibatkan guru dan pegawai tertentu saja dalam pengambilan keputusan atau menyusun program sekolah. Kepala sekolah masih belum mampu menyusun perencanaan guna pengembangan sekolah. Jadwal untuk mengevaluasi kinerja guru yang sudah ditetapkan dua minggu sekali terkadang tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Kepala sekolah kurang memberikan pembinaan bagi guru yang lalai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kunjungan kelas (supervisi) yang dilakukan oleh kepala sekolah masih belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kinerja guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih mendalam. Kepala sekolah kurang mampu mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu belum optimal. Hal ini dibuktikan masih ada perilaku sebagian guru yang cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu, sebagian guru sudah terbiasa tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, terlambat hadir di sekolah dan belum mematuhi jadwal mengajar yang ada, kurang bergairah dan semangat dalam bekerja yang mengakibatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan belum efektif. Ada guru yang menunjukkan sikap disiplin ketika kepala sekolah berada di sekolah dan apabila kepala sekolah tidak ada, mereka bebas dan cenderung tidak disiplin, serta lalai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya ketegasan pimpinan terhadap kelalaian guru dalam menjalankan tugas mereka. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) belum disiapkan dengan baik, masih ada guru yang mengcopy paste dari internet sehingga tidak ada konsistensi antara indikator, tujuan, materi dan bahan ajar. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru masih monoton, masih menggunakan pendekatan searah dan belum berdeferensiasi. Guru belum mengembangkan merdeka belajar. Dalam evaluasi pembelajaran, guru belum memiliki kemampuan menyusun soal-soal HOTS. Terdapat guru penggerak yang selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada guru, tetapi tidak dimanfaatkan peluang tersebut oleh guru-guru untuk mengembangkan kinerjanya. Dalam hal ini guru penggerak membagikan hal-hal baru yang harus diikuti oleh guru-guru dalam kegiatan seminar, lokakarya atau pelatihan secara online namun tidak direspons dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih sangat rendah. Kondisi demikian tentunya akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan mengukur pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah 108 guru SMA Negeri se-Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat yang tersebar pada sekolah-sekolah sebagai berikut; 46 guru SMA Negeri 1 Seram Bagian Barat, 34 guru SMA Negeri 10 Seram Bagian Barat dan 28 guru SMA Negeri 22 Seram Bagian Barat. Pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* dan menggunakan rumus $n = \frac{N}{N.d^2+1}$ (Riduwan, 2017). Sedangkan penentuan sampel masing-masing klaster alokasi proposional menggunakan rumus $n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$ sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 85 orang guru.

Variabel penelitian terdiri dari *dependent* variabel (dipengaruhi atau terikat) dan *independent* variabel (variabel yang mempengaruhi atau variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru (X_1) dan

kepemimpinan kepala sekolah (X_2). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non tes berupa pengisian angket dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Kriteria penilaian acuan patokan sesuai Ratumanan dan Laurens (2011) dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Acuan Patokan

Nilai (%)	Huruf	Kualifikasi
$x \geq 90$	A	Sangat tinggi
$75 \leq x < 90$	B	Tinggi
$60 \leq x < 80$	C	Sedang
$40 \leq x < 70$	D	Rendah
$x < 40$	E	Sangat rendah

Teknik analisa data dengan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda $\hat{Y} = ax + bx_1 + bx_2$. Analisis inferensial di uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Proses analisis dilakukan menggunakan program SPSS 25.0.

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru

Sesuai data hasil validasi instrumen penelitian variabel motivasi kerja guru dengan 36 butir pernyataan maka diperoleh nilai *mean* sebesar 124.13, nilai *standar deviasi* sebesar 14.859, nilai *varianse* sebesar 220.781, nilai *range* sebesar 65, nilai minimum 93 dan nilai maksimum 158. Distribusi skor rentangan (*range*) berada diantara 93 s/d 158. Persentase persepsi responden untuk motivasi kerja guru dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Konversi Nilai Motivasi Kerja Guru

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Huruf	Kategori
162 – 180	0	0	A	Sangat tinggi
135 – 161	19	22,35	B	Tinggi
108 – 134	54	63,53	C	Sedang
72 – 107	12	14,12	D	Rendah
$x < 72$	0	0	E	Sangat rendah
Jumlah	85	100		

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari Tabel 1.2, terlihat bahwa distribusi frekuensi tertinggi dari variabel motivasi kerja guru adalah 54 responden dengan persentase 63,53% pada interval 108 – 134 dan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa perlu upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sesuai data hasil validasi instrumen penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan 42 butir pernyataan maka diperoleh nilai *mean* sebesar 138.41, nilai *standar deviasi* sebesar 15.027, nilai *varianse* sebesar 225.817 nilai *range* sebesar 71, nilai minimum 105 dan nilai maksimum 176. Distribusi skor rentangan (*range*) berada diantara 105 s/d 176. Persentase persepsi responden untuk kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Konversi Nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Huruf	Kategori
189 – 210	0	0	A	Sangat tinggi
158 – 188	10	11,76	B	Tinggi
126 – 157	58	68,24	C	Sedang
84 – 125	17	20	D	Rendah
$x < 84$	0	0	E	Sangat rendah
Jumlah	85	100		

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa distribusi frekuensi tertinggi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 58 dengan persentase 68,24% pada interval 126 – 157 dan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu beranggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat dikategorikan baik.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Sesuai data hasil validasi instrumen penelitian variabel kinerja guru dengan 38 butir pernyataan maka diperoleh nilai *mean* sebesar 117.67, nilai *standar deviasi* sebesar 12.366, nilai *varianse* sebesar 152.914, nilai *range* sebesar 56, nilai minimum 94 dan nilai maksimum 150. Distribusi skor rentangan (*range*) berada diantara 94 s/d 150. Persentase persepsi responden untuk kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Konversi Nilai Kinerja Guru

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Huruf	Kategori
171 – 190	0	0	A	Sangat tinggi
143 – 170	3	3,53	B	Tinggi
114 – 142	46	54,12	C	Sedang
76 – 113	36	42,35	D	Rendah
$x < 76$	0	0	E	Sangat rendah
Jumlah	85	100		

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari Tabel 1.4 terlihat bahwa distribusi frekuensi tertinggi dari variabel kinerja guru adalah 46 dengan persentase 54,12% berada pada interval kelas 114 – 142 dan berada pada kategori sedang. artinya bahwa guru cukup mampu untuk menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan pengayaan dan remedial, serta mengevaluasi hasil proses pembelajaran.

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data variabel motivasi kerja guru (X_1), variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2), dan variabel kinerja guru (Y). Teknik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan *Kolmogrov Smirnov Test* sesuai Tabel 1.5.

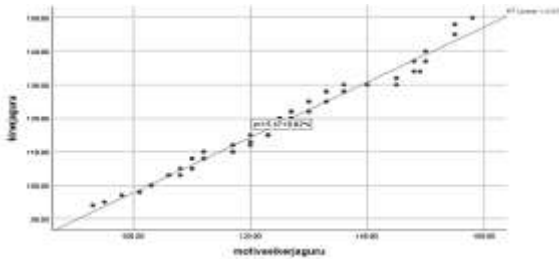
Table 1.5
Hasil Analisis Uji Normalitas

No	Variabel	Kolmogrov Smirnov (Sig)	Taraf Signifikan	Keterangan	Keputusan
1	Motivasi Kerja Guru	0.061	0.05	$0.061 > 0.05$	Normal
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.200	0.05	$0.200 > 0.05$	Normal
3	Kinerja Guru	0.076	0.05	$0.076 > 0.05$	Normal

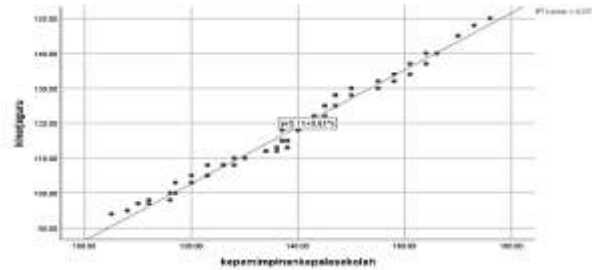
Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS 25 for windows

2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat dibuat garis regresi linear seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.1. Grafik Linearitas Variabel Motivasi Keraj Guru terhadap Kinerja Guru



Gambar 1.2. Grafik Linearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dari grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Menunjukkan ada hubungan yang linear antara variabel X_1 terhadap Y dan hubungan yang linear antara variabel X_2 terhadap Y , karena terdapat hubungan yang linear antar variabel penelitian maka salah satu asumsi untuk model regresi dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

3. Uji Hipotesis Penelitian

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana yang dilihat pada Tabel 1.6

Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis Pertama

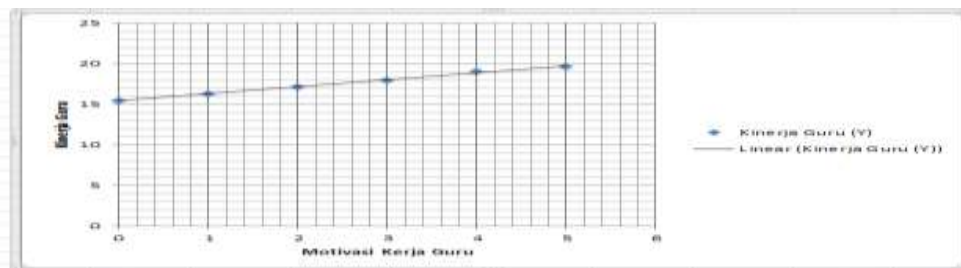
Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
Constant	15.468			
Motivasi Kerja Guru	0.823	61.890	0.000	Signifikan
R Square	0.978			
t_{tabel}	1.663 _(85-2;0.05)			

Sumber: Data diolah (SPSS) versi 25.

Dari Tabel 1.6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = a + bx$

$$\hat{Y} = 15.468 + 0,823x$$

Persmaan regresi tersebut jika dibuat kedalam diagram cartesius maka diperoleh grafik linear seperti pada Gambar 1.3



Gambar 1.3 Persamaan Regresi Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Grafik pada Gambar 1.3 menunjukkan nilai *constant* (a) sebesar 15.468 mengartikan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja guru maka besarnya nilai variabel kinerja guru adalah sebesar 15.468. Koefisien regresi motivasi kerja guru sebesar 0.823, menunjukkan bahwa setiap motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi tersebut. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah positif.

Hasil analisis pada Tabel 1.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja guru sebesar 0.000 (probabilitas < 0.05), artinya bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap tingkat kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat adalah signifikan. Bukti lainnya juga dapat dilihat melalui besarnya nilai t_{hitung} sebesar 61.890 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.663 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($61.890 > 1.663$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sementara besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dapat dilihat melalui besarnya nilai koefisien determinasi atau R^2 yakni sebesar 0.978 atau 97.8% sisanya 2.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model persamaan ini.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilihat pada Tabel 1.7

Tabel 1.7.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

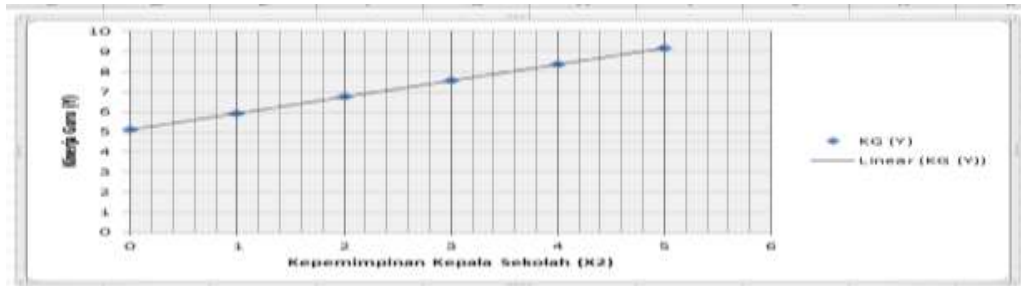
Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
Constant	5.112			
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.813	58.861	0.000	Signifikan
R Square	0.976			
t_{tabel}	1.663 _(85-2;0.05)			

Sumber: Data diolah (SPSS) versi 25.

Dari Tabel 1.7 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = a + bx$

$$\hat{Y} = 5.112 + 0.813x$$

Persamaan regresi tersebut jika dibuat kedalam diagram cartesius maka diperoleh grafik linear seperti pada Gambar 1.4.



Gambar 1.4. Persamaan Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Grafik pada Gambar 1.4 menunjukkan nilai *constant* (a) sebesar 5.112 mengartikan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah maka besarnya nilai variabel kinerja guru adalah sebesar 5.112. Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.813, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi tersebut. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y adalah positif.

Hasil analisis pada Tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.000 (probabilitas < 0.05), artinya bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap tingkat kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat adalah signifikan. Bukti lainnya juga dapat dilihat melalui besarnya nilai t_{hitung} sebesar 58.861 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.663 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($58.861 > 1.663$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian kedua diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sementara besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dapat dilihat melalui besarnya nilai koefisien determinasi atau R² yakni sebesar 0.976 atau 97.6% sisanya 2.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model persamaan ini.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilihat pada Tabel 1.8.

Tabel 1.8
Hasil Uji Hipotesis Ketiga

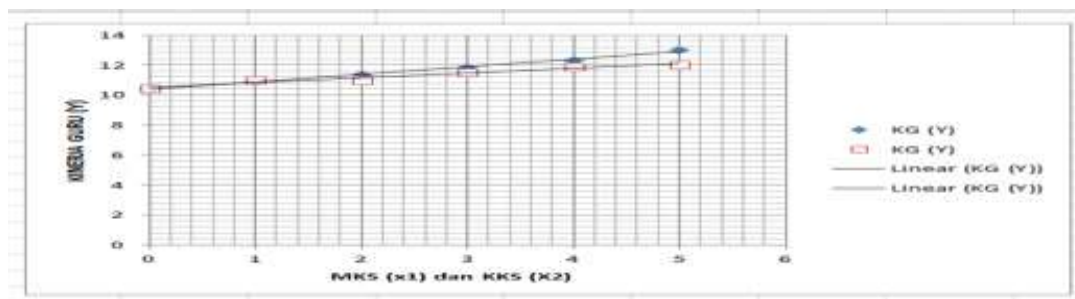
Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
Constant	10.442			
Motivasi Kerja Guru	0.464	5.093	0.000	Signifikan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.359	3.981	0.000	Signifikan
R Square	0.982			
F _{hitung}	2265.789			
F _{tabel}	3.11 _(85-2;0.05)			
t _{tabel}	1.663 _(85-2;0.05)			

Sumber: Data diolah (SPSS) versi 25.

Dari Tabel 1.8 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$$\hat{Y} = 10.442 + 0.464x_1 + 0.359x_2$$

Persamaan regresi tersebut jika dibuat kedalam diagram cartesius maka diperoleh grafik linear seperti pada Gambar 1.5.



Gambar 1.5. Persamaan Regresi MKG dan KKS terhadap KG

Grafik pada Gambar 1.5 menunjukkan nilai *constant* (a) sebesar 10.442 mengartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan kepala Sekolah dianggap konstan maka Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat akan meningkat sebesar 10.442. Koefisien regresi Motivasi Kerja Guru sebesar 0.464, menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja Guru ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat akan bertambah sebesar 0.464. Koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0.359, menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat akan bertambah sebesar 0.359.

Hasil analisis pada Tabel 1.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengujian secara simultan dari kedua variabel yakni Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0.000 (probabilitas < 0.05), artinya bahwa pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari kedua variabel terhadap tingkat Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat adalah signifikan. Bukti lainnya juga dapat dilihat melalui besarnya nilai F_{hitung} sebesar 2265.789 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.11 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2265.789 > 3.11$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ketiga diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Sementara besarnya pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dapat dilihat melalui besarnya nilai koefisien determinasi atau R^2 yakni sebesar 0.982 atau 98.2% sisanya 1.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model persamaan ini.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2013) tentang Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, karena nilai korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,591$, koefisien determinasi sebesar $Rsquare = 0,349$, dengan harga signifikansi sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Kaspullah (2020, Tesis) tentang Pengaruh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah. Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sambas. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, kompetensi guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama dengan nilai signifikansi sebesar 0,035.

Motivasi kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu yang ditemukan dalam penelitian ini ada pada kategori sedang dengan persentasi 63,53%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam motivasi kerja guru antara lain, motivasi dari dalam diri dan motivasi dari luar. Motivasi dari dalam meliputi adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan dan semangat dalam bekerja, berusaha mengungguli orang lain, sedangkan motivasi dari luar

meliputi; usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, memperoleh pujian dan perhatian dari orang lain dan atasan.

Menurut Mc Clelland (Widoyoko, 2012) bahwa mereka yang memiliki motivasi tinggi akan memperlihatkan berbagai tanda aktivitas fisiologi yang tinggi, menunjukkan kewaspadaan yang tinggi, berorientasi pada keberhasilan dan sensitif terhadap tanda-tanda yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja, memiliki tanggung jawab secara pribadi atas kinerjanya, inovatif mencari hal-hal yang baru dan efisien, menyukai umpan balik berupa penghargaan dan bukan insentif untuk peningkatan kinerjanya.

Firmawati, Yusrizal dan Usman (2017) mengemukakan melalui hasil penelitiannya bahwa motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan bawahan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para bawahan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh suatu penghargaan atas prestasi yang dicapai.

Dengan demikian motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap keberhasilan proses maupun hasil kerja guru itu sendiri, yakni motivasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru, sehingga dapat mendorong meningkatkan semangat dan ketekunan dalam bekerja. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai energi yang banyak untuk melaksanakan kegiatan bekerja yang pada akhirnya mampu memperoleh kinerja yang lebih baik.

Perkembangan pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini mengharuskan setiap lembaga pendidikan dengan kepala sekolah yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mempunyai karakter yang baik dan kompetensi yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dengan mengarahkan, mendorong dan memotivasi guru maka dapat mendorong peningkatan kualitas kerja guru dalam melakukan pembelajaran. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah dituntut harus bekerja secara maksimal dan juga harus dapat mengetahui dimana permasalahan yang dimiliki setiap bawahannya. Seorang kepala sekolah memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja bawahannya. Peningkatan kualitas kinerja bawahannya memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang dicapai (Fahmi 2013: 26).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang dengan persentasi 68,24%. Hal ini menunjukkan bahwa para guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu beranggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat dikategorikan baik, namun berdasarkan observasi awal terlihat bahwa masih ada kepala sekolah yang hanya melibatkan beberapa guru dan pegawai tertentu saja dalam pengambilan keputusan dan penyusunan program sekolah, kepala sekolah belum mampu menyusun perencanaan dalam upaya pengembangan sekolah, kepala sekolah kurang memberikan pembinaan kepada guru yang lalai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah jarang melakukan kunjungan kelas (supervisi) secara berkala dan kepala sekolah sering tidak berada di tempat. Menjadi seorang pemimpin (kepala sekolah) harus benar-benar bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, dalam memilih kepala sekolah semua elemen harus mempertimbangkan moralitas, intelektualitas, dedikasi, loyalitas, integritas, komitmen, dan akuntabilitasnya.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah turut mempengaruhi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah harus menjadi sosok teladan dan figur penting di dalam sekolah karena kepala sekolah merupakan kunci utama dalam membentuk dan membangun kultur sekolah yang kondusif, membangun kerjasama antar warga sekolah demi peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu menunjukkan adanya persepsi responden terhadap kinerja guru sebesar 54,12% berada pada kategori sedang artinya bahwa guru cukup mampu untuk menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan pengayaan dan remedial, serta mengevaluasi hasil proses pembelajaran. Penilaian responden ini berbeda-beda sesuai dengan kondisi sekolah.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan atau prestasi yang dicapai oleh setiap guru dalam pelaksanaan tugas pokok yang dibebankan kepadanya dengan mengacu pada standarisasi yang telah

ditetapkan demi meningkatkan profesi guru dalam mengajar di sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru harus ditingkatkan melalui kegiatan pembimbingan, pelatihan, dan penugasan sehingga dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar.

Dari hasil penelitian ini dan berbagai dukungan hasil penelitian sebelumnya dapat digambarkan bahwa variabel motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dapat digunakan untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Kairatu.

4. Kesimpulan Dan Saran

Motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa motivasi kerja guru yang rendah dapat menyebabkan kinerja guru semakin rendah. Kuat dan lemahnya motivasi kerja guru ikut menentukan besar kecilnya presentasi dalam pembelajaran dan pengembangan diri menjadi seorang guru profesional. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui pembenahan terhadap kebutuhan-kebutuhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta perlu adanya komunikasi interpersonal yang positif antara kepala sekolah dengan para guru. Kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa menjadi seorang pemimpin (kepala sekolah) harus benar-benar bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, dalam memilih kepala sekolah semua elemen harus mempertimbangkan moralitas, intelektualitas, dedikasi, loyalitas, integritas, komitmen, dan akuntabilitasnya. Dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala sekolah harus mampu menggerakkan atau mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong guru agar bekerja sesuai dengan tujuan sekolah, tujuan nasional pendidikan, dan profesional dibidangnya.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi ilmuwan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi peneliti dan peneliti selanjutnya dan juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran untuk mengembangkan teori-teori pada bidang ilmu pengetahuan yang relevan serta dapat memperbaiki sistem yang ada pada masing-masing sekolah dengan mengembangkan lebih dalam lagi variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Bagi kepala sekolah, semoga kepala sekolah dapat menerapkan fungsi dan peran kepemimpinan untuk mendorong, memberi semangat dan motivasi warga sekolah (guru) sehingga guru dapat mengembangkan diri menjadi guru yang kreatif dan inovatif.
3. Bagi guru, semoga semakin ditingkatkan kinerjanya dengan cara selalu mengembangkan diri mengikuti kegiatan atau pelatihan sesuai profesi untuk meningkatkan kemampuan penguasaan materi dan pembuatan bahan ajar dengan tujuan membuat pembelajaran lebih bermakna dan dapat menerapkan konsep merdeka belajar, sehingga siswa belajar bukan karena dipaksa atau terpaksa tetapi karena siswa sadar bahwa dengan belajar dapat membuat masa depan yang lebih baik dan berguna bagi keluarga, masyarakat bangsa dan negara.

5. Daftar Pustaka

- Akdon & Riduwan, 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Cet 2. Alfabeta.
- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danim Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala-sekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto dan Tutik Rachmawati. 2013. *Penilaian Kinerja Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M.S.P. 2009, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kempa R, 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Motivasi Pembelajaran Prespektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Made Pidarta, 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Martinis Yamin & Maisah, 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaun Persada (GP Press)
- Mulyasa E, 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Permen Nomor 57 Tahun 2021 Tentang *Standar Pendidikan Nasional*.
- Permen Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- P. Siagian Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rahman, dkk. 2006. *Peran Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor.
- Rahabav Patris. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. PT Kaniisius.
- Ratumanan T. G & Laurens T. 2011. *Penelitian Hasil Belajar Pada Tingkat Satuan Pendidikan*. Surabaya: Unessa University Press.
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen, Judge. A. Timoty. 2015. *Perilaku Organisasi. Oraganizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusydi Ananda dan Muh. Fadhli, 2018. *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Pendidikan)*. Medan: Widya Puspita CV.
- Sagala S. 2011. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sardirman, A. M. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sudarwin Danim, 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supardi, 2016. *Kinerja Guru*, Cetakan ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Wenno I. H. 2014. *Desain Peneltian Pendidikan dan Teknik Analisis Data*, Ambon: Unpatti Press