

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
SMKS MUHAMMADIYAH SE-KOTA
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh

**NOVITA SARI
NPM. 1911030362**



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
SMKS MUHAMMADIYAH SE-KOTA
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam ilmu tarbiyah dan keguruan

Oleh

Novita Sari

NPM. 1911030362

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Pembimbing II : Sri Purwanti Nasution, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Kinerja guru yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya melalui motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini motivasi dan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja guru karena guru merupakan tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan dalam membimbing peserta didik dapat lebih baik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-Kota Bandar Lampung, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-Kota Bandar Lampung, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-Kota Bandar Lampung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 responden di SMKS Muhammadiyah Se-Kota Bandar Lampung. Dan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling *nonprobability sampling* dengan pendekatan *Sampling Sistematis* dengan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 31 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket tertutup, jenis angket yaitu angket tidak langsung dengan pendekatan *skala likert*. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas berganda, uji homogenitas berganda dan uji linieritas berganda. Sedangkan uji hipotesis menggunakan teknik regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Pengaruh motivasi (X^1) terhadap kinerja guru (Y) yaitu nilai signifikansi $0,061 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,752 > T_{tabel} 2,048$, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh gaya kepemimpinan (X^2) terhadap kinerja guru (Y) yaitu $0,428 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,514 > T_{tabel} 2,048$, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu nilai signifikansi $0,022 > 0,05$ dan $F_{hitung} 7,798 > F_{tabel} 3,328$, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Selain itu R_{square} sebesar 0,612 pada taraf *signifikansi* 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu Kinerja

Guru sebesar 61,2% dan sisanya sebesar 38,8% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Maka rekomendasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagi Kepala Sekolah, kepada kepala sekolah sebaiknya lebih ditingkatkan kembali gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mana dengan gaya kepemimpinan ini akan mendorong atau memotivasi terhadap kinerja guru yang baik. Bagi Guru, kepada para guru diharapkan agar selalu lebih ditingkatkan kembali kinerjanya karena apabila kinerja guru meningkat dengan baik maka tujuan pendidikan pun akan tercapai. Bagi Peneliti, kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian kembali dengan variabel yang berbeda terhadap pengaruh kinerja guru dan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan.

Kata kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru



ABSTRACT

Good teacher performance can be influenced by several factors, including through the motivation and leadership style of the school principal. In this case motivation and leadership style will affect teacher performance because teachers are a measure of the success of educational institutions in guiding students to be better. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on teacher performance at Muhammadiyah Vocational Schools throughout Bandar Lampung City, to determine the effect of leadership style on teacher performance at Muhammadiyah Vocational Schools throughout Bandar Lampung City, and to determine the influence of motivation and leadership style together the same on teacher performance at Muhammadiyah Vocational Schools throughout Bandar Lampung City.

The method used in this research is quantitative method. While the population in this study amounted to 61 respondents at Muhammadiyah Vocational Schools in Bandar Lampung City. And the sample used in this research is non-probability sampling technique with a systematic sampling approach with a total sample of 31 respondents. The data collection technique uses a closed questionnaire method, the type of questionnaire is an indirect questionnaire with a Likert scale approach. Data analysis techniques using multiple normality tests, multiple homogeneity tests and multiple linearity tests. While testing the hypothesis using multiple linear regression techniques and the coefficient of determination.

The effect of motivation (X_1) on teacher performance (Y), namely a significance value of $0.061 > 0.05$ and a T_{count} value of $3.752 > T_{table} 2.048$, it can be concluded that in this study there is a positive influence between motivation on teacher performance.

The effect of leadership style (X_2) on teacher performance (Y), namely $0.428 > 0.05$ and $T_{count} 3,514 > T_{table} 2.048$, it can be concluded that in this study there was no positive influence between leadership style on teacher performance.

The influence of motivation and leadership style together on teacher performance, namely a significance value of $0.022 > 0.05$ and $F_{count} 7.798 > F_{table} 3.328$, it can be concluded that in this study there is a positive influence between motivation and leadership style together on teacher performance .

In addition, R_{square} is 0.612 at a significance level of 5%. This means that the contribution of the motivation variable (X_1) and leadership style (X_2) to the teacher performance variable (Y), namely

teacher performance is 61.2% and the remaining 38.8% is caused by other factors which are not the focus of discussion in this study.

Then the recommendations in this study are as follows:For school principals, it is better to improve the principal's leadership style, where this leadership style will encourage or motivate good teacher performance.For teachers, it is hoped that teachers will always improve their performance because if the teacher's performance increases well, the educational goals will be achieved. For researchers, for future researchers to be able to do research again with different variables about the influence of teacher performance and this research can be used as reference material.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Teacher Performance



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novita Sari
NPM : 1911030362
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKS Muhammadiyah Se-Kota Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya adalah pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 22 Mei 2023
Penulis,



Novita Sari
NPM. 1911030362



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let. H. Endro Suratmin 1 Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMKS Muhammadiyah Se-Kota Bandar Lampung

Nama : Novita Sari
NPM : 1911030362
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007

Sri Purwanti Nasution, M.Pd
NIP. -

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let. H. Endro Suratmin 1-Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMKS MUHAMMADIYAH SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**. Disusun oleh: **Novita Sari, NPM. 1911030362**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Senin, Tanggal 26 Juni 2023.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sela Kholidiani, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Hj Yetri, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping II : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002



MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

(السجدة/32: 24)

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”

(Q.S As-Sajdah: 24)¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2019), h. 55

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbilalamin, dengan rasa syukur ku kepada Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan nikmat iman, islam, dan ihsan serta petunjuk yang menuntunku untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda ucapan terimakasih, kasih sayang dan rasa hormatku kepada :

1. Kedua orang tua ku, ayahku tercinta bapak Kupli dan ibuku tersayang Ibu Emilia. Persembahan ini belum sebanding dengan semua yang telah diberikan baik motivasi, kasih sayang, dan do'a. Tidak pernah mengenal kata lelah dalam sujud dan doanya untuk membesarkan, merawat, mendidik, mendukung serta mencurahkan segala tenaga kepadaku untuk menyelesaikan semua tahapan pendidikan sampai selesainya skripsi ini.
2. Adik-adikku tersayang, Reza Satria Wijaya, Rico Setiawan, Robin Gabriel, Nurlafizahrah, Raziq Hanania dan Rein Arshad Hamdala yang selalu menyayangiku dan senantiasa memberikan semangat dan keceriaan di hidupku.
3. Alhamamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung di mana tempat penulis menuntut ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Novita Sari, dilahirkan di Palembang, Sumatera Selatan pada tanggal 15 Maret 2001. Penulis merupakan anak pertama dari tujuh bersaudara dan terlahir dari pasangan Bapak Kupli dan Ibu Emilia yang telah melimpahkan kasih sayang serta memberikan pengaruh besar dalam perjalanan hidup penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan program Sarjana S1.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis dimulai dari TK Pertiwi Desa Tanah Abang Kecamatan SDL pada tahun 2006 sampai 2007, SD Negeri 11 Semende Darat Laut pada tahun 2007 sampai 2013, SMP Negeri 4 Semende Darat Laut pada tahun 2013 sampai 2016, SMA Negeri 1 Semende Darat Laut pada tahun 2016 sampai 2019, kemudian melanjutkan ke Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tahun 2019 dan selesai pada tahun 2023.

Selama kuliah penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Muara Dua Kecamatan Semende Darat Laut dan melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Selama menjadi mahasiswa, penulis juga mengikuti UKM yaitu UKM Paduan Suara Mahasiswa Bahana Swarantika (PSM-BS) UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 22 Mei 2023
Penulis,

Novita Sari
NPM. 1911030362

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamduillahirobbilalamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMKS MUHAMMADIYAH SE-KOTA BANDAR LAMPUNG.” Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, beserta sahabat serta keluarganya yang telah membawa kita dari jama jahiliyah serta zaman terang-menerang seperti saat ini yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang luas dan semoga kita umatnya mendapatkan *syafaat* Nabi Muhammad SAW di *yaumul qiyamah*, *amiin ya robbal'alamin*.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak bisa lepas dari kesalahan dan kekhilafan, kenyataan ini menyadarkan penulis bahwa betapa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Mekan pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghormatan tulus kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M. Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd. Selaku ketua dan sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd. Selaku Pembimbing Akademik I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Sri Purwanti Nasution, M. Pd. Selaku Pembimbing Akademik II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahahan terutama dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
6. Ibu Kepala SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dan guru serta staff TU SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang

- telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Bapak Kepala SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dan guru serta staff TU SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
 8. Seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan dukungan dan memotivasi saya untuk semangat dalam penyusunan skripsi ini.
 9. Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik petunjuk atau berupa saran-saran yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
 10. Seluruh keluarga besarku terimakasih telah membantu memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
 11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang tentunya ikut serta dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Melalui bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunannya bagi hamba-hambanya yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu terdapat banyak kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari berbagai pihak dengan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi orang lain, demikian penulis ucapkan terima kasih

Bandar Lampung, 22 Mei 2023
Penulis,

Novita Sari
NPM. 1911030362

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	14
H. Sistematika Penelitian	23
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Motivasi.....	25
1. Pengertian Motivasi	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	26
3. Jenis-Jenis Motivasi	28
4. Indikator-Indikator Motivasi.....	30
B. Gaya Kepemimpinan	31
1. Pengertian Kepemimpinan.....	31

2.	Pengertian Gaya Kepemimpinan	33
3.	Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan	35
4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	36
5.	Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan.....	37
C.	Kinerja Guru.....	38
1.	Pengertian Kinerja	38
2.	Pengertian Kinerja Guru	39
3.	Kompetensi Guru.....	42
4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	45
5.	Indikator-Indikator Kinerja Guru	48
D.	Kerangka Berpikir	49
E.	Pengajuan Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	53
1.	Waktu Penelitian.....	53
2.	Tempat Penelitian	53
B.	Pendekatan dan Metode Penelitian.....	53
1.	Pendekatan Penelitian.....	53
2.	Metode Penelitian	53
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
1.	Populasi	54
2.	Sampel	55
3.	Teknik Pengumpulan Data	57
D.	Definsi Operasional Variabel	58
E.	Instrumen Penelitian.....	62
F.	Uji Validalitas dan Reliabilitas Data	65
1.	Uji Validitas.....	65
2.	Uji Reliabilitas	66
G.	Uji Prasyarat Analisis	67
1.	Uji Normalitas Berganda	67
2.	Uji Homogenitas Berganda.....	68
3.	Uji Linieritas Berganda.....	68
H.	Uji Hipotesis.....	69
1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
a.	Uji T.....	70
b.	Uji F.....	71
c.	Koefisien Determinasi	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	73
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	77
a. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	77
b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	82
2. Teknik Analisis Data	87
a. Hasil Uji Normalitas Berganda.....	87
b. Hasil Uji Homogenitas Berganda	88
c. Hasil Uji Linieritas Berganda	88
3. Uji Hipotesis	89
a. Hasil Regresi Linier Berganda.....	90
1) Uji T	90
2) Uji F.....	91
3) Koefisien Determinasi	92

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	107
B. Rekomendasi	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan Penelitian ini.....	19
Tabel 2.1	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	51
Tabel 3.1	Data Populasi Penelitian.....	54
Tabel 3.2	Data Sampel Penelitian.....	56
Tabel 3.3	Pengaruh antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	62
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru.....	63
Tabel 3.5	Instrumen Skala Likert	65
Tabel 4.1	Data Nama Guru SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung	75
Tabel 4.2	Data Nama Guru SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung	76
Tabel 4.3	Perhitungan Uji Coba Validitas Motivasi (X^1)	78
Tabel 4.4	Perhitungan Uji Coba Validitas Gaya Kepemimpinan (X^2).....	79
Tabel 4.5	Perhitungan Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y)	80
Tabel 4.6	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas (X^1)	81
Tabel 4.7	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas (X^2)	81
Tabel 4.8	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas (Y).....	82
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Validitas Motivasi (X^1).....	83
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Validitas Gaya Kepemimpinan (X^2).....	84
Tabel 4.11	Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Guru (Y)	84
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Motivasi (X^1)	85

Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X^2).....	86
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)	86
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas Berganda.....	87
Tabel 4.16	Hasil Uji Homogenitas Berganda	88
Tabel 4.17	Hasil Uji Linieritas Berganda.....	89
Tabel 4.18	Uji T	90
Tabel 4.19	Uji F.....	91
Tabel 4.20	Hasil Koefesien Determinasi	92



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Motivasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru
Lampiran 2	Uji Coba Motivasi (X_1)
Lampiran 3	Uji Coba Gaya Kepemimpinan (X_2)
Lampiran 4	Uji Coba Kinerja Guru (Y)
Lampiran 5	Uji Validitas Motivasi (X_1)
Lampiran 6	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_2)
Lampiran 7	Uji Validitas Kinerja Guru (Y)
Lampiran 8	Tabulasi Angket Variabel Motivasi (X_1)
Lampiran 9	Tabulasi Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)
Lampiran 10	Tabulasi Angket Variabel Kinerja Guru (Y)
Lampiran 11	Analisis Data Penelitian
Lampiran 12	Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung” ini penulis harus menjabarkan mengenai penjelasan tentang istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut agar dapat memahami topik pembahasan dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam judul yang terkandung, maka dari itu penulis memberikan penjelasan mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan.¹

Berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan atau kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan terhadap orang lain.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*Leadership styles*) adalah cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya.²

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan keahlian seseorang untuk mempraktekkan kemampuannya dalam kepemimpinan.

¹ Salju dan Suhardi, *Melentingkan Kinerja Dosen Di Era Digital Melalui Motivasi, Keperibadian Dan Kepemimpinan* (Serang: CV. AA. Rizky, 2020), h. 29.

² Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah* (Bandar Lampung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 2019), Cet. 1, h. 25.

3. Kinerja

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai pengertian “*to do or carry out execute*” yang artinya “melakukan, menjalankan, melaksanakan” dan atau “*to execute or complete an undertaking*” yang artinya “melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab”.³

Berdasarkan pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan dalam melakukan, menjalankan, dan melaksanakan sesuatu hal.

4. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴

Berdasarkan pengertian guru di atas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan bidang profesional pendidikan dalam tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing peserta didik dari usia dini baik jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah.

5. SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga Pendidikan Kejuruan Swasta yang berciri khas Islam yang berada di Kota Bandar Lampung yang didirikan berdasarkan Surat Pimpinan Muhammadiyah Kota Bandar Lampung, oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 535/II-04/LP-69/1977 pada tanggal 17 November 1977, dengan Kepala Sekolah Ibu Hartati, S. Kom.⁵

³ Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*.

⁴ Undang-Undang Guru dan Dosen, *UU RI No. 14 Tahun 2005* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 3.

⁵ Hasil Observasi dan Wawancara Awal dengan Kepala Sekolah tentang identitas SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung, 11 April 2023

6. SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga Pendidikan Kejuruan Swasta yang berciri khas Islam yang berada di Kota Bandar Lampung yang didirikan berdasarkan Surat Pimpinan Muhammadiyah Kota Bandar Lampung, oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor. III.1/028-MPDM/2000 pada tanggal 02 Agustus 2000, dengan Kepala Sekolah Bapak Slamet Riyanto, S.Ag.⁶

B. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat penting dan strategis, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Perubahan paradigma dari persaingan berdasarkan materi menjadi persaingan berdasarkan pengetahuan, menuntut organisasi publik maupun privat dan memiliki sumber daya manusia pegawai yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.⁷

Sumber Daya Manusia (SDM) dimaksudkan sebagai daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula dinamakan atau kekuatan (*energy* atau *power*) yang melekat pada manusia itu sendiri dalam arti dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang, dan tanggung jawab serta memiliki kompetensi (*competency*) berupa kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang baik.⁸

Menurut Widodo dalam jurnal Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja

⁶ Hasil Observasi dan Wawancara Awal dengan Kepala Sekolah tentang identitas SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 05 Desember 2022

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014), cet. 3, h. 221.

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi.⁹

Memasuki era globalisasi yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berpeluang besar untuk memenangkan persaingan tersebut.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yaitu guru. Guru merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, melatih, membimbing serta mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah di cita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Baik atau tidaknya mutu hasil pendidikan sangat tergantung pula dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan dorongan seorang kepala sekolah yang baik. Kualitas kerja guru dalam mendidik tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai nakhoda yang mengarahkan operasional organisasi menuju sasaran yang hendak dicapai.¹⁰ Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang

⁹ Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5, no. 3 (2016): h. 429-454.

¹⁰ Juwita Azizah dan Amik Mitra Gama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru," *Manajemen Kinerja* 3, no. 1 (2017): h. 58.

harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dalam program pendidikan di sekolah.¹¹

Untuk menjadi seorang pimpinan kepala sekolah diwajibkan memiliki gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memotivasi guru untuk memiliki kinerja yang optimal. Dengan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka guru akan memiliki kinerja yang meningkat, terutama dalam hal memotivasi guru. Menurut Wibowo dalam jurnal Olivia Theodora motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.¹² Robins dalam Donni Juni Priansa dalam jurnal Muhammad Ekhsan menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.¹³

Memotivasi guru menjadi hal yang pokok untuk dilakukan oleh setiap kepala sekolah, seorang guru akan meningkatkan kinerjanya apabila kepala sekolah selalu memberikan masukan ataupun dorongan untuk meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja setiap guru diperlukan adanya motivasi serta gaya kepemimpinan yang optimal untuk mengembangkan kinerja guru yang ada di sekolah. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus lebih memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al Quran surah At Taubah ayat 105 yang berbunyi :

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾

¹¹ Muhammad Harmendi dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): h. 94.

¹² Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang," *Manajemen Bisnis* 3, no. 2 (2015): h. 187-195.

¹³ Muhammad Ekhsan, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2019): h. 1-13.

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), *“Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”* (At Taubah Ayat 105).¹⁴

Berdasarkan ayat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya sehingga ia senantiasa bekerja keras, bersungguh-sungguh, serta giat dalam bekerja.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi dan cara tersebut dapat dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain:

1. Rasa hormat, yaitu seorang kepala sekolah dapat memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil kepada guru, yang dilakukan atas dasar prestasi, kepangkatan, dan pengalaman.
2. Informasi, yaitu seorang kepala sekolah senantiasa memberikan informasi yang berkaitan dengan aktivitas organisasi, terutama mengenai suatu pekerjaan dan cara untuk mengerjakannya. Informasi hendaknya diberikan secara edukatif dan persuasif.
3. Perilaku, yaitu seorang kepala sekolah yang baik akan memberikan contoh perilaku yang diharapkan oleh guru.
4. Hukuman, yaitu kepala sekolah hendaknya memberikan hukuman kepada guru yang bersalah secara terpisah dengan anggota yang lain. Hukuman yang diberikan hendaknya dapat menjadikan guru lebih baik lagi.
5. Perintah, yaitu kepala sekolah yang baik akan memberi perintah secara tidak langsung. Kepala sekolah memberikan perintah seperti akan mengajak dan lebih baik lagi jika diawali dengan pemberian contoh.
6. Perasaan, yaitu interaksi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru hendaknya dilakukan dengan kata-kata

¹⁴ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2019), h. 57

yang lembut disertai rasa bersahabat dan rasa partisipasi yang membuat rasa nyaman.

Keterampilan kepala sekolah dalam memotivasi guru erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahannya. Masalah gaya kepemimpinan kepala sekolah saat ini menunjukkan kompleksitas baik dari segi komponen manajemen pendidikan, maupun lingkungan yang mempengaruhi keberlangsungan di suatu pendidikan tersebut. Menurut Miftah dalam jurnal Tomy Sun Siagian dan Hazman Khair menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.¹⁵ Sedangkan Thoha dalam jurnal Miyv Fayzhall dkk menyebutkan kepemimpinan adalah cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai gaya kepemimpinan. Thoha juga menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan.¹⁶

Dengan adanya motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka keberhasilan pendidikan akan jauh lebih meningkat. Dalam hal ini terdapat kaitan antara motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu penentu berhasil tidaknya tujuan organisasi dan kinerja guru yang baik. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi harus mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, dan sebagainya.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan berkewajiban untuk

¹⁵ Tomy Sun Siagian dan Hazman Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): h. 59-70.

¹⁶ Miyv Fayzhall dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning," *EduPsyCouns* 2, no. 1 (2020): h. 64-91.

merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Menurut Mangkunegara dalam yang jurnal yang ditulis Andhika Imam Kartomo menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengimplementasikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷ Adapun menurut Gusti dalam jurnal yang ditulis oleh Hendri Rohman “Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki”.¹⁸ Sedangkan menurut Dunda dalam jurnal Engkay Karwati menyatakan bahwa, “Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan “kompetensi guru”.¹⁹ Berknaan dengan kompetensi guru yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Sekolah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan).

Kinerja guru merupakan kemampuan yang dihasilkan berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi guru dalam memperoleh sesuatu yang diinginkan. Kinerja erat kaitannya dengan produktivitas, hal ini dikarenakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan motivasi dan gaya kepemimpinan yang rendah akan menurunkan kinerja sehingga menjadi penghalang dan

¹⁷ Andhika Imam Kartomo, “Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi,” *Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): h. 219-229.

¹⁸ Hendri Rohman, “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Madinaska* 1, no. 2 (2020): h. 92-102.

¹⁹ Engkay Karwati, “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang,” *Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010): h. 80.

memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, baik dalam hal motivasi, manajemen maupun kepemimpinan, dengan tujuan untuk memajukan sekolah secara efektif, efisien, produktif serta akuntabel..

Perilaku guru muncul karena adanya *interaksi* secara *vertikal* dan *horizontal* antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh guru kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini peran pemimpin dengan motivasi dan gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh besar terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil data pra penelitian oleh peneliti di SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung mengenai indikator motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan mewawancarai ibu Nurul Utami, S.Pd selaku guru Matematika di SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung pada tanggal 11 April 2023 peneliti menduga kepala sekolah sudah baik dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan dengan cara sering bermusyawarah dengan para guru tentang situasi yang ada disekolah, baik yang berkaitan dengan siswa ataupun guru. Suasana yang diciptakan oleh kepala sekolah di dalam lingkungan sekolah sudah baik. Kepala sekolah menciptakan disiplin kerja selalu memberikan contoh terlebih dahulu seperti datang lebih awal ke sekolah, dan berpakaian rapi, namun kepala sekolah jarang mengunjungi setiap ruangan kelas untuk melihat situasi pembelajaran yang ada di ruang kelas.²⁰

Adapun berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama ibu Destyn Purwantini RM, S.Pd selaku waka kurikulum dan guru bahasa inggris di SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

²⁰ Nurul Utami, "Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung," *Observasi dan Wawancara* (11 April 2023).

tentang kinerja guru di SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung peneliti menduga guru sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Ketika mengajar di dalam kelas para guru menggunakan media pembelajaran yang cukup memadai, ada juga guru yang memberikan bimbingan khusus dan individual bagi siswa yang kesulitan dalam belajar atau belum menguasai kompetensi dasar. Guru memberikan hadiah kepada siswa saat siswa tersebut mampu menjawab pertanyaan atau sudah baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh guru tersebut.²¹

Dengan demikian dari hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sudah terlaksana dengan baik begitu pula untuk kinerja guru di SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dari beberapa indikator sepenuhnya sudah terlaksana dengan baik.

Kemudian berdasarkan hasil data pra penelitian oleh peneliti di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dengan mewawancarai bapak Zainuddin, S.Pd.I selaku guru Al-Islam SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung pada tanggal 05 Desember 2022 mengenai indikator motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah peneliti menduga bahwa kepala sekolah di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah sudah cukup baik dalam memotivasi semangat kerja guru. Kepala sekolah dalam pembinaan disiplin telah memberikan contoh dengan baik kepada guru. Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan berkonsultasi kepada guru terkait kesulitan apa dalam pembelajaran kemudian memberikan solusi apa yang baik agar permasalahan tersebut bisa teratasi. Kepala sekolah selalu melakukan kunjungan kelas dan melibatkan kerja di dalam kelas tiap minggu. Kepala sekolah selalu menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan. Kepala sekolah telah mengembangkan profesi dan tanggung jawab guru lewat belajar kelompok dan penataran. Kepala sekolah cukup baik

²¹ Destyn Purwantini, "Kinerja Guru Di SMKS Muhammadiyah 1 Bandar Lampung," *Observasi dan Wawancara* (11 April 2023).

dalam membangun kepribadian dan kepemimpinan di dalam mau di luar sekolah.²²

Adapun dari hasil wawancara peneliti bersama Ibu Larasati, S.Pd selaku waka kurikulum di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung tentang kinerja guru di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dengan beberapa indikator peneliti menduga sebagian indikator tersebut masih kurang akan pelaksanaannya seperti guru kurang dalam pengaplikasian media pembelajaran dalam hal ini guru masih monoton dan tidak menggunakan media seperti LCD atau proyektor dan kurangnya kreativitas dalam mengajar sehingga proses belajar dirasa kurang berkembang, kurang dalam pengorganisasian peserta didik dan ruang kelas seperti dalam pembuatan daftar 9K di dalam kelas, pembuatan jadwal piket dan mading di dapati masih belum dilaksanakan dengan baik serta kurang dalam pengamatan belajar dan menindak lanjuti hasil belajar peserta didik.²³

Dengan demikian dari hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sudah terlaksana dengan baik sedangkan kinerja guru di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sepenuhnya belum terlaksana dengan baik, masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal dikarenakan masih ada guru-guru baru dan belum profesional, serta masih kurangnya kesadaran terhadap profesinya.

Berdasarkan konteks penelitian, maka dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung”. Fokus penelitian dijabarkan dalam pertanyaan bagaimana pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung.

²² Zainuddin, “Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung,” *Observasi dan Wawancara* (05 Desember 2022).

²³ Larasati, “Kinerja Guru Di SMKS Muhammadiyah 2 Bandar Lampung,” *Observasi dan Wawancara* (05 Desember 2022).

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak keluar dari permasalahan yang ada maka penulis hanya membahas tentang pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung. Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat suatu kekurangan terhadap motivasi kepemimpinan kepala sekolah yaitu kurang
2. Terdapat suatu kekurangan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepala sekolah jarang mengunjungi setiap ruangan kelas untuk melihat situasi pembelajaran yang ada di ruang kelas.
3. Terdapat suatu kekurangan terhadap kinerja guru yaitu guru kurang dalam menggunakan media pembelajaran dan pengaplikasiannya.
4. Terdapat suatu kekurangan terhadap kinerja guru yaitu guru kurang kreativitas dalam mengembangkan pengajaran terhadap siswa.
5. Terdapat suatu kekurangan terhadap kinerja guru yaitu guru kurang dalam pengorganisasian peserta didik dan ruang kelas.
6. Terdapat suatu kekurangan terhadap kinerja guru yaitu guru kurang dalam menindak lanjuti hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, mengingat kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung yang belum maksimal. Maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada masalah :

1. Variabel yang akan diteliti yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat.
2. Objek yang akan diteliti yaitu seluruh guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung.

Berdasarkan batasan masalah di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Se-kota Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya berkaitan dengan motivasi dan gaya kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di lembaga tersebut, serta memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian ini yaitu:

a. Bagi Guru

Dapat menambah wawasan pengetahuan tentang kepemimpinan, motivasi dan supervisi kepala sekolah sehingga guru dapat meningkatkan kinerja di sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Dapat digunakan sebagai salah satu metode atau cara untuk meningkatkan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang motivasi dan kepemimpinan sekaligus sebagai modal yang dapat dilaksanakan dan dikembangkan kelak.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti harus mencari informasi yang dapat digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian yang akan dilakukan. Untuk mengetahui informasi tersebut, peneliti harus membaca hasil peneliti orang-orang yang sesuai dengan tema penelitian. Informasi ini disebut kajian penelitian terdahulu. Dalam kajian penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa hasil penelitian untuk mencari informasi tentang pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Kajian penelitian terdahulu yang diperoleh peneliti antara lain yaitu:

1. Dalam jurnal yang ditulis oleh Tri Endah Rini Ratnasari, Happy Fitria, dan Yessi Fitriani, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru” dalam jurnal *Dawuh* : Vol. 1, No. 2, Juli 2020. Dari penelitian dan pembahasan yang dijabarkan memiliki kesimpulan yaitu : pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru. Kedua, motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Maksudnya yaitu motivasi yang tinggi mengakibatkan meningkatnya kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Sekayu. Ketiga, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dimana gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja guru dengan presentase 34,6%, jika mencapai 100% maka bersisa 65,4% yang disebabkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.²⁴
Penelitian yang dilakukan oleh Tri Endah Rini Ratnasari, Happy Fitria, dan Yessi Fitriani memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Guru, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel X_1 adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel X_2 adalah Motivasi sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan yakni variabel X_1 adalah Motivasi sedangkan variabel X_2 adalah Gaya Kepemimpinan. Untuk perbedaan yang lain terletak pada tempat penelitian yaitu tingkat SMP sedangkan yang peneliti lakukan yaitu pada tingkat SMK.
2. Dalam jurnal yang ditulis oleh Helda Rina, Rendy Rinaldy Saputra dan Romi Darmanto, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI) Volume 05 Edisi 1 Tahun 2020*. Dan dari penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan terdapat kesimpulan yaitu: Pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu

²⁴ Tri Endah dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru,” *Islamic Education* 1, no. 2 (2020): h. 87-95.

Ulu Liwa Lampung Barat. Kedua, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat. Ketiga, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.²⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Helda Rina, Rendy Rinaldy Saputra dan Romi Darmanto memiliki persamaan dengan penelitian ini, yaitu terdapat kesamaan pada variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru, sedangkan perbedaannya yaitu tempat penelitian yakni pada tingkat SD sedangkan tempat penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada tingkat SMK.

3. Dalam jurnal yang ditulis Yuniz Majidah, Tin Agustina Karnawati, dan Ike Kusdyah Rachmawati, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” dalam jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia Volume 14 Number 2 tahun 2020. Dari penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Pertama, bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, dengan demikian peningkatan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik pula. Kedua, kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti tidak dapat memoderasi gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya para guru TK di Kota Singaraja Bali memiliki semangat yang sangat besar dalam melaksanakan tugas nya sebagai guru dengan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja

²⁵ Rendy Rinaldy dan Romi Darmanto Helda Rina, “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” *Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2020): h. 31-44.

dari kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tanpa harus memikirkan rasa kepuasan kerja.²⁶

Persamaan dengan penelitian ini yakni meneliti tentang Gaya kepemimpinan dan Motivasi, Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel Y Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti hanya fokus pada Kinerja Guru saja. Kemudian untuk tempat penelitian yaitu pada tingkat TK sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada tingkat SMK.

4. Dalam jurnal yang ditulis oleh Lustriningsih, yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional” dalam jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Volume 4, Nomor 1, Januari 2021. Dengan kesimpulan yaitu : Pertama, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keempat, gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Kelima, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.²⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Lustriningsih memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni pada variabel X yaitu Motivasi, sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel Y yaitu Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional sedangkan

²⁶ Tin Agustina dan Ike Kusdyah Rachmawati Yuniz Majidah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Keouasan Kerja Sebagai Variabel Miderasi,” *Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 14, no. 2 (2022): h. 105-112.

²⁷ Lustriningsih, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformational Dan Budaya Organisasional,” *Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021): h. 35-44.

penelitian yang dilakukan peneliti berfokus hanya pada kinerja guru.

5. Dalam jurnal yang ditulis oleh Rinda Eva Yenny Utami, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Di Gugus 3 Menganti”. Dalam jurnal *Manejerial Bisnis* Vol. 4 No. 1 tahun 2020, dengan hasil analisis nya menunjukkan lingkungan kerja, kinerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kriteria sangat baik. Motivasi kerja berada pada kriteria baik, gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja.²⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Rinda Eva Yenny Utami memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel Y yakni Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja sedangkan penelitian yang peneliti lakukan fokus pada kinerja guru saja. Untuk tempat penelitian dilakukan pada tingkat SD sedangkan yang peneliti lakukan yaitu pada tingkat SMK.

²⁸ Rinda Eva Yenny Utami, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Di Gugus 3 Menganti Gresik,” *Manajerial Bisnis* 4, no. 1 (2020): h. 48-57.

Tabel 1. 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu yang
Relevan dengan Penelitian ini

No	Judul Penelitian/ Nama Peneliti	Persamaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru oleh Tri Endah Rini Ratnasari, Happy Fitria, dan Yessi Fitriani.	Persamaan dengan penelitian ini yakni terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Guru	Perbedaannya yaitu pada variabel X_1 adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel X_2 adalah Motivasi sedangkan pada penelitian ini yang menjadi variabel X_1 adalah Motivasi sedangkan variabel X_2 adalah Gaya Kepemimpinan. Untuk perbedaan yang lain terletak pada tempat penelitian yaitu tingkat SMP sedangkan yang peneliti lakukan pada penelitian ini yaitu pada tingkat SMK.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru; 2) Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Maksudnya yaitu motivasi yang tinggi mengakibatkan meningkatnya kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Sekayu; 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dimana gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja guru dengan presentase 34,6%, jika mencapai 100% maka bersisa 65,4% yang

				disebabkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2.	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru oleh Helda Rina, Rendy Rinaldy Saputra dan Romi Darmanto	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama memiliki variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu tempat penelitian yakni pada tingkat SD sedangkan tempat penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada tingkat SMK	<p>1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.</p> <p>2) Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.</p> <p>3) Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.</p>
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Gaya kepemimpinan dan Motivasi	Perbedaan pada penelitian tersebut yakni terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap

	<p>Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi oleh Yuniz Majidah, Tin Agustina Karnawati, dan Ike Kusdyah Rachmawati</p>		<p>Sebagai Variabel Moderasi sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti hanya fokus pada Kinerja Guru saja. Kemudian untuk tempat penelitian yaitu pada tingkat TK sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada tingkat SMK</p>	<p>kinerja guru, dengan demikian peningkatan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik pula. Kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti tidak dapat memoderasi gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya para guru TK di Kota Singaraja Bali memiliki semangat yang sangat besar dalam melaksanakan tugas nya sebagai guru dengan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja dari kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tanpa harus memikirkan rasa kepuasan kerja.</p>
4.	<p>Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasio</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu Motivasi.</p>	<p>Perbedaan pada penelitian tersebut yakni terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Guru Dimoderasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

	<p>nal dan Budaya Organisasional oleh Lustriningsih</p>		<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada kinerja guru saja.</p>	<p>negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>4. Gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.</p> <p>5. Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.</p>
5.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Di Gugus 3 Menganti oleh Rinda Eva Yenny Utami</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variabel Y yakni Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja sedangkan penelitian yang peneliti lakukan hanya fokus pada kinerja guru. Untuk tempat penelitian dilakukan pada tingkat SD sedangkan yang</p>	<p>Lingkungan kerja, kinerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kriteria sangat baik. Motivasi kerja berada pada kriteria baik, Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan kepala</p>

			peneliti lakukan yaitu pada tingkat SMK	sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru, Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru melalui Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru melalui Lingkungan kerja.
--	--	--	---	---

Berdasarkan beberapa penelitian yang terdahulu maka keterbaruan (*novelty*) pada penelitian ini yaitu adanya lokasi penelitian, waktu penelitian dan hasil dari penelitian terdahulu yang berbeda, baik masalah maupun objek yang dikaji. Oleh karena itu, peneliti menganggap penelitian ini dapat dilanjutkan.

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini memuat tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan tema skripsi serta pengajuan hipotesis sementara dalam penelitian

BAB III Metode Penelitian

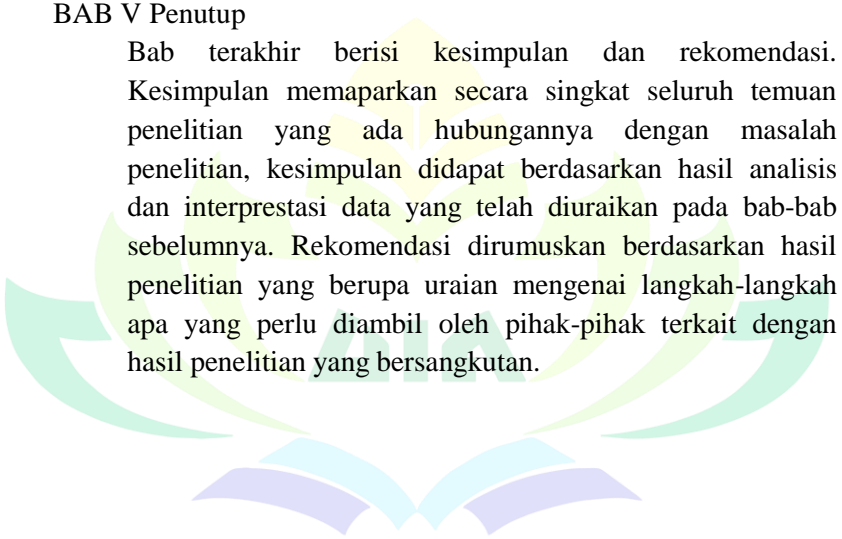
Bab ini memuat tentang Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, dan Uji Hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat tentang Deskripsi Data, Pembahasan Tentang Hasil Penelitian dan Analisis.

BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan memaparkan secara singkat seluruh temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kesimpulan didapat berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian yang berupa uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Siagian dalam jurnal yang ditulis oleh Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.²⁹

Adapun Motivasi menurut Mitchell dalam Robbins dalam jurnal yang ditulis Ni Luh Sekartini yaitu sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.³⁰

Sedangkan Menurut Martoyo dalam jurnal Reza Ahmadiansah motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.³¹

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti Motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan.”³²

Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan usaha seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna meningkatkan kinerja sebaik dan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

²⁹ Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.”

³⁰ Ni Luh Sekartini, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi S1 Universitas Warmadewa,” *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 2 (2016): h. 66.

³¹ Reza Ahmadiansah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga,” *Communication* 1, no. 2 (2016): h. 227.

³² Suhardi, *Melentingkan Kinerja Dosen Di Era Digital Melalui Motivasi, Keperibadian Dan Kepemimpinan*.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al Quran surah At Taubah ayat 105 yang berbunyi :

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴿١٠٥﴾
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٦﴾

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “*Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.*” (Q.S At Taubah Ayat 105).³³

Berdasarkan ayat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya sehingga ia senantiasa bekerja keras, bersungguh-sungguh, serta giat dalam bekerja.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
 - 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - 2) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

³³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2019), h. 57

- 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - 4) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - 5) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.³⁴
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - 2) Penyeliaan/Pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan yang oleh tenaga kerja.
 - 3) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - 4) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - 5) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.
 - 6) Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan.³⁵

Menurut Huston dalam jurnal Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa motivasi tertuju pada faktor-faktor: permulaan (*initiation*), arah (*direction*), intensitas (*intensity*) dan

³⁴ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017), cet. 1, h. 159.

³⁵ Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*.

ketekunan (*persistence*). Faktor-faktor tersebut menentukan sikap tingkah laku yang diinginkan. Sedangkan Baron & Greenberg dalam teorinya “*Expectancy Theory*” adalah hasil dari tiga keyakinan yang dimiliki setiap orang yang meliputi : (a) *expectancy*, percaya bahwa setiap usaha akan membuahkan hasil atau prestasi, (b) *instrumentally*, percaya bahwa setiap prestasi akan dihargai atau mendapat imbalan, dan (c) *valence*, penghargaan atau imbalan bernilai bagi penerima.³⁶

Berendoom dan Stainer dalam Walgito, mendefinisikan motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut *intrinsic* dan *extrinsic*. Faktor di dalam diri seseorang bisa berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan sedangkan faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor lain yang sangat kompleks.³⁷

Dari beberapa faktor-faktor motivasi di atas peneliti menyimpulkan bahwa faktor motivasi adalah faktor yang terdapat dari dalam diri dan di luar diri seseorang yang mendorong melakukan aktivitas dan memberikan energi untuk melakukan sesuatu.

3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Heidjrachman dalam jurnal Abdurrahim, pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis yaitu:

³⁶ Rabukit Damanik, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa,” *Serunai Administrasi Pendidikan* 9, no. 1 (2020): h. 52.

³⁷ Ema Dauyah dan Yulinar, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Bahasa Inggris Mahasiswa Non-Pendidikan Bahasa Inggris,” *Serambl Ilmu* 19, no. 2 (2018): h. 201.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar orang lain menjelaskan sesuatu yang kita inginkan dengan cara kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi yang positif berupa:

- 1) Penghargaan pekerjaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 2) Informasi, yaitu memberikan berupa penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- 4) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai
- 5) Kebanggaan, yaitu dengan menghargai kerja karyawan yang mempunyai prestasi baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya
- 6) Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam mengambil keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikuti sertakan dalam mengambil keputusan

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dalam hal ini akan merusak moral kerja karyawan.³⁸

³⁸ Abdurrahim, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP," *Pendidikan Dan Dakwah* 3, no. 2 (2021): h. 296-297.

4. Indikator-indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sagir dalam jurnal yang ditulis oleh Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa adalah:³⁹

a. Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Sedangkan menurut Fattah kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.⁴⁰

b. Penghargaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penghargaan didefinisikan dengan “perbuatan menghargai; penghormatan. Dalam teori pendidikan disebutkan bahwa penghargaan adalah salah satu alat pendidikan. Jadi, maksud penghargaan itu adalah sebagai alat untuk mendidik anak-anak supaya mereka dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.”⁴¹

c. Tantangan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tantangan adalah hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah atau kesulitan yang menjadi rangsangan untuk bekerja lebih giat dan sebagainya.

³⁹ Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 1 (2017): h. 5.

⁴⁰ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), h. 1-2.

⁴¹ Ibrahim Bafadhol, “Sanksi Dan Penghargaan Pendidikan Islam,” *Pendidikan Islam* 4 (2015): h. 1120.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya.

e. Pengembangan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengembangan artinya proses, cara, perbuatan mengembangkan. Dengan demikian konsep pengembangan adalah rancangan mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas lebih maju. Sebagai seorang pendidik maka kita dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan yang kita punya baik dalam mengembangkan bahan ajar ataupun mengembangkan media ajar dalam proses pembelajaran.

f. Keterlibatan Kerja

Menurut Kakinsale dalam jurnal yang ditulis oleh Oki Alfajri keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.⁴²

g. Kesempatan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata kesempatan adalah waktu (keluasan, peluang, dan sebagainya) untuk. Contoh: Setelah ceramah selesai, pendengar diberi kesempatan untuk bertanya. Kesempatan berasal dari kata dasar sempit.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk

⁴² Oki Alfajri, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara," *Ilmu Manajemen* 7, no. 2 (2019): h. 518.

mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan unit demi tujuan tertentu, tetapi dilaksanakan oleh orang yang dipimpin. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.⁴³

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu.⁴⁴

Adapun menurut Hasibuan dalam jurnal yang ditulis Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁵

Selain itu menurut Stogdill dalam Kartono kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir, dalam usaha untuk menentukan tujuan yang akan dicapai.⁴⁶

Dalam konsep islam sebutan untuk kepemimpinan dalam islam yaitu sifat dari dalam diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta memberi petunjuk terhadap orang lain yang dipengaruhinya.

Allah SWT, berfirman dalam Al-Qur'an surah As-Sajjad Ayat:24 yang berbunyi:

⁴³ Ali Sadikin dkk, *Pengantar Manajemen Dan Bisnis* (Yogyakarta: K-Media, 2020), h. 116.

⁴⁴ Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Tapis* 11, no. 2 (2015): h. 5.

⁴⁵ Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru."

⁴⁶ Sahlan Asnawi and Universitas Persada Indonesia, "Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan," no. 2 (1999): 86-92.

﴿ وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا

بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴾

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”(Q.S As-Sajjad Ayat 24).⁴⁷

Berdasarkan ayat diatas peneliti menyimpulkan kepemimpinan merupakan sifat dari dalam diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta memberi petunjuk terhadap orang lain yang di pengaruhinya.

Dari beberapa penjelasan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang menduduki posisi formal dalam suatu organisasi, serta mengarahkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Mencapai tujuan tersebut, pemimpin harus bekerjasama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan, baik itu dalam bentuk barang atau jasa.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.⁴⁸ Menurut Amalia dkk dalam jurnal yang ditulis oleh Ni Luh Komang Sri Noviani dan Ni Luh Sari Widhiyanti gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai gambaran bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahan dan membuat bawahannya bertindak sesuai dengan arahan yang pemimpin

⁴⁷ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2017), h. 55

⁴⁸ M Fahmi dan Syahrudin Agung, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” 2018, 90–109.

berikan tanpa ada paksaan dan rasa takut dalam diri bawahannya tersebut. Merupakan suatu gambaran perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar keinginan orang tersebut diikuti oleh orang lain, tanpa ada paksaan atau tekanan.⁴⁹

Rorimpandey dalam jurnal Muhammad Harmendi dkk mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.⁵⁰

Sedangkan menurut Ali dalam jurnal Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan.⁵¹

Pendapat Yukl mengenai gaya kepemimpinan yaitu cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai.

Adapun menurut Hemphill dan Coons dalam jurnal Bukman Lian dan Ratu Wardarita gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu ketika ia mengarahkan kegiatan kelompok menuju tujuan bersama.⁵²

Selanjutnya definisi gaya kepemimpinan menurut Husaini dalam jurnal Hary Murcahyanto merupakan sebuah

⁴⁹ Ni Luh Komang Sri Noviani dan Ni Luh Sari Widhiyanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan Di Koperasi Pasar Sri Nadi Klungkung," *Akuntansi Univeristas Udayana* 25, no. 3 (2018): h. 2213.

⁵⁰ Muhammad Harmendi dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru."

⁵¹ Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 3, no. 3 (2018): h. 403.

⁵² Bukman Lian dan Ratu Wardarita, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 1 (2020): 18–25.

norma perilaku yang ditampilkan oleh seseorang ketika ia mempengaruhi perilaku orang lain.⁵³

Dari beberapa pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga mampu bekerja sama mencapai tujuan tertentu memotivasi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bekerja sama dan mau melaksanakan segala tugas-tugas yang telah diberikan dengan sukarela, penuh semangat dan merasa tidak terpaksa.

3. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam buku yang ditulis oleh Ruslan Abdul Ghofur, tipe-tipe gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegasi dan kepemimpinan situasional.

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c. Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan ini adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam

⁵³ Hary Murcahyanto, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Sistem Kontrol Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Zulfan 1, Musifuddin 2 ,Hary Murcahyanto 3" 5, no. 6 (2021): 6005–10.

melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengejakannya sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

d. **Kepemimpinan Situasional**

Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota atau pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Dalam kepemimpinan situasional tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang dipengaruhi.⁵⁴

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, menurut Luthans mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. **Karisma:** memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b. **Inspirasi:** mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- c. **Simulasi intelektual dapat:** menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. **Memerhatikan staf secara individu:** bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.⁵⁵

⁵⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*.

⁵⁵ Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irvan Setiawan, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang," *Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2019): h. 72-73.

5. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono dalam buku Ruslan Abdul Ghofur menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.⁵⁶

⁵⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Padanan kata kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*, sedangkan arti *performance* adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Menurut Mahsun, kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertang dalam *strategic planning* suatu organisasi.⁵⁷

Sedangkan menurut Fahmi dalam buku karangan Ruslan Abdul Ghofur, secara umum kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit eriented* dan *non profit eriented* yang dihasilkan selama satu periode.⁵⁸

Pengertian yang lain menurut Hasibuan dalam buku yang ditulis oleh Suhardi kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan serta waktu.⁵⁹

Suyadi dalam jurnal Heriswanto mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral dan etika.⁶⁰

Kinerja karyawan muncul ketika mengukur keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada saat tersebut dapat menjadi tolak ukur pemimpin ketika ingin menilai terhadap penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan. Kinerja adalah atribut psikologis

⁵⁷ Widdy H.F Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Malang: Ahlimedia Press, 2020), cet. 1, h. 20.

⁵⁸ Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*.

⁵⁹ Suhardi, *Melentingkan Kinerja Dosen Di Era Digital Melalui Motivasi, Keperibadian Dan Kepemimpinan*.

⁶⁰ Heriswanto, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Akrab Juara* 3, no. 3 (2018): h. 6.

yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Surya brata atribut psikologis tidak dapat diukur secara langsung, atribut psikologis hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui respons yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan kepada perangsang tertentu.⁶¹

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti menyimpulkan kinerja adalah keseluruhan hasil kerja yang berupa kualitas serta kuantitas sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.⁶²

Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tampilan prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsional

⁶¹ Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*.

⁶² Aep Saepul Anwar dan Fatkhul Mubin, "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTS Negeri 1 Serang," *Pendidikan Islam 2*, no. 1 (2020): h. 156.

dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.⁶³

Menurut Uno dalam jurnal Titin Eka Ardiana kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.⁶⁴

Ivor K. Davies dalam jurnal Srinalia mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan. Pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- b. Mengorganisasikan. Pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
- c. Memimpin. Pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- d. Mengawasi. Pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.⁶⁵

Dalam hal tersebut pada Al Qur'an Surah Huud ayat 61 juga menjelaskan bagaimana pentingnya dari adanya suatu kinerja yang baik yang berbunyi:

⁶³ Engkay Karwati, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang."

⁶⁴ Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun," *Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 2 (2017): h. 4.

⁶⁵ Srinalia, "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa," *Didaktika* 15, no. 2 (2015): h. 198.

﴿ وَإِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهِ غَيْرُهُ ۖ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوا لَهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴾

Artinya: dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku yang amat dekat (rahmat-Nya) dan lagi memperkenankan (doa hamba-Nya) (Q.S Hud Ayat 61).⁶⁶

Dari ayat tersebut diterangkan bahwasannya manusia dijadikan seorang penguasa dan memakmurkan dunia/bumi. Sehingga manusia harus melakukan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan keras yang nantinya akan mewujudkan hasil yang lebih baik dan terus meningkat. Dalam hal ini yang bekerja adalah seorang guru atau pendidik yang mana seorang pendidik harus memberikan seluruh kemampuan/kinerja yang ia miliki untuk mewujudkan hasil atau tujuan yang telah ditentukan. Jadi dapat disimpulkan jika dengan adanya hasil/tujuan sekolah/madrasah yang terus meningkat, maka sekolah pun akan menjadi lebih baik dari sebelumnya.⁶⁷

⁶⁶ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2017), h. 70

⁶⁷ Nur Hidayati dan Ufik Dzuroidah. *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Pendidikan Terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri 4 Banyuwangi*. (Jurnal: Manajemen Pendidikan Islam: Volume: 2, Nomor: 1, April 2020). h. 214.

3. Kompetensi Guru

Arti kata “kompetensi” adalah kemampuan menguasai dan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan/memutuskan sesuatu. Kompetensi dapat juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁶⁸ Menurut Kunandar kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.⁶⁹ Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru : “Adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru”.⁷⁰

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak, sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses

⁶⁸ Famahato Lase, “Kompetensi Kepribadian Guru Profesional,” *PPKn & Hukum* 11, no. 1 (2016): h. 38.

⁶⁹ Akhmad Riadi, “Kompetensi Guru Dan Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran,” *Kopertais Wilayah XI Kalimantan* 15, no. 28 (2017): h. 55.

⁷⁰ Iman Rochaydi, “Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Guru Di PAUD BOUGENVILLE Kecamatan Sukajadi Kota Bandung,” *EMPOWERMENT* 4, no. 1 (2014): h. 6.

hasil pembelajaran, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.⁷¹ Kompetensi tersebut meliputi :

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 9) yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat (1) dijelaskan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.⁷²

c. Kompetensi Profesional

Di dalam Standar Nasional Pendidikan dijelaskan pada Pasal 28 ayat 3 butir c menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam

⁷¹ Vivi May Kumala dkk, "Hubungan Pengetahuan Pedagogik Dengan Kompetensi Pedagogik Serta Perbedaanya Sekolah Negeri Dan Sekolah Swasta," *Prosiding SNIPMD*, 2018, h. 174.

⁷² Famahato Lase, "Kompetensi Kepribadian Guru Profesional."

memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri.⁷³

Menurut Marintis Yamin dalam jurnal yang ditulis oleh Indah Hari Utami & Aswatun Hasanah menyatakan bahwa syarat guru profesional yaitu :

- 1) Mempunyai kemampuan dalam mendidik
- 2) Mempunyai keahlian yang terintegrasi
- 3) Sehat jasmani maupun Rohani
- 4) Mempunyai kemampuan dalam mengajar
- 5) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas.⁷⁴

Adapun ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi :

- 1) Memiliki kemampuan dalam memahami dan mengimplementasikan landasan kependidikan baik psikologis, filosofis, sosiologis dan sebagainya.
- 2) Memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan teori belajar yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
- 3) Memiliki kemampuan dalam mengembangkan materi pelajaran yang di ampuhnya
- 4) Memiliki kemampuan dalam menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi
- 5) Memiliki kemampuan dalam memanfaatkan berbagai alat, media dan sumber belajar
- 6) Memiliki kemampuan dalam mengatur dan melaksanakan program pe belajar
- 7) Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar peserta didik

⁷³ Indah Hari Utami & Aswatun Hasanah, "Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta," *Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, n.d., h. 125.

⁷⁴ Indah Hari Utami & Aswatun Hasanah, "Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta."

8) Memiliki kemampuan dalam membentuk kepribadian peserta didik.⁷⁵

d. Kompetensi Sosial

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) No.14 pasal 10 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan siswa, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.⁷⁶

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Kasmir dalam buku Ruslan Abdul Ghofur bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ M. Hasbi Ashiddiqi, "Kompetensi Sosial Guru Dalam Pembelajaran dan Pengembangannya," *TA'DIB* 17, no. 1 (2012): h. 62.

- menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.
 - e. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - f. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Sedangkan dilihat dari gaya kepemimpinan bahwa gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
 - g. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.
 - h. Kepuasan Kerja
Merupakan kepuasan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan.

i. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana atau prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

k. Komitmen

Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya atau kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

l. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.⁷⁷

Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (intrinsik) misalnya bakat, watak atau sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, motivasi, dan lain-lain. Kemudian faktor yang berasal dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*) misalnya lingkungan fisik, sarana dan prasarana, manajemen kepemimpinan, kondisi kerja, sistem imbalan, suasana, kebijakan, sistem administrasi, dan nilai-nilai.

⁷⁷ Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*.

5. Indikator-indikator Kinerja Guru

Mulyasa dalam jurnal yang ditulis oleh Muhamad Sholeh mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan berhasil mengelola kelas, apabila memenuhi indikator-indikator sebagai berikut :⁷⁸

- a. Menguasai dan memahami bahan dan hubungannya dengan bahan lain secara baik
- b. Menyukai apa yang diajarkannya dan menyukai mengajar sebagai sebuah profesi
- c. Memahami peserta didik, pengalaman, kemampuan dan prestasinya
- d. Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar
- e. Mampu mengeliminasi bahan-bahan yang kurang penting dan kurang berarti
- f. Selalu mengikuti perkembangan pengetahuan yang mutakhir
- g. Proses pembelajaran selalu dipersiapkan
- h. Mendorong peserta didiknya untuk memperoleh hasil yang lebih baik
- i. Menghubungkan pengalaman yang lalu dengan bahan yang akan diajarkan

Dari pandangan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Perwujudan kepribadian yang baik di dalam maupun di luar sekolah
- b. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar, termasuk didalamnya kegiatan membuat rencana mengajar, melaksanakan pengajaran, menggunakan metodologi mengajar, hubungan antar pribadi, monitoring, dan evaluasi hasil belajar
- c. Menggunakan waktu luang guru di dalam maupun di luar sekolah

⁷⁸ Muhamad Sholeh, "Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): h. 53, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>.

- d. Mengembangkan profesi guru
- e. Pengorganisasian siswa dan kelas serta bahan belajar
- f. Kecakapan berkomunikasi dengan siswa
- g. Simpati dan empati pada orang lain, khususnya siswa dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar

Untuk kepentingan disini penetapan ukuran kinerja guru menggunakan ukuran kegiatan belajar mengajar dan alokasi waktu dalam melakukan kegiatan sebagai guru di sekolah. Kegiatan belajar mengajar guru dibatasi pada kegiatan perencanaan pengajaran, proses belajar mengajar, pemantauan dan evaluasi, kegiatan administrasi. Segi pemanfaatan waktu guru di sekolah dimaksudkan sebagai aktivitas sehari-hari dalam mengalokasikan waktunya di sekolah. Alokasi waktu di sekolah meliputi kegiatan administratif, pengajaran, pemantauan dan evaluasi, dan pengembangan diri. Yang semuanya itu sebagai perwujudan dari kinerja guru.

D. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan sebuah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.⁷⁹ Dalam hal ini motivasi kepalah sekolah yaitu sebuah dorongan pimpinan terhadap bawahan untuk melakukan sebuah kinerja dengan tujuan mencapai visi dan misi pada sekolah tersebut yang telah ditentukan.

Motivasi mempunyai peranan starategis dalam aktivitas kinerja seseorang. Tidak ada seorang pun yang bekerja tanpa

⁷⁹ Widayat Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi", *Jurnal Adabiya* 1, No. 83 (2015): h. 3.

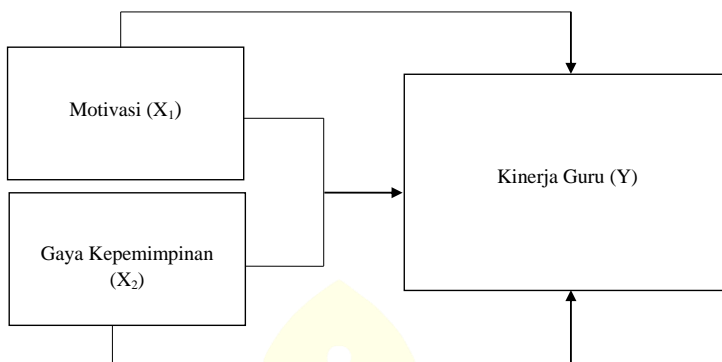
motivasi, tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan belajar dan bekerja. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam bekerja tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara kepala sekolah bertindak dalam mempengaruhi sekelompok manusia di satuan pendidikan yang dipimpinnya.⁸⁰ Dalam hal ini pemimpin yang baik dengan gaya kepemimpinannya memiliki seni untuk mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan bawahannya dalam melakukan kerja aktif dan kreatif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

⁸⁰ Dewi Puspita Sari, "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Gugus Rama 2 UPT DISDIKPORA Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara," *JMP* 2 No. 1, (2013): hal. 98.

Tabel 2.1
Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru



E. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik.⁸¹ Menurut Sugiyono dalam buku karangan Samsu dkk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta.⁸² Sedangkan Fraenkel dan Wallen dalam buku yang ditulis oleh Muri Yusuf menyatakan hipotesis adalah *A tentative, reasonable, testable assertion regarding the occurrence of certain behaviors, phenomena, or events; a prediction of study outcome.*⁸³

Berdasarkan pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban sementara yang kebenarannya belum dapat dipastikan tanpa adanya pembuktian

⁸¹ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), cet. 1, h. 51.

⁸² Samsu dkk, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Reserch & Development* (Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyaratakan (PUSAKA), 2017), h. 135.

⁸³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), cet. 4, h. 64.

terlebih dahulu. Maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

H_a : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

H_o : Tidak Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

H_a : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

H_o : Tidak Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

3. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

H_a : Ada pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

H_o : Tidak Ada pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Sekota Bandar Lampung

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahim. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP." *Pendidikan Dan Dakwah* 3, no. 2 (2021).
- Aep Saepul Anwar dan Fatkhul Mubin. "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTS Negeri 1 Serang." *Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020).
- Akhmad Riadi. "Kompetensi Guru Dan Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran." *Kopertais Wilayah XI Kalimantan* 15, no. 28 (2017).
- Ali Sadikin dkk. *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media, 2020.
- Andhika Imam Kartomo. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016).
- Annisa Fitriani. "Gaya Kepemimpinan Perempuan." *Tapis* 11, no. 2 (2015).
- Asnawi, Sahlan, and Universitas Persada Indonesia. "Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan," no. 2 (1999): 86–92.
- Biily Tamarindang dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado." *EMBA* 5, no. 2 (2017).
- Bryan Johannes Tampi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)." *Acta Diurna* 3, no. 4 (2014).
- Danuri dan Siti Maisaroh. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2019.
- Dedi Rianto Rahadi. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggul Mandiri Publishing, 2010.

- Ema Dauyah dan Yulinar. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Bahasa Inggris Mahasiswa Non-Pendidikan Bahasa Inggris." *Serambil Ilmu* 19, no. 2 (2018).
- Engkay Karwati. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang." *Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010).
- Fahmi, M, and Syahrums Agung. "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," 2018, 90–109.
- Famahato Lase. "Kompetensi Kepribadian Guru Profesional." *PPKn & Hukum* 11, no. 1 (2016).
- Helda Rina, Rendy Rinaldy dan Romi Darmanto. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2020).
- Hendri Rohman. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Madinatika* 1, no. 2 (2020).
- Heriswanto. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Akrab Juara* 3, no. 3 (2018).
- Ibrahim Bafadhol. "Sanksi Dan Penghargaan Pendidikan Islam." *Pendidikan Islam* 4 (2015).
- Iman Rochaydi. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Guru Di PAUD BOUGENVILLE Kecamatan Sukajadi Kota Bandung." *EMPOWERMENT* 4, no. 1 (2014).
- Indah Hari Utami & Aswatun Hasanah. "Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta." *Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, n.d.
- Juwita Azizah dan Amik Mitra Gama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *Manajemen Kinerja* 3, no. 1 (2017).

Kadir. *Statistika Terapan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Lian, Bukman, and Ratu Wardarita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 1 (2020): 18–25.

Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5, no. 3 (2016).

Lustriningsih. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformational Dan Budaya Organisasional." *Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021).

M. Hasbi Ashiddiqi. "Kompetensi Sosial Guru Dalam Pembelajaran Dan Pengembangannya." *TA'DIB* 17, no. 1 (2012).

M. Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Miyv Fayzhall dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning." *EduPsyCouns* 2, no. 1 (2020).

Muhammad Darwin dkk. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Muhammad EKhsan. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2019).

Muhammad Harmendi dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021).

Murcahyanto, Hary. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Sistem Kontrol Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Zulfan 1 □ , Musifuddin 2 ,Hary Murcahyanto 3" 5, no. 6 (2021): 6005–10.

Ni Luh Komang Sri Noviani dan Ni Luh Sari Widhiyanti. "Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan Di Koperasi Pasar Sri Nadi Klungkung.” *Akkuntansi Univeristas Udayana* 25, no. 3 (2018).

Ni Luh Sekartini. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi S1 Universitas Warmadewa.” *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 2 (2016).

Nilda Miftahul Janna dan Herianto. “Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS,” n.d.

Nurul Ainun dkk. “Pengaruh Pendampingan Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Di Masa Pandemi Covid-19.” *Inovasi Pendidikan Dasar* 5, no. 2 (2021).

Oki Alfajri. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.” *Ilmu Manajemen* 7, no. 2 (2019).

Olivia Theodora. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.” *Manajemen Bisnis* 3, no. 2 (2015).

Puspitaningtyas, Agung Widhi Kurniawan dan Zarah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.

Rabukit Damanik. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa.” *Serunai Administrasi Pendidikan* 9, no. 1 (2020).

Raihan. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta, 2017.

Reza Ahmadiansah. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga.” *Communication* 1, no. 2 (2016).

Rinda Eva Yenny Utami. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Di Gugus 3 Menganti Gresik.” *Manajerial*

Bisnis 4, no. 1 (2020).

Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.” *Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 3, no. 3 (2018).

Ruslan Abdul Ghofur. *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*. Bandar Lampung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 2019.

Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irvan Setiawan. “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.” *Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2019).

Samsu. *Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017.

Samsu dkk. *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Reserch & Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017.

Sholeh, Muhamad. “Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 41. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>.

Siti Suprihatin. “Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa.” *Pendidikan Ekonomi* 3, no. 1 (2015).

Srinalia. “Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa.” *Didaktika* 15, no. 2 (2015).

Sugito dkk. “Pengaruh Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Desa Samudra Dan Samudra Kulon.” *Dinamika Pendidikan Dasar* 11, no. 1 (2019).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Bandung: Alfabeta, 2013.

Suhardi, Salju dan. *Melentingkan Kinerja Dosen Di Era Digital Melalui Motivasi, Keperibadian Dan Kepemimpinan*. Serang: CV. AA. Rizky, 2020.

Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 1 (2017).

Terjemahan Kemenag 2019, n.d.

Titin Eka Ardiana. “Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun.” *Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 2 (2017).

Tomy Sun Siagian dan Hazman Khair. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018).

Tri Endah dkk. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.” *Islamic Education* 1, no. 2 (2020).

Umar Wirantasa. “Pengaruh Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Matematika.” *Formatif* 7, no. 1 (2017).

Vivi May Kumala dkk. “Hubungan Pengetahuan Pedagogik Dengan Kompetensi Pedagogik Serta Perbedaanya Sekolah Negeri Dan Sekolah Swasta.” *Prosiding SNIPMD*, 2018.

Widdy H.F Rorimpandey. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press, 2020.

Wijaya, Rahmat Hidayat dan Candra. *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017.

Yuniz Majidah, Tin Agustina dan Ike Kusdyah Rachmawati. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Keouasan Kerja Sebagai Variabel Miderasi.” *Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 14, no. 2 (2022).

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.

