

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024

Evi Vitriani Sianipar

Program Studi Manajemen Pendidikan Kristen Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Oktober Tua Aritonang

Program Studi Manajemen Pendidikan Kristen Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Eben Haezarni Telaumbanua

Program Studi Manajemen Pendidikan Kristen Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

**Abstract:** *The purpose of this research is 1) to determine whether or not there is an influence of school principal leadership on teacher performance in elementary schools in Lumut sub-district, regency. Central Tapanuli year of study 2023/2024; 2) to determine whether or not there is an influence of teacher work motivation on teacher performance in elementary schools in Lumut district, regency. Central Tapanuli year of study 2023/2024; 3) to determine the simultaneous influence of principal leadership and teacher work motivation on teacher performance in elementary schools in Lumut district, regency. Central Tapanuli year of study 2023/2024. The method used in this research is a quantitative research method. The population is all teachers at State Elementary School 157624 Lumut Nauli State Elementary School 158460 Sialogo, State Elementary School 158468 Lumut 5 and State Elementary School 158467 Lumut Maju, State Elementary School 153070 Lumut 1, State Elementary School 155687 Masundung located in Central Tapanuli Regency totaling 100 people and a sample of 40 people was taken using random sampling techniques. Data was collected using a closed questionnaire with 86 items. The results of data analysis show that: 1) the calculated  $F$  value  $> F$  table between the principal's leadership on teacher performance is  $17.972 > 3.23$ , thus it is known that there is an influence between the principal's leadership on the performance of elementary school teachers in Lumut District, Kab. Middle Tapanuli for the 2023/2024 Academic Year, which is 32.1%, 2) the calculated  $F$  value  $> F$  table between work motivation and teacher performance is  $14.510 > 3.23$ , thus it is known that there is an influence between work motivation and the performance of elementary school teachers in Lumut District Kab. Tapanuli Middle School Year 2023/2024 is 27.6%, 3) the calculated  $F$  value  $> F$  table between the principal's leadership and work motivation on teacher performance is  $12.259 > 3.23$ , thus it is known that there is an influence between the principal's leadership and motivation work on the performance of elementary school teachers in Lumut District, Central Tapanuli Regency Middle School Year 2023/2024 is 39.9%, thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected.*

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

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD sekecamatan Lumut kab. Tapanuli tengah T.A 2023/2024; 2) untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD sekecamatan Lumut kab. Tapanuli Tengah T.A 2023/2024; 3) untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD sekecamatan Lumut kab. Tapanuli tengah T.A 2023/2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh keseluruhan guru di SD Negeri 157624 Lumut Nauli SD Negeri 158460 Sialogo, SD Negeri 158468 Lumut 5 dan SD Negeri 158467 Lumut Maju, SD Negeri 153070 Lumut 1, SD Negeri 155687 Masundung yang berlokasi di kabupaten tapanuli tengah yang berjumlah 100 orang dan diambil sampel sebanyak 40 orang menggunakan teknik *random sampling*. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 86 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu  $17,972 > 3,23$  dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024 yaitu sebesar 32,1%, 2) nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu  $14,510 > 3,23$  dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024 yaitu sebesar 27,6%, 3) nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu  $12,259 > 3,23$  dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

terhadap kinerja guru SD Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024 yaitu sebesar 39,9% dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

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

## **PENDAHULUAN**

Penilaian kinerja guru semakin sangat penting di setiap sekolah khususnya di tingkatan Sekolah Dasar (SD) yang berupaya membenahi diri untuk menghasilkan lulusan yang baik. Tantangan dan persoalan yang dihadapi sekolah, serta kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam meningkatkan dan memajukan mutu pendidikan di sekolah. Menurut Hagi Eka Gusman indikator kinerja guru adalah: 1) Pengetahuan, 2) Kemampuan, 3) Sikap, 4) Gaya kerja, 5) Kepribadian, 6) Minat, 7) Dasar-dasar nilai, dan 8) Kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, peraturan pemerintah RI pendidikan nomor 19 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan lingkup delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu guru/ pendidikan dan tenaga kependidikan yang professional.

Guru yang professional diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan kualitas anak didiknya. Berdasarkan peraturan menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, terdapat 14 indikator pengukuran kinerja guru yang professional yang bersumber dari kompetensi guru yaitu: 1) Menguasai karakteristik peserta didik, 2) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) Pengembangan kurikulum, 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) Pengembangan potensi peserta didik, 6) Komunikasi dengan peserta didik, 7) Penilaian dan evaluasi, 8) Bertindak sesuai dengan norma agama, 9) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, 10) Etos Kerja, 11) Bersikap inklusif, 12) Komunikasi yang baik dengan sesama guru, 13) Penguasaan materi keilmuan, 14) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru mencakup kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi

professional. Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedangkan kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak, mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah tempat ia bekerja.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru. Sudarwan Danim (2012: 89) menyebut setidaknya terdapat 8 faktor yang memengaruhi kinerja guru. 1) Motivasi kerja guru. Biasanya seseorang akan memiliki kinerja yang baik ketika memiliki motivasi kerja yang baik pula. Agar guru dapat memberikan kinerja secara optimal dan konsentrasi saat mengajar guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. 2) Supervisi Pengajaran. 3) Program Penataran. 4) Kondisi atau Suasana Sekolah. 5) Kondisi Fisik dan Mental Guru. 6) Sikap Guru. Guru yang memiliki sikap terbuka, kreatif, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerjanya. 7) Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki pola kerja sama antarmanusia yang melibatkan diri dalam unit kerja kelembagaan. 8) Tingkat Pendapatan Guru.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru, Gafur (dalam Juniarti, 2020) menjelaskan kinerja guru meningkat jika kepala sekolah berupaya melaksanakan pengawasan dan monitoring secara maksimal. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah yaitu faktor motivasi kerja guru. Kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi, artinya jika ada perubahan salah satu faktor itu secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen menegjarkan tugas dan berkembang. Dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta motivasi untuk mengelola kondisi lingkungan (Rorimpandey, 2020). Motivasi kerja guru menambah energy untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan

seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara visi misi sekolah dengan tujuan pribadinya (Septiawan, dkk. 2020)

Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya baik dimana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya, disiplin dalam bekerja. Kinerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dalam hal ini adalah kepemimpinan yang diharapkan mampu mengelola sekolah dengan baik, dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien. Motivasi kerja guru diperlukan dalam mendukung upaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut agar pencapaian kinerja sebagai keberhasilan organisasi sekolah dapat terwujud.

Fenomena mengenai permasalahan kinerja guru yang terjadi dilapangan pada beberapa sekolah tingkat (SD) dikecamatan Lumut kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2023/2024 Tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana kinerjanya masih rendah, yaitu guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang, guru masih belum disiplin dalam bekerja seperti terlambat masuk kelas dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Selain itu guru juga masih kurang kreatif untuk menyusun strategi pembelajaran yang efektif dan menciptakan media pembelajaran yang menarik dan tepat untuk siswa. Guru lebih sering menggunakan metode pembelajaran dengan ceramah dibandingkan dengan metode pembelajaran yang lain..

Dari pemaparan masalah di atas yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah tahun pembelajaran 2023/2024”

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan dalam (Muhammad. (2021:74) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu Matondang (2018 :135), menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Selain itu, Nixon (dalam sutrisno 2009:112), kepemimpinan merupakan suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi

pada tingkat yang luar biasa. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain.

### **Pengertian Kepala Sekolah**

Menurut Muhaimin (2012:32), kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala dan sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah berasal dari bahasa arab dari kata darasa, yadrusu, darsan wa darusun wa diri satun, yang berarti: terhapus, hilang bekasnya, menghapus, menjadikan usang, melatih, mempelajari. Di lihat dari pengertian ini, maka sekolah berarti merupakan tempat untuk mencerdaskan para peserta didik, menghilangkan ketidaktahuan atau memberantas kebodohan mereka sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga fungsional yaitu guru yang berupa tugas untuk memimpin suatu lembaga atau sekolah guna untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu lembaga atau sekolah sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam artian ini, maka pemimpin berperan penting terhadap apa yang dipimpinnya. Seperti halnya kepala sekolah, maju atau mundurnya kualitas sekolah tergantung siapa yang memimpin. Dalam hal ini, pemimpin perlulah memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah yang konsisten akan mempengaruhi mutu sekolah itu sendiri. Karena, setiap kepala sekolah akan dihadapkan dengan problematika-problematika yang menuntut akan majunya kualitas sekolah tersebut. Dengan begitu kepala sekolah akan dapat menyelesaikannya dengan sigap dan tegas.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Perspektif Teologi**

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai visi sebuah sekolah, untuk mewujudkan visi ini kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang baik dan benar, sebagaimana kepemimpinan Tuhan Yesus Kristus. Menurut jurnal (Chetsy Leli Dian Tuwo: 2022) mengatakan “kepala sekolah Kristen perlu meneladani Tuhan Yesus Kristus karena prinsip dari kepemimpinan Yesus sendiri adalah berfokus kepada visi Bapa (Matius 28:19-20), bahwa kepala sekolah tidak mengutamakan kepentingan pribadi ataupun memiliki gaya hidup yang hedonism”. Meniru kepemimpinan Yesus kepala sekolah harus mampu menjadi seorang hamba yang memiliki komitmen dalam melayani generasinya baik guru-guru, siswa, maupun seluruh warga sekolah sehingga setiap anggota dapat bertumbuh menghasilkan buah dan dapat saling bekerjasama dalam mencapai visi sekolah.

## **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Mc. Donald yang di kutip oleh Sardiman (2018:34) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya “*Feeling*” dan dihalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Husaini Usman (2012:23) menyebutkan motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan dengan: “Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”. Fathurrohman (2020:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **Motivasi Kerja Menurut Perspektif Teologi**

Motivasi kerja sebagaimana didefinisikan oleh McCormick dalam Jurnal (Berthi & Yeni : 2022) adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan suatu proses sikap dan juga nilai-nilai yang mendorong, membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan kerja. Kajiannya dalam sisi teologi Kristen adalah pekerjaan merupakan hal yang penting di dalam Alkitab. Kerja merupakan hal yang pertama dalam Perjanjian Lama. Kejadian 1:1 menceritakan bagaimana Allah bekerja menciptakan keseluruhan alam semesta. Maka dari itu manusia sebagai ciptaan Allah yang diciptakan serupa dan segambar dengan Allah harusnya mewarisi sifat seperti Allah sebagai pekerja. Manusia sebagai ciptaan yang paling mulia telah diberi Allah tanggung jawab dalam memelihara segala ciptaan Allah yang lainnya yaitu menjaga, memelihara dan mengelolanya dengan cara bekerja berarti Allah menghendaki manusia itu bekerja disepanjang kehidupan yang dianugerahkan-Nya. Bekerja berarti melaksanakan mandat Allah di dalam kehidupan kita.

## **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerja. Rivai (2005:14)

menyatakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

### **Kinerja Menurut Perspektif Teologi**

Menurut Jefrien Walean dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kerja merupakan sebuah kewajiban (kodrat) manusia sebab dari mulanya dan bukan sebagai akibat dosa. Alkitab sendiri memberikan banyak gambaran tentang manfaat dari aktifitas kerja yang berkaitan dengan aspek diri, sesama dan Tuhan sehingga aktivitas kerja berkaitan dengan aspek material dan juga spiritual. Alwin Wistara Norman berpendapat bahwa etos kerja adalah sebuah kewajiban dan bentuk rasa tanggung jawab seorang pekerja, pekerja harus memiliki kinerja yang baik sebagai bentuk peningkatan karier.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan ataupun pengumpulan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini dilakukan untuk menjawab hipotesa yang diajukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis yang ditunjang oleh data-data yang diperoleh melalui penelitian lapangan yaitu menghimpun data dan fakta dari objek yang diteliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:147) mengemukakan bahwa “dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Berknaan dengan itu maka sesuatu yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru.

## **HASIL PENELITIAN**

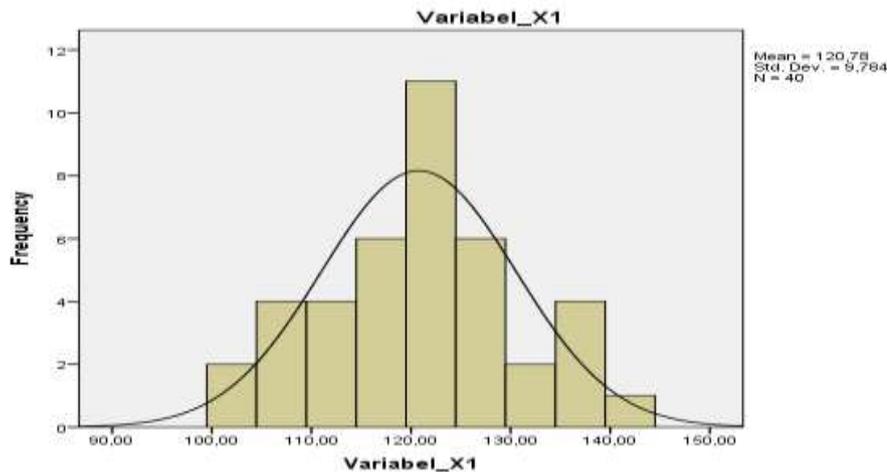
### **Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 40 guru, diperoleh nilai tertinggi = 143,00 dan nilai terendah = 102,00 dengan mean = 120,7750; median = 121,0000; modus = 124,00; standar deviasi = 9,78352; varians = 95,717; range = 41,00. Distribusi frekuensi skor Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 102,00	1	2,5	2,5	2,5
104,00	1	2,5	2,5	5,0
105,00	1	2,5	2,5	7,5
108,00	3	7,5	7,5	15,0
110,00	1	2,5	2,5	17,5
111,00	1	2,5	2,5	20,0
112,00	1	2,5	2,5	22,5
114,00	1	2,5	2,5	25,0
115,00	3	7,5	7,5	32,5
116,00	1	2,5	2,5	35,0
118,00	1	2,5	2,5	37,5
119,00	1	2,5	2,5	40,0
120,00	2	5,0	5,0	45,0
121,00	3	7,5	7,5	52,5
122,00	2	5,0	5,0	57,5
124,00	4	10,0	10,0	67,5
125,00	2	5,0	5,0	72,5
126,00	1	2,5	2,5	75,0
127,00	2	5,0	5,0	80,0
128,00	1	2,5	2,5	82,5
131,00	1	2,5	2,5	85,0
132,00	1	2,5	2,5	87,5
135,00	1	2,5	2,5	90,0
136,00	2	5,0	5,0	95,0
137,00	1	2,5	2,5	97,5
143,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Interval nilai angka hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diperoleh guru dapat dilihat pada histogram gambar 4.1. berikut:



Gambar 1. Interval Nilai Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran data diatas, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah item nomor 25 dengan skor nilai 145 dan nilai rata-rata 3,63 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru memberikan kepercayaan kepada kepala sekolah terhadap segala kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 32

dengan skor nilai 117 dan nilai rata-rata 2,93 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memiliki ketegasan sikap dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 7 dengan nilai rata-rata 3,38 yaitu indikator membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah masalah kerja, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.

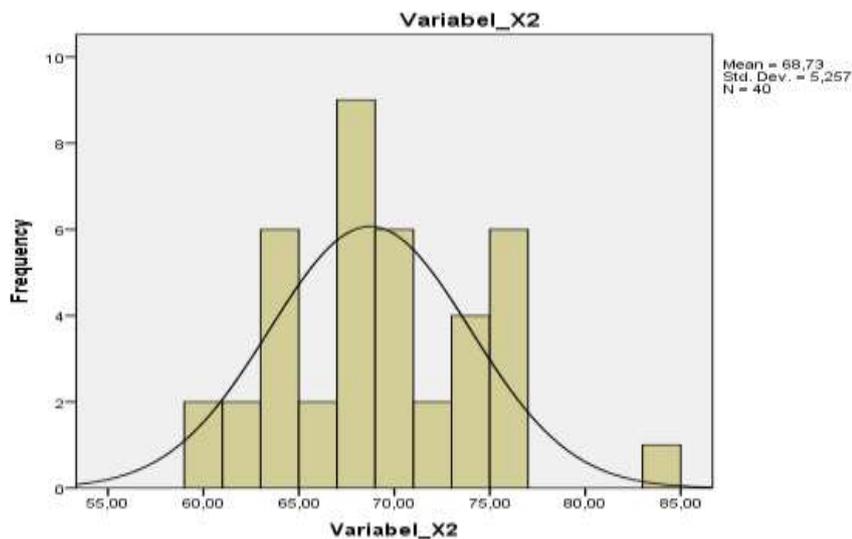
### Variabel Data Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 40 guru, diperoleh nilai tertinggi = 84,00 dan nilai terendah = 60,00 dengan mean = 68,7250; median = 68,0000; modus = 68,00; standar deviasi = 5,25741; varians = 27,640; range = 24,00. Distribusi frekuensi skor data Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 60,00	2	5,0	5,0	5,0
61,00	1	2,5	2,5	7,5
62,00	1	2,5	2,5	10,0
63,00	4	10,0	10,0	20,0
64,00	2	5,0	5,0	25,0
65,00	2	5,0	5,0	30,0
67,00	4	10,0	10,0	40,0
68,00	5	12,5	12,5	52,5
69,00	4	10,0	10,0	62,5
70,00	2	5,0	5,0	67,5
71,00	1	2,5	2,5	70,0
72,00	1	2,5	2,5	72,5
73,00	4	10,0	10,0	82,5
75,00	3	7,5	7,5	90,0
76,00	3	7,5	7,5	97,5
84,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Interval nilai angka dari hasil implementasi Motivasi Kerja yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 2. berikut:



Gambar 2. Interval Nilai Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan penyebaran data diatas, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Motivasi Kerja adalah item nomor 53 dengan skor nilai 142 dan nilai rata-rata 3,55 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, menggunakan bahasa yang santun dan penuh empati dalam segala situasi di lingkungan sekolah. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 47 dengan skor nilai 114 dan nilai rata-rata 2,85 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 6 dengan nilai rata-rata 3,53 yaitu indikator hukum hati (*hearth*) diantaranya berusaha menyelesaikan masalah siswa dengan efektif dan merasa tidak nyaman jika terlambat masuk ke kelas.

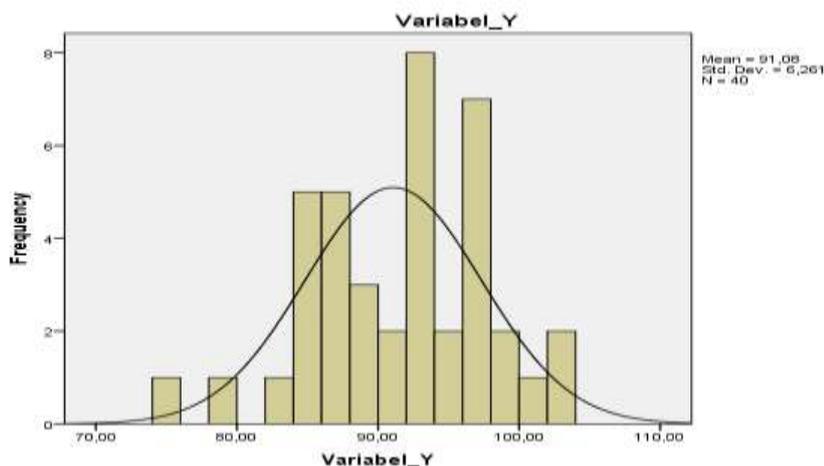
### Variabel Data Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 40 guru, diperoleh nilai tertinggi = 103,00 dan nilai terendah = 75,00 dengan mean = 91,0750; median = 92,0000; modus = 92,00; standar deviasi = 6,26094; varians = 39,199; range = 28,00. Distribusi frekuensi skor data Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 75,00	1	2,5	2,5	2,5
79,00	1	2,5	2,5	5,0
82,00	1	2,5	2,5	7,5
84,00	2	5,0	5,0	12,5
85,00	3	7,5	7,5	20,0
86,00	2	5,0	5,0	25,0
87,00	3	7,5	7,5	32,5
88,00	2	5,0	5,0	37,5
89,00	1	2,5	2,5	40,0
90,00	2	5,0	5,0	45,0
92,00	4	10,0	10,0	55,0
93,00	4	10,0	10,0	65,0
94,00	1	2,5	2,5	67,5
95,00	1	2,5	2,5	70,0
96,00	4	10,0	10,0	80,0
97,00	3	7,5	7,5	87,5
98,00	2	5,0	5,0	92,5
100,00	1	2,5	2,5	95,0
103,00	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Rentang nilai angka dari hasil distribusi frekuensi Kinerja Guru yang diperoleh guru dapat dilihat pada histogram gambar 3 berikut:



Gambar 3. Interval Nilai Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penyebaran data diatas, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kinerja Guru adalah item nomor 71 dengan skor nilai 141 dan nilai rata-rata 3,53 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa tugas-tugas yang menantang membuat guru untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 63 dengan skor nilai 114 dan nilai rata-rata 2,85 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 8 dengan nilai rata-rata 3,43 yaitu indikator menghormati semua orang yaitu dengan menganggap semua orang setara.

### Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan *SPSS 24* dengan rumus *shapiro wilk* dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $> 0.05$ . Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dari output *SPSS 24* seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4 Ringkasan Hasil Uji Normalitas**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Variabel_X1	,068	40	,200*	,983	40	,815
Variabel_X2	,104	40	,200*	,963	40	,214
Variabel_Y	,109	40	,200*	,980	40	,685

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada uji normalitas *Shapiro-Wilk* untuk variabel  $X_1$  adalah sebesar 0,815 artinya lebih besar dari 0,05 ( $0,815 > 0,05$ ). Seperti ketentuan diatas, jika signifikan  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada uji normalitas *Shapiro-Wilk* untuk variabel  $X_2$  adalah sebesar 0,214 artinya lebih besar dari 0,05 ( $0,214 > 0,05$ ). Seperti ketentuan diatas, jika signifikan  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada variabel motivasi kerja tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada uji normalitas *Shapiro-Wilk* untuk variabel Y adalah sebesar 0,685 artinya lebih besar dari 0,05 ( $0,685 > 0,05$ ). Seperti ketentuan diatas, jika signifikan  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada variabel kinerja guru tersebut berdistribusi normal.

### Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk mencari nilai korelasi suatu variabel dengan variabel lainnya, apakah korelasi bersifat positif atau negatif.

**Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Korelasi**

		Variabel_X1	Variabel_X2	Variabel_Y
Variabel_X1	Pearson Correlation	1	,503**	,567**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	40	40	40
Variabel_X2	Pearson Correlation	,503**	1	,526**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	40	40	40
Variabel_Y	Pearson Correlation	,567**	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pearson variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,567 dan nilai Sig (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti hubungan kedua variabel signifikan. Sementara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,526 dan diperoleh nilai Sig (2-tailed) sebesar  $0,001 < 0,05$ , berarti hubungan kedua variabel signifikan.

### Korelasi Ganda

Korelasi ganda yaitu suatu alat statistik yang berguna untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Berikut tabel 4.7. Ringkasan hasil uji korelasi ganda:

**6 Ringkasan Hasil Uji Korelasi Ganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 <sup>a</sup>	,399	,366	4,98505

a. Predictors: (Constant), Variabel\_X2, Variabel\_X1

Dari tabel 6 di atas diketahui korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,631 berarti kehadiran variabel Kinerja Guru (Y) bersifat

signifikan karena Kinerja Guru tidak hanya berhubungan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah tetapi juga berhubungan dengan Motivasi Kerja.

### Uji Regresi Linier Sederhana dan Ganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel Y dan variabel X yaitu dengan menggunakan rumus  $Y = a + bX$  sementara untuk regresi linier ganda digunakan rumus  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Tabel 4.8. berikut ringkasan uji regresi linier sederhana dan ganda:

**Tabel 7 Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Ganda:**

#### 1. Regresi Linier untuk Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47,279	10,364		4,562	,000
Variabel_X1	,363	,086	,567	4,239	,000

a. Dependent Variable: Variabel\_Y

#### 2. Regresi Linier untuk Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48,052	11,327		4,242	,000
Variabel_X2	,626	,164	,526	3,809	,000

a. Dependent Variable: Variabel\_Y

#### 3. Regresi Linier untuk Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,447	11,742		2,848	,007
Variabel_X1	,259	,094	,405	2,742	,009
Variabel_X2	,384	,176	,322	2,183	,035

a. Dependent Variable: Variabel\_Y

Berdasarkan tabel 4.8. di atas diketahui persamaan regresi linier sederhana antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dan Variabel Kinerja Guru (Y) dapat ditulis:  $Y = 42,279 + 0,363X_1$ . Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta = 42,279 maka untuk setiap penambahan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) satu satuan unit maka akan terjadi penambahan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,363 dari Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>). Selanjutnya diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,239 > t_{tabel(\alpha, n-2)}(0,05, 38) = 2,021$  berarti terdapat pengaruh linier secara signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya diketahui bahwa persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Guru dapat ditulis:  $Y = 48,052 + 0,626X_2$ . Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta = 48,052 maka Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) satu satuan unit maka akan terjadi penambahan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,626 dari Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Selanjutnya diketahui

nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,809 > t_{tabel(\alpha, n-2)} (0.05, 38) = 2,021$ . Berarti terdapat pengaruh linier secara signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ).

Sehubungan dengan itu maka persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dapat ditulis:  $Y = 33,447 + 0,259X_1 + 0,384X_2$ . Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa: 1) Konstanta sebesar 33,447 artinya jika Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 maka Kinerja Guru ( $Y$ ) nilainya sebesar 33,447; 2) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,259 artinya jika variabel dependen lainnya tetap dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan unit maka Kinerja Guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,259 dan 3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,384 artinya jika variabel dependen tetap dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu satuan unit, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,384. Selanjutnya diketahui  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar  $2,742 > t_{tabel(\alpha, n-2)} (0.05, 38) = 2,021$  berarti terdapat pengaruh signifikan secara partial antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ), dan diketahui  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  sebesar  $2,183 > t_{tabel(\alpha, n-2)} (0.05, 38) = 2,021$  berarti terdapat pengaruh signifikan secara partial antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk mencari nilai korelasi serta persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Mencari harga koefisien determinasi dapat dilakukan dengan rumus  $r^2 = (r_{xy})^2 \times 100\%$  tetapi dalam hal ini dikerjakan melalui SPSS 24. Tabel 4.0. berikut adalah ringkasan koefisien determinasi:

**Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi**

#### 1. Variabel $X_1$ terhadap $Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.321	.303	5,22619

a. Predictors: (Constant), Variabel\_X1

#### 2. Variabel $X_2$ terhadap $Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.257	5,39573

a. Predictors: (Constant), Variabel\_X2

#### 3. Variabel $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.399	.366	4,98505

a. Predictors: (Constant), Variabel\_X2, Variabel\_X1

Pada tabel 8 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi ( $R$ ) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,567. Dari nilai tersebut diperoleh nilai

koefisien determinasi sebesar 0,321 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 32,1%, sedangkan nilai sisanya 67,9% berpengaruh terhadap variabel lain.

Selanjutnya besarnya nilai korelasi (R) variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,256. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,276 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 27,6% sedangkan nilai sisanya 22,4% berpengaruh dengan variabel lain.

Seterusnya besar nilai korelasi R variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru yaitu sebesar 0,631. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,399 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 39,9% sedangkan sisanya 60,1% berpengaruh terhadap faktor lain.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berikut ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian yaitu:

#### **1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Mempunyai Pengaruh yang Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 32,1%. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan, dengan indikatornya adalah sebagai berikut: 1) menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan; 2) memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka; 3) menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya; 4) menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi; 5) memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar; 6) menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian; 7) membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerja, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional; dan 8) mengalokasikan

dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.

2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 27,6%. Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri guru yang menimbulkan kegiatan-kegiatan dan tanggung jawab kerjanya seperti mengajar, yang menjamin kelangsungan dalam mengajar dan memberikan arahan, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh mengajar itu dapat tercapai, dengan 4 dimensi yaitu: 1) motivasi guru dalam membuat perencanaan pembelajaran; 2) motivasi guru dalam proses pengajaran; 3) motivasi guru dalam melakukan penilaian pengajaran; dan 4) motivasi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersamaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 39,9%.

Berdasarkan uji penerimaan hipotesa, berdasarkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $12,259 > 3,23$  maka  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh diterima. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa hipotesa penelitian yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024 baik secara partial maupun secara simultan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 32,1% dan uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,972 > 3,23$ .

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 27,6% dan uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $14,510 > 3,23$ .
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024 dengan koefisien korelasi ganda sebesar  $R = 0,631$  dan koefisien determinasi ganda sebesar 39,9%. Ini berarti 39,9% Kinerja Guru dapat dipengaruhi terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama.

### **Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dan keterbatasan penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru SD se-Kecamatan Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu melakukan upaya menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif, demokratis, lugas, dan terbuka, berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya, memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi, memantau kemajuan belajar peserta didik, menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya, membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah masalah kerja, mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran, memiliki semangat penuh keberanian.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru SD se-Kecamatan Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan peningkatan motivasi kerja guru. Untuk itu disarankan kepada guru supaya sungguh-sungguh memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu motivasi guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, motivasi guru dalam proses pengajaran, motivasi guru dalam melakukan penilaian pengajaran, motivasi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.
3. Guru SD se-Kecamatan Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah harus mampu meningkatkan kinerja guru supaya tercapai tujuan pembelajaran dan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang Kinerja Guru disarankan untuk mengkaji dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru

tersebut. Dan juga yang ingin meneliti pengaruh lain dari Kepemimpinan Kepala Sekolah belajar dan Motivasi Kerja ini supaya menghubungkannya dengan variabel lain karena tidak menutup kemungkinan berpengaruh kepada hal-hal lainnya yang berhubungan dengan diri guru seperti halnya hasil belajar, prestasi belajar guru, motivasi belajar guru atau minat belajar guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, Wibowo. 2012. *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berpradaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Ahmad, Susanto. 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Basyiruddin, Usman. 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Fathurrohman, Muhammad. 2020. *Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Depok: Kalimedia,
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendricks, Howard. 2011. *Mengajar Untuk Mengubah Hidup*. Yogyakarta: Yayasan Gloria.
- Kompri. 2017 *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana,.
- Ma'amur, Jamal. 2009. *Mencetak Anak Genius: Sebuah Panduan Praktis*. Probolinggo: Diva Press.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Matondang, M.H. (2018) *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. 2nd edn. Yogyakarta : Expert
- Muhaimin. 2012. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: Di Sekolah Madrasah dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyasa. 2010. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narbuko Cholid, 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002

- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,
- Nonserrano, Janse Belandia. , 2009. *Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti*. Jakarta: Buku Sekolah Elektronik,
- Purwanto, Heri. 1998. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Sawir, Muhammad. 2021. *Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sadirman. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sudjud, Aswarni, dkk. 2009. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Yayasan Purbasari,
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2019 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sujak, Abi. , 2004. *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Supardi, Imam. 2003 *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: Alumni.
- Suparman. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*, Jakarta: UWAS
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : kencana
- Surya, Mohhammad. 2014. *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Jurnal:**

- Asterina, Fitri. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol 7, No 2). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743/13692>.
- Septiana, Roslena, Ngadiman, dan Elvia Ivada. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. (Jupe UNS, Vol 2, No 1). <https://core.Acuk/download/pdf/289786294.pdf>

<https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3764>

<https://www.journal.stitaf.ac.id/index.php/ibtida/article/view/147>

<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/340>

<https://sttbaptis-medan.ac.id/e-journal/index.php/illuminate/article/view/157>

<https://mail.aletheia.petra.ac.id/index.php/aletheia/article/view/156>

<https://www.jurnal.stbkpalu.ac.id/index.php/salvation/article/view/37>

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repository.radenintan.ac.id/7496/1/Skripsi%20Full.pdf