

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Deskripsi Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance* yang diartikan dengan penampilan atau unjuk kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas yang tidak hanya menyangkut hasil kerja, tetapi juga proses kerja yang berlangsung dalam memperoleh hasil kerja. Sementara Darmadi mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Darmadi, 2018).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Sedangkan Menurut Supardi kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014).

Abbas mendefinisikan Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan (Abbas, 2017).

Menurut Supardi Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi,

kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap, Karakteristik individu sangat di pengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. (Supardi, 2014).

Wahyudi Menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi yang merupakan salah satu indikator penentu tercapainya tujuan pendidikan dan pembelajaran baik secara kuantitatif maupun kualitatif. (Wahyudi, 2012)

Danial, et al. menyatakan bahwa guru merupakan faktor yang paling dominan dan paling berpengaruh dalam keberhasilan pembelajaran. dengan demikian, kinerja guru sangat berperan penting dalam pelaksanaan proses pembelajaran (Danial, et al. 2019). oleh karena itu, guru di harapkan mampu mengajarkan dengan baik, membimbing, dan memiliki dedikasi dan loyalitas pengaruh yang positif untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Umar Tirtahardja dan Lasula, menyatakan Banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk meningkatkan tingkat keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan pembelajaran seperti kebermutuan raw-input, kebermutuan intrumentalia pendidikan, kebermutuan envirmentalia pendidikan, dan keprofesional tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan. (Umar Tirtahardja dan Lasula, 2000). Namun kinerja guru dapat dipandang sebagai indikator utama untuk mengukur berhasil tidaknya proses pendidikan

dan pembelajaran memberhasilkan peserta didik mencapai tujuan pendidikannya.

Riyadi et al, Kinerja guru digambarkan melalui kecakapan dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki, kesungguhan dalam bekerja Riyadi et al, 2017). Kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam bekerja dapat diketahui melalui tampilan-tampilan guru dalam mengimplementasikan seluruh kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan guru.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

a. Merencanakan program belajar mengajar

Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan pbaik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran. Isi perencanaan yaitu mengatur dan menetapkan unsur-unsur pembelajaran, seperti tujuan, bahan atau isi, metode, alat dan sumber, serta penilaian. Menurut Suryadi & Mulyasa, "program belajar mengajar" tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung (Suryadi & Mulyasa, 2005).

Dalam kegiatan tersebut secara terperinci dijelaskan kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pembelajaran), bagaimana siswa mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).

b. Melaksanakan proses belajar mengajar

Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun Prof, Dr.S. Nasutio, MA, dalam buku berbagai pendekatan dalam proses belajar mengajar, 2011) Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya di ubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran.

Mulyasa, dalam pelaksanaan proses belajar mengajar menyangkut pengelolaan pembelajaran, dalam menyampaikan materi pelajaran harus dilakukan secara terencana dan sistematis, sehingga tujuan pengajaran dapat dikuasai oleh siswa secara efektif dan efisien Mulyasa 2011:212). Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa.

c. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar

Nana Sudjana, Penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan Nana Sudjana, 2010:1). Dapat diambil kesimpulan kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik. Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik”.

2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, internal maupun eksternal.

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, mengidentifikasikan ke dalam beberapa

hal, di antaranya adalah:

- a) Lingkungan fisik sekolah (Lingkungan Kerja) Lingkungan kerja yang kondusif adalah memiliki lingkungan kerja yang luas dan bersih peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar selain itu, lingkungan kerja juga sebaiknya memiliki lingkungan kerja nonfisik

antara lain: berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing.

- b) Budaya Sekolah (Iklim Kerja) fasilitas belajar yang merupakan bagian dari budaya sekolah adalah segala sesuatu yang dapat menunjang dan mempermudah kegiatan belajar mengajar. Fasilitas yang di maksud adalah saran pendidikan yang ada di sekolah berupa, berupa gedung atau ruang kelas dan perabot serta peralatan pendukung di dalamnya. Dll, ketika seorang guru memiliki budaya sekolah yang baik dan di dukung oleh fasilitas pembelajaran yang memadai di harapkan akan dapat menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya tugas an tanggung jawab sebagai tenaga pengajar.
- c) Peran Kepala Sekolah, Kemampuan manajerial kepala sekolah dapat menjadi faktor kinerja guru pasalnya seorang kepala sekolah harus mampu memimpin jalanya aktivitas sekolah dengan efektif dan efisien sehingga tidak menghambat kinerja guru.
- d) Insentif dan gaji, faktor ini terkait dengan kesejahteraan guru faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah pengaruh ketenangan dan kegairahan kerja guru.
- e) Kebijakan Sekolah, faktor kebijakan dan sistem administrasi. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur pemerintah, sesungguhnya berprestasi dan mempunyai motivasi tinggi, sehingga tujuan pendidikan

tercapai. Sebagian besar di tentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Kepala sekolah selaku educator bertugas melaksanakan PBM secara efektif dan efisien. (Ahmad Santoso, 2016)

Selanjutnya faktor Internal kinerja guru, mengidentifikasi ke dalam beberapa hal, di antaranya adalah:

- a. Motivasi Kepala Sekolah, Motivasi kepala sekolah adalah suatu dorongan yang di berikan kepala sekolah terhadap guru agar lebih giat dalam menjalankan kinerja guru yang meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi.
- b. Faktor kepemimpinan kepala sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru seperti, dimana kepemimpinan lingkungan akan memepengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang aman nyaman maka akan membuat guru merasa betah untuk bekerja di sekolah tersebut
- c. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena secara kualitas pengaruh kepemimpinannya akan mewarna slelurus sistem pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, semakin berkualitas kepemimpinan kepala sekolah maka hal ini akan mepengaruhi kualitas guru-guru dan kinerjanya akhirnya menentukan kualitas sekolah.
- d. Sikap jujur dan dapat di percaya dari kalangan pemimpin yang artinya kepala sekolah dapat terwujud dalam kenyataan, apabila seorang kepala sekolah tidak dapat bersikap jujur dan tidak dapat di percaya, maka seorang

guru akan merasa tidak di hargai sehingga mempengaruhi kinerja guru
(Imron, 2018:6)

2.1.2 Faktor Kepemimpinan Kepala Madrasah

Yukl mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kepemimpinan yang di sebut olehnya sebagai sebuah kerangka kerja konseptual terpadu (*An Integrating Conceptual Farme Work*) di sebut terpadu karena semua variabel telah mengintegrasikan semua teori kepemimpinan sifat-sifat (*Traits Leadership theory*), perilaku, dan kontingensi sejalan dengan pendapat Yukl tersebut (Yukl,2002). Hughes, et al dan Hoy & Miskel menyatakan bahwa keefektifan (*effectiveness*) kepemimpinan adalah interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasional (Hughes, et al dan Hoy & Miskel, 2005). Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kriteria sukses, sifat-sifat pemimpin, kekuasaan pemimpin, variabel situasi (komitmen pengikut), dan variabel intervening (budaya organisasi) berpengaruh terhadap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin.

1. Kriteria sukses, ialah standar yang menjadi dasar penilaian kesuksesan atau keberhasilan seseorang. untuk menilai keberhasilan seorang kepala sekolah di gunakan kriteria sukses atau standar kinerja yang berhubungan dengan tupoksi
2. Sifat-sifat Pemimpin, pendekatan sifat-sifat berpendapat bahwa pemimpin itu di lahirkan bukan di ciptakan (*leader are born not built*), artinya seseorang telah membawa bakat kepemimpinan sejak dilahirkan bukan didik atau di latih.

3. Kekuasaan pemimpin, konsep kepemimpinan dan kekuasaan telah melahirkan minat yang hidup, diskusi dan kadang-kadang menimbulkan keaburan sepanjang perkembangan pemikiran manajemen konsep kekuasaan (*power*) erat sekali hubungannya dengan konsep kepemimpinan
4. Komitmen pengikut, yang di maksud dengan komitmen pengikut adalah keterpanggilan dan pengabdian pengikut untuk terlibat, terikat dan kebersamaan dengan orang, pelanggan, organisasi dan tugas, komitmen pengikut berpengaruh terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah.
5. Budaya sekolah, yang di maksud dengan budaya sekolah ialah nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan asumsi-asumsi yang di sepakati warga sekolah untuk di patuhi bersama. oleh karena itu budaya sekolah berpengaruh terhadap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin.

2.1.3 Faktor Motivasi Kerja

Faktor motivasi di duga mempengaruhi kinerja guru hal ini berdasarkan hasil temuan data, analisis dan pembahasan peneliti yang di lakukan oleh Asmawati dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru terdiri dari dua yaitu (1) motivasi ekstrernal atau sering di kenal dengan motivasi ekstrinsik, yang terdiri dari faktor kebijakan sekolah yang telah di tetapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan, hubungan dengan rekan kerja, baik hubungan dengan sesama guru maupun hubungan dengan kepala sekolah, faktor pemenuhan mendapat gaji dan honor, mendapatkan jaminan kesehatan (akses) lingkungan sekolah sebagai lingkungan kerja. (2) motivasi internal

yang terdiri dari rasa tanggung jawab sebagai guru, dorongan kenaikan pangkat dan dorongan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain (sesama guru dan kepala sekolah). Kedua, faktor yang dominan yang mempengaruhi motivasi kerja guru (1) di tinjau dari motivasi ekstrinsik yang dominan adalah faktor kebijakan sekolah yang sangat kuat memberikan dorongan bagi guru melaksanakan sebagian tugas dan tanggung jawab, faktor hubungan dengan rekan kerja baik sesama guru maupun rekan kerja, (2) di tinjau dari faktor internal faktor yang lebih dominan adalah rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru, pentingnya pengakuan dan penghargaan terutama dari kepala sekolah dan juga sesama rekan kerja (Asmawati,2022).

2.1.4 Evaluasi Kinerja Guru

Untuk keberhasilan kerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Adapun evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman kerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu

dalam berperilaku ataupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya denganciri orang lain.

Evaluasi dan penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed back sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kinerja selanjutnya. Menurut Sulistyorini , menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

- a. Unjuk rasa
- b. Penguasaan materi
- c. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
- d. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
- e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Contoh lain masih banyak yang dapat dijadikan sebagai gambaran dalam melakukan evaluasi kinerja guru. (Sulistyorini, 2001)

2.1.5 Penilaian Kinerja Guru

Kinerja, baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Setiap organisasi perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberi kontribusi optimal bagi meningkatnya kinerja organisasi.

Dengan demikian perhatian pada kinerja harus menjadi fokus dan semangat organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Peter F Drucker yang di kutip oleh V.P Michael, *The focus of the organization must be on performance.*

The first requirement of the spirit of organization is high performance standard, for the group as well as for each individual” Peter of Drucker (yang di kutib oleh V.P Michael, 1983:30). Untuk itu organisasi perlu memahami bagaimana kondisi kinerja pegawai untuk dapat melakukan pengelolaan pengembangan bagi kepentingan organisasi serta keperluan suatu penilaian kinerja dalam rangka tersebut.

Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja suatu organisasi. Pada tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan SDM, baik itu kebijakan penggajian, promosi, maupun demosi, dan sebagainya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan para pakar.

Tabel 1. pendapat Para Pakar tentang Penilaian Kinerja

No	Pengertian Penilaian Kinerja	Pendapat
1.	<i>“performance appraisal may be defined as a process of arriving at judgement about an individual’s past or present performance againts the backgroud of his/her environment and about his/her future potential for an organization”.</i>	Castetter (1996: 270)
2	“evaluasi kinerja adalah proses di mana kinerja	Robert Bacal

	perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, seberapa baikkah kinerja seseorang karyawan pada suatu periode tertentu?”	(2001: 113)
3	Penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan.	John Suprihanto (2000: 1)
4	<i>Performance appraisal is a formal management system that provider for the evaluation of the quality of individual's performance in an organization</i>	Dick Grote (2002: 1)
5	<i>Performance appraisal is the process of determining how well individuals are meeting the work requirements of their job</i>	Rothwell (2005: 193)

Dari beberapa pengertian diatas, tampak bahwa penilaian kinerja pada dasarnya merupakan langkah yang diperlukan untuk mengetahui kondisi kerja guru. Dengan penilaian kinerja dapat diketahui bagaimana prestasi kerja guru, kinerja yang terjadi, serta potensi-potensi yang mungkin dapat dikembangkan bagi kepentingan organisasi. Dengan demikian, penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja merupakan langkah penting dalam menilai suatu kondisi organisasi serta orang-orang yang berbeda didalamnya, sehingga dapat diperoleh

informasi penting bagi pengembangan organisasi, baik secara individu maupun kelembagaan.

2.2 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sudarman Danim mengemukakan bahwa ‘‘kepala madrasah merupakan guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah.’’(Sudarman Danim, 2004:148) pendapat serupa mengenai definisi kepala madrasah juga di kemukakan oleh beberapa ahli yang lain seperti Wahjosumidjo, kepala madrasah adalah seorang guru yang di berikan tugas untuk memimpin sesuatu sekolah tempat di mana di selenggarakan proses belajar mengajar baik itu terjadinya interaksi antara guru dan murid dalam memberikan pembelajaran dan siswa sebagai penerima pembelajaran tersebut (Wahjosumidjo, 2005:83). Sementara Rahmad dkk mengemukakan bahwa ‘‘kepala madarash adalah seorang guru yang di angkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah (Rahmad, dkk 2012:17)

Sesuai dengan Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana Kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai.

2.2.1 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Purwanto mengemukakan terdapat 5 indikator yang perlu ada pada diri seorang pemimpin yaitu:

- a) Atribut kharisma kharismatik, memiliki visi, dan melakukan tindakan mendahulukan kepentingan bersama;
- b) *idealized influence*, mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral;
- c) *inspirational motivation*, memotivasi dan menginspirasi;
- d) *intellectual stimulation*, mengasah kreatifitas bawahan; *individualized consideration*, menghargai dan memperhatikan (Purwanto,2005:53)

Kelima indikator tersebut dideskripsikan sebagai berikut:

1) *Atribut charisma*

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya. Pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.

2) *Idealized influence*

Dimensi ini menunjukkan pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, selalu hadir di saat-saat sulit, memegang teguh nilai-nilai moral, menumbuhkan kebanggaan pada pengikutnya, yang bervisi jelas, dan langkah-langkahnya selalu mempunyai tujuan yang pasti, dan agar

bawahan mau mengikutinya secara suka rela, ia menempatkan dirinya sebagai tauladan bagi para pengikutnya tersebut. Pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan tetap mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat.

3) *Inspirational motivation*

Dimensi ini, menggambarkan pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme. Pemimpin dalam hal ini akan mengajak bawahan untuk memandang ancaman dan masalah sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Oleh karenanya, pemimpin menciptakan budaya untuk berani salah, karena kesalahan itu adalah awal dari pengalaman belajar segala sesuatu.

4) *Intellectual stimulation*

Dimensi ini menunjukkan pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

5) *Individualized consideration*

Dimensi ini menggambarkan seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir. Pemimpin dalam hal ini selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahannya, berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan bawahan, membangkitkan semangat belajar pada para bawahannya, memberi kesempatan belajar seluas-luasnya, selalu mendengar bawahannya dengan penuh perhatian.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini dinilai dari indikator di atas yang meliputi attribute kharisma (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), idealized influence (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral), inspirational motivation (kemampuan memotivasi dan menginspirasi), intellectual stimulation (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan), dan individualized consideration (kemampuan menghargai dan memperhatikan).

2.2.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan yang merupakan faktor penting untuk efektivitas kinerja. dalam melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik

melalui kerja sama memberikan kesempatan kepada tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah, seperti teori yang di kemukakan oleh beberapa para ahli di bawah ini:

1. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru (Mulyasa, 2004: 25), dalam suatu lembaga pendidikan Penerapan sikap kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru dalam melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik pula pada suatu organisasi dalam hal ini sekolah.. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang baik pula.
2. pada sisi lain faktor disiplin dapat pula mempengaruhi kinerja guru kepala sekolah sebagai edukator manajer selayaknya memberikan nilai-nilai kedisiplinan yang tinggi guna meningkatkan kinerja guru (Toha, 2014) menyatakan disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku guru/karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan presentasi kehadiran, ketidak patuhan terhadap aturan, menurunnya produktivitas kerja, dan apatis, tapi ternyata hal ini

membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

3. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dapat di lihat dari kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi kinerja guru untuk bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan (Hadari Nawawi, 1983:81). kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mempengaruhi orang-orang dan kinerja guru akan berhasil jika kepala sekolah mampu memiliki keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus di lakukan. Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang supervisor dalam pengawasan kinerja guru akan berhasil jika kepala sekolah memperhatikan hasil yang di capai serta memperlakukan guru dengan baik, sehingga mereka mampu menunjukkan performance yang lebih baik.

2.3. Deskripsi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Menurut Mangkunegara motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai, yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi di suatu lembaga. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2011:93).

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Menurut Newstrom didefinisikan bahwa sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: berasal baik dari dalam maupun dari luar individu dapat menimbulkan perilaku pekerja dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku bekerja tadi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Newstrom, 2011:109). Oleh karenanya diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Pada umumnya, kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja.

Menurut Mc Clelland bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energy ini di lepaskan dan di gunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia'' (Mc Clelland, 2007:162)

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yakni:

1. Kebutuhan akan prestasi, “karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu di berkesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
2. Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Adapun motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Mangkupraura menyebutkan ada enam karakteristik seseorang berkaitan dengan motivasinya dalam bekerja, yaitu: memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki

rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkuprawira, 2007). keenam karakteristik di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi

Guru harus melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, mengingat tanggung jawab yang dipikul guru sangat besar. Tanggung jawab guru tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan yang baik pada siswa, tetapi juga memandirikan siswa dalam kegiatannya. Untuk itulah perlu ditekankan kepada guru bahwa ia memikul tanggung jawab pribadi yang tinggi sejalan dengan tugasnya sebagai guru.

b. Berani mengambil dan memikul resiko

Seorang guru dituntut untuk dapat mengambil keputusan terkait dengan tugasnya di sekolah. Apapun resiko keputusan yang telah dibuatnya harus dapat dipertanggungjawabkan bila tidak sesuai dengan peraturan sekolah. Dalam hal ini keberanian dan ketegasan guru dalam membuat keputusan memberikan keinginan guru untuk bekerja dengan baik.

c. Memiliki tujuan yang realistik

Setiap materi pelajaran yang diberikan guru harus memiliki tujuan spesifik, demikian juga dengan pekerjaan yang dilakukannya. Guru

harus menentukan tujuannya secara rinci (spesifik) yang ingin dicapainya di sekolah. Tujuannya bekerja itu tidak boleh hasil pemikiran guru lain, ataupun sekedar coba-coba.

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan

Guru sebelum berangkat ke sekolah harus sudahllh memiliki rencana yang mantap dalam mengajar. Guru harus sudah menentukan metode apa yang haus ia pakai, bagaimana bentuk tes kepada siswa, dan bagaimana cara diameningkatkan peran serta murid di kelas.

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan

Kegiatan mengajar dikelas yang dilakukan guru dapat digunakan untuk memberikan masukan terhadap kemampuan guru mengajar dan pencapaian prestasi belajar siswa. Dalam hal ini guru harus dapat memanfaatkan masukan dari rekan guru sehubungan dengan kemampuannya mengajar di kelas. Dapat saja seorang guru meminta para siswa untuk memberikan tanggapan derhadap gaya dan masukan terhadap gaya dia mengajar di kelas.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di sekolah, guru dapat mencari kesempatan belajar lebih lanjut bila terkait dengan keahlian yang dimilikinya. Kesempatan untuk merealisasikan rencana (program)

yang ingin dicapai guru harus terukur dengan jelas. Motivasi kerja merupakan suatu proses atau usaha yang mengarahkan sikap dan perilaku manusia dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam dirinya dan tujuan organisasi merupakan indikator dari proses motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya bagaimana proses motivasi kerja terjadi, perhatikan gambar berikut ini, bagaimana bentuk tes kepada siswa, dan bagaimana cara diameningkatkan peran serta murid di kelas.

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan

Kegiatan mengajar di kelas yang dilakukan guru dapat digunakan untuk memberikan masukan terhadap kemampuan guru mengajar dan pencapaian prestasi belajar siswa. Dalam hal ini guru harus dapat memanfaatkan masukan dari rekan guru sehubungan dengan kemampuannya mengajar di kelas. Dapat saja seorang guru meminta para siswa untuk memberikan tanggapan terhadap gaya dan masukan terhadap gaya dia mengajar di kelas.

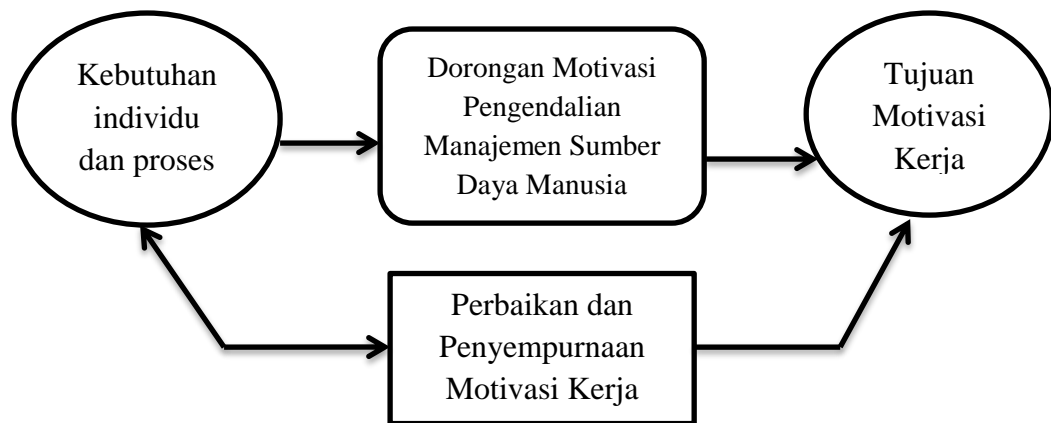
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di sekolah, guru dapat mencari kesempatan belajar lebih lanjut bila terkait dengan keahlian yang dimilikinya. Kesempatan untuk merealisasikan rencana (program) yang ingin dicapai guru harus terukur dengan jelas.

Motivasi kerja merupakan suatu proses atau usaha yang mengarahkan sikap dan perilaku manusia dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam dirinya dan tujuan organisasi merupakan indikator dari proses motivasi kerja Baron (dalam Yayat Hayati Djatmiko, 2002:670).

Berikut lebih jelasnya bagaimana proses motivasi kerja terjadi,

perhatikan gambar di bawah ini:



Gambar 2.2 Proses Motivasi Kerja

Proses motivasi kerja dimulai dari kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu. Kebutuhan itu timbul manakala terdapat ketidakseimbangan baik yang bersifat fisik maupun psikis sebagaimana terlihat dalam gambar di atas. Sedangkan proses dorongan yang terdapat dalam diri individu dan perlu pengendalian merupakan proses keadaan kekurangan yang telah disertai adanya pengarahan, penghargaan, petunjuk, dan perlunya penguasaan pedoman kerja dari suatu organisasi dimana yang bersangkutan bekerja/ bertugas, proses dorongan pada MSDM berorientasi pada tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian

tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Sedangkan perbaikan dan penyempurnaan motivasi kerja selalu merasa tidak puas untuk meningkatkan kerja yang lebih baik, hal ini dilakukan setelah tujuan tercapai, sehingga dorongan dari kebutuhan dan hasil kerja di masa yang akan datang akan menimbulkan kinerja yang lebih baik.

Membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia berperilaku, berbuat, dan bertindak. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan atau keinginan. Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk mengetahui kebutuhan apa yang diinginkan pegawai, maka pimpinan perlu melakukan survei terhadap setiap bawahannya. Ada motif mengakibatkan munculnya motivasi. Untuk memahami apa sesungguhnya yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku mengembangkan pengertian tentang motivasi ini. Yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin agar semangat kerja tetap terpelihara antara lain adalah dengan mendorong tumbuhnya motivasi kerja, sehingga pada diri karyawan timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pada diri mereka akan timbul

keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan organisasi akan dapat lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

2.3.1 **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hamzah B.Uno, Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas (Hamzah B.Uno,2021). Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, sehingga menyebabkan seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. seperti teori yang di kemukakan oleh beberapa para ahli di bawah ini:

1. Kinerja guru yang baik sangat di pengaruhi oleh sikap dan motivasi kepala sekolah selaku pemimpin (Renata dkk, 2018; Andriani dkk, 2018; farida dkk, 2020. Motivasi akan mendorong mereka aktif dalam mengemban tugas, Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Pada dasarnya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik pula pada suatu organisasi dalam hal ini sekolah.. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang baik pula. Karena dari beberapa indikator sudah banyak yang terlaksana, adapun indikatornya ialah: (a) Kebutuhan akan berprestasi (b) peluang untuk berkembang, (c) kebanggan terhadap pekerjaan sendiri, (d) kebutuhan akan pengakuan, dan (e) gaji yang di terima.

2. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi sikap dan kinerja guru (Mangku Negara 2011:9) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang di hadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja gurulah motivasi kerja yang menjadi pendorong guru untuk mealakukan suatu pekerjaan, dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.
3. Motivasi kerja guru di ukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal motivasi ini yang akan mempengaruhi kinerja guru (Robbins dalam Ridwan 2010:147) Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian dan honorarium, supervise kepala sekolah, kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karir, pengakuan yang di peroleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.
4. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, dan memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat kerja, tentu saja hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru (Mulyasa 2004:120) apabila memiliki motivasi yang positif guru akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam satu tugas atau kegiatan.” Sesuai dengan pendapat tersebut,

guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar di karenakan mereka kurang termotivasi dalam mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru.

2.3.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan sekolah dalam lulusan yang sangat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumberdaya manusia dengan kinerja yang berkualitas (Rafiie,2017;9). Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat di tentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelolaan yang berkualitas dimotori oleh kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat dan memberikan motivasi yang baik untuk memperdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal. seperti teori yang di kemukakan oleh beberapa para ahli di bawah ini:

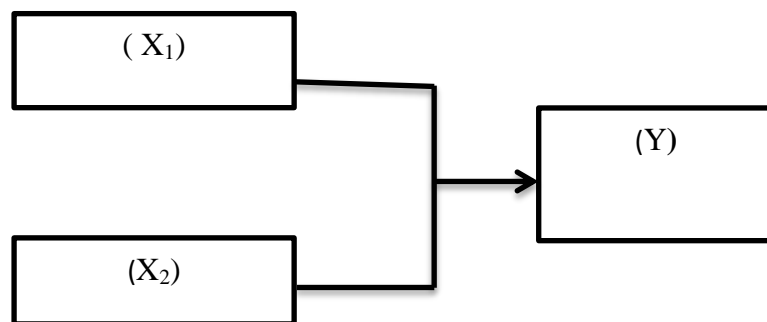
1. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja yang berjalan seiringan dengan variabel kinerja guru hal ini di dukung oleh pendapat Mustafa dan Othaman (Menurut Mustafa dan Othman 2016) yang mengemukakan bahwa ada korelasi antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja guru artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Motivasi akan muncul pada guru apabila adanya

kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang di berikan oleh kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah, guru dengan guru, kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Secara signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh ke kinerja guru di tentukan oleh saling mendukung dan saling berhubungan satu sama lain (Menurut Rika Verawati, 2016) bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja kearah yang lebih baik untuk menciptakan motivasi yang baik diperlukan keterlibatan peran aktif pemimipin dan seluruh pegawai secara bersama-sama untuk menciptakannya sehingga dapat disimpulkan secara signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh ke kinerja guru secara simultan.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru (Menurut Rukmana 2018) bahwa percepatan kerja atau sebaliknya adalah hasil umpan balik dari sebuah gaya perintah dan seorang pemimpin, oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa mengendalikan kepemimpinanya supaya dapat merealisasikan hasil kerja sesuai dengan keinginannya. Selain itu, tenaga kependidikan juga memerlukan yang namanya motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dalam rangka mensukseskan program pendidikan di sekolah dimana dengan motivasi yang tinggi maka di mungkinkan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja

guru, sehingga guru bisa lebih mudah melakukan kolaborasi dengan peserta didik, rekan sejawat, maupun orang tua siswa, dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka pemahaman konsep teoritis dan realitas di lapangan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 : Hubungan antar Variabel

Keterangan Gambar

X_1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Guru

→ : Hubungan X_1 dan X_2 Dengan Y

2.4 Penelitian Relevan

No	Judul/Hasil Penelitian Relevan	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Andi Agustina dalam penelitiannya yang berjudul <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Bulukumba di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba”</i> 2021. penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini di lakukan di MTs N 3 Bulukumba. Menggunakan sampel sebanyak 67 orang teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang guru di kumpulkan menggunakan kuisioner dan interview. metode penelitian kuantitatif, menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan angket, Desain pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode <i>exp post facto</i>, Analisis yang di lakukan oleh penelitian ini adalah analisis Uji Regresi Linear berganda dengan uji F untuk menguji pengaruh yang signifikan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial. Berdasarkan Hasil perhitungan statistik inferensial di peroleh sign α (0,000 0,05) sehingga H₀ di tolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada</p>	<p>Persamaan penelitian ini terhadap peneliti yang akan di lakukan yaitu menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Dan hasil yang di dapatkan sama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan</p>	<p>perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini saya gunakan adalah pertama lokasi, kedua teknik analisis data pada penelnti terdahulu menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan peneliti menggunakan analisis linear sederhana, ketiga penggunaan variabel bebas kepemimpinan kepala madrasah sedangkan dalam penelitian tersebut menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan madrasah</p>

	madrasah.		
2	<p>Agustina Muliati dalam penelitiannya yang berjudul ‘‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTsN 1 Medan’’ 2022, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi guru di MTsN 1 Medan sebanyak 121 guru. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. instrument yang di gunakan angket atau kuisisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil Uji F pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah kinerja guru menunjukkan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan Goodness of Fit.</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitiannya yakni metode kuantitatif dan hasil yang di dapatkan sama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sehingga model yang di gunakan memenuhi persyaratan Goodness of Fit</p>	<p>Pertama penggunaan variabel bebas kepemimpinan kepala madrasah sedangkan dalam penelitian tersebut menggunakan variabel bebas kepemimpinan transformasional kedua penggunaan variabel terikat Kinerja guru sedangkan dalam penelitian tersebut menggunakan variabel terikat motivasi dan kinerja guru yang di moderasi</p>
3.	<p>Elvi Juniarti dalam penelitiannya yang berjudul ‘‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah menengah pertama negeri 12 Prabumulih’’ 2020, Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan angket/kuesioner,</p>	<p>Berdasarkan penelitian terdapat persamaan yaitu menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan variable Y yang di gunakan yaitu kinerja guru.</p>	<p>Perbedaanya terletak pada Lokasi penelitian, dan sampel yang di gunakan, yang kedua variable bebas X_2 motivasi kerja sedangkan dalam penelitian tersebut</p>

<p>test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru SMP Negeri 12 Prabumulih yang berjumlah 38 orang termasuk Kepala Sekolah dan guru honorer. Teknik pengumpulan data melalui ang Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS For Windows Versi 21 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X1$. Ini berarti, bahwa, peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 2) terdapat terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X2$. dengan konstanta sebesar 73,05. Ini berarti, peningkatan disiplin kerja guru akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 3) terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,833.</p>		<p>menggunakan disiplin guru</p>
--	--	----------------------------------

2.5 Kerangka Pikir

Untuk mengaitkan hubungan antar variabel yang diteliti, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kendari. Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategi, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategi. Bernadine, Kane dan Johnson mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategi yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat (Bernadine, Kane dan Johnson, 1995)

Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kendari adalah suatu usaha yang berjalan dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah, karena proses belajar mengajar akan baik jika kepala madrasah mampu memberikan motivasi yang baik kepada guru-guru dan peserta didik. dengan adanya motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru-guru yang ada disana, akan memungkinkan mempengaruhi prestasi seseorang guru dan mendorong seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan tertentu sehingga tercapainya kepuasan terhadap kinerja guru .

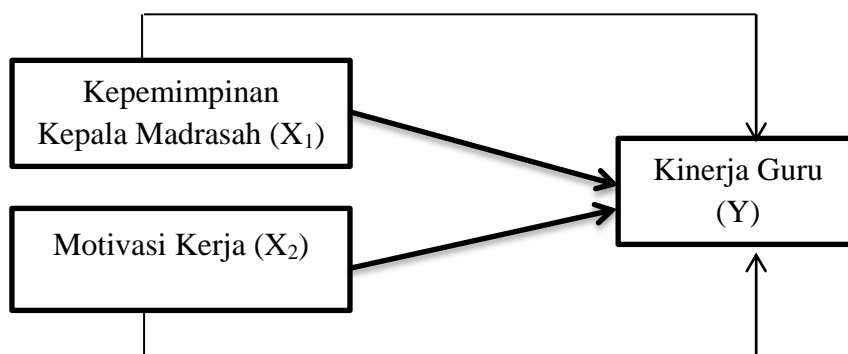
Tercapainya kepuasan kinerja guru akan memberikan penilaian yang baik kepada pihak lembaga pendidikan yang artinya akan memberikan keuntungan

bagi semua pihak yang terlibat. jika lembaga berorientasi pada kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, pihak lembaga harus memperbaiki dengan mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumberdaya pendidikan yang tersedia disekolah, dan dengan meningkatkan motivasi guru maka akan meningkatkan pula kinerja guru sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidangnya.

Sebagaimana didukung oleh teori prawirasentono ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja guru yaitu: a. psikologis, b. sosial, c. fisik, d.faktor financial, e.faktor motivasi (Prawirasentono,2018).

Dari penjabaran di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini patut di duga bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, diilustrasikan dengan kerangka pemikiran seperti yang tertera pada bagan di bawah ini.

Gambar 2.4 Kerangka Pikir Penelitian



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, landasan teori, rujukan hasil-hasil penelitian yang relevan dan kerangka teoritik seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka permasalahan yang telah di kemukakan di atas dapat diberi jawaban sementara yang selanjutnya akan di buktikan tingkat penerimaannya melalui penelitian ini, dapat di temukan secara jelas melalui pembuktian atas hipotesis-hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

H_0 : Tidak Ada pengaruh langsung positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendari

H_a : Ada pengaruh langsung positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendari

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendari.

H_a : Ada pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendari

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak ada pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Kendari.

H_a : Ada pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendari.