PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU

 (Suatu Survey pada Sekolah Dasar Gugus Satu

di kecamatan Cibogo kabupaten Subang)

**ARTIKEL TESIS**



oleh

Jenal Aripin

NPM 198020069

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang yang didasarkan pada pencapaian kinerja guru, melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan, maka analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukan bahwa : 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang sebesar 26.29%, 2) Terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah tehadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang sebesar 20.71%, 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang sebesar 47%, 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang sebesar 82.50%.

Kata Kunci : kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru.

***ABSTRACT***

*The study aims to determine the condition of the principal’s leadership, principal’s competence, work motivation, and teacher performance at Primary School Grup I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang, and to determine the the influence of principals’ leadership and competense on work motivation and their implications on teacher performance at Primary School Grup I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang. The research result are expected to be input to improve the quality of education at at Primary School Grup I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang which is targeted at the achievement of teacher performance, through work motivation, leadership and competence of the principal.*

*The research method used is descriptive and verification with a total sample of 79 respondents. Based on the established research paradigm and hypotheses, the data analysis used is path analysis.*

*Research results show that : 1) There is an influence of principal’s leadership on work motivation at Primary School Grup I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang by 26.29%, 2) There is an influence of principal’s competence on work motivation at Primary School Grup I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang by 20.17%, 3) There is an influence of principal’s leadership and competence on work motivation at Primary School Grup I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang by 47%, 4) there is an influence of work motivation on teacher performance at Primary School Grup I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang by 82.50%.*

*Keyword : principal’s leadership, principal’s competence, work motivation, teacher performance.*

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan sangat penting dalam meletakkan dasar terbaik untuk masa depan seseorang. Pendidikan merupakan bagian integral dari kemajuan setiap bangsa. Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan adalah membantu peserta didik berkembang menjadi manusia seutuhnya yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti teladan, sehat jasmani dan rohani, berakhlak mulia. berbagai keterampilan dan minat, mampu berpikir kritis dan mandiri, dan siap untuk mengambil peran mereka sebagai warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab di dunia.

Merupakan tanggung jawab kepala sekolah untuk memastikan bahwa sekolah berjalan sesuai dengan standar nasional pendidikan. Kompetensi dan kecermatan kepala sekolah dalam menjalankan sekolah menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat diwujudkan. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keinginan untuk membuat orang lain merangkul pengaruh Anda dan mengambil tindakan demi tujuan yang telah ditetapkan.

Mendidik dan mencetak kehidupan bangsa yang religius, cinta dan bangga pada bangsa dan negara, terampil, kreatif, berakhlak mulia, dan mampu memecahkan masalah di lingkungannya adalah tujuan Pendidikan Dasar yang dilandasi pada UUD 1945. Sejalan dengan satuan pendidikan, potensi daerah/ciri khas daerah, dan sosial budaya masyarakat setempat, maka pendidikan sekolah dasar adalah pendidikan anak usia 7 sampai 13 tahun yang berfungsi sebagai pendidikan pada tingkat dasar.

Tujuan dari sekolah dasar adalah untuk memberikan landasan bagi pembelajaran seumur hidup dengan menumbuhkan kecintaan belajar dan rasa ingin tahu tentang dunia, serta kapasitas untuk berpikir kritis, memecahkan masalah secara kreatif, dan memperlakukan orang lain dengan hormat. Berikut uraian tentang kurikulum sekolah dasar yang ditujukan untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional yang ditentukan dalam UUD 1945.

Menurut penelitian Dirun (2016:24), kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah masih sederhana karena tidak nyaman untuk menghukum guru secara langsung, yang pada akhirnya mengarah pada proses pembiaran. Jadi, gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada seberapa baik kinerja guru. Meskipun Rosdiana, dkk. (2015: 70) menyatakan bahwa pengelola sekolah dan seluruh warga sekolah, baik secara kolektif maupun individual, memegang peranan utama dalam menjalankan pola penyelenggaraan sekolah. Orang yang bertugas mengarahkan dan mengelola sistem sekolah adalah prinsip.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian awal kepada enam kepala sekolah dan 12 Guru di Sekolah Dasar Gugus I kecamatan Cibogo Kabupaten Subang menunjukan, bahwa kepala sekolah kurang memotivasi Guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja Guru belum maksimal. Berikut disajikan hasil penelitian awal mengenai kinerja Guru, motivasi kerja, kompetensi kepala sekolah dan Guru, dan kepemimpinan di Sekolah Dasar Gugus I kecamatan Cibogo kabupaten Subang.

**Tabel 1.1**

**Penelitian Awal Kinerja Guru**

**di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **Cenderung****Baik** | **Cenderung Kurang Baik** |
| 1 | Kualitas Kerja | 60% | 40% |
| 2 | Kuantitas Kerja | 40% | 60% |
| 3 | Pengetahuan Kerja | 50% | 50% |
| 4 | Kerjasama dan Kemandirian | 35% | 65% |
| 5 | Kehadiran | 50% | 50% |
| 6 | Profesionalisme | 35% | 65% |
| Rata-rata | 45% | 55% |

Sumber : Data yang diolah berdasarkan penelitian awal (2021)

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SD Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang diukur dari seluruh indikator yang dijadikan ukuran penilaian yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kerjasama dan kemandirian, kehadiran, dan profesionalisme, menunjukkan bahwa secara umum responden yang menjawab cenderung baik sebesar 45%, sedangkan yang menjawab cenderung kurang baik sebesar 55%. Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut beberapa aspek indikator menunjukan masih di bawah 50% diantaranya kuantitas kerja, kemandirian dan kerjasama, dan profesionalisme. Hal tersebut menunjukan bahwa kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang masih kurang optimal.

**Tabel 1.2**

**Penelitian Awal Motivasi Kerja**

**di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **Cenderung****Baik** | **Cenderung Kurang Baik** |
| 1 | Need for achievement (nAch)Kebutuhan akan prestasi | 35% | 65% |
| 2 | Need for power (nPow)Kebutuhan akan kekuasaan | 45% | 55% |
| 3 | Need for affiliation (nAff)Kebutuhan akan afilasi | 55% | 45% |
| Rata-rata | 45% | 55% |

Sumber : Data yang diolah berdasarkan penelitian awal (2021)

Berdasarkan data di atas, dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang, dari seluruh indikator yang dijadikan ukuran penilaian, yaitu Need for achievement (nAch) Kebutuhan akan prestasi, Need for power (nPow) Kebutuhan akan kekuasaan, dan Need for affiliation (nAff) Kebutuhan akan afilasi menunjukan bahwa secara umum responden yang menjawab cenderung baik sebesar 45%, sedangkan yang menjawab cenderung kurang baik sebesar 55%. Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut beberapa aspek indikator menunjukan masih di bawah 50% diantaranya Need for achievement (nAch) Kebutuhan akan prestasi dan Need for power (nPow) Kebutuhan akan kekuasaan. Hal tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang masih kurang optimal.

**Tabel 1.3**

**Penelitian Awal Kompetensi Kepala Sekolah**

**di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **Cenderung****Baik** | **Cenderung Kurang Baik** |
| 1 | Kepribadian | 55% | 45% |
| 2 | Manajerial | 40% | 60% |
| 3 | Kewirausahaan | 45% | 55% |
| 4 | Supervisi | 45% | 55% |
| 5 | Sosial | 50% | 50% |
| Rata-rata | 47% | 53% |

Sumber : Data yang diolah berdasarkan penelitian awal (2021)

Berdasarkan data di atas, dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi kepala sekolah di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang, dari seluruh indikator yang dijadikan ukuran penilaian, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan sosial menunjukan bahwa secara umum responden yang menjawab cenderung baik sebesar 47%, sedangkan yang menjawab cenderung kurang baik sebesar 53%. Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut beberapa aspek indikator menunjukan masih di bawah 50% diantaranya manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Hal tersebut menunjukan bahwa kompetensi kepala sekolah di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang masih kurang optimal.

**Tabel 1.4**

**Penelitian Awal Kepemimpinan**

**di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **Cenderung****Baik** | **Cenderung Kurang Baik** |
| 1 | Kepribadian | 55% | 45% |
| 2 | Pengetahuan | 40% | 60% |
| 3 | Pemahaman | 45% | 55% |
| 4 | Keterampilan Profesional | 45% | 55% |
| Rata-rata | 46.25% | 53.75% |

Sumber : Data yang diolah berdasarkan penelitian awal (2021)

Berdasarkan data di atas, dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang, dari seluruh indikator yang dijadikan ukuran penilaian, yaitu kepribadian, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan profesional menunjukan bahwa secara umum responden yang menjawab cenderung baik sebesar 46,25%, sedangkan yang menjawab cenderung kurang baik sebesar 53.75%. Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut beberapa aspek indikator menunjukan masih di bawah 50% diantaranya pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan profesional. Hal tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang masih kurang optimal.

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**
		1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi motivasi kerja.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi kompetensi.
4. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi kinerja guru.
5. Kepemimpinna yang dilakukan kepala sekolah masih sekedarnya saja dan belum optimal.
6. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam membina dan membimbing para Guru.
7. Sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal, ada anggapan bahwa kepala sekolah adalah orang yang berkuasa.
8. Kompetensi
9. Kompetensi kepala sekolah msih kurnag optimal.
10. Motivasi
11. Motivasi memengaruhi kinerja Guru sehingga kurang memadai.
12. Berprestasi kerja kurangnya motivasi Guru dalam meningkatkan kualitas diri serta tidak semua Guru memiliki motivasi yang tinggi.
13. Kurangnya motivasi berkarya pada Guru.
14. Kinerja Guru
15. Kurangnya Kerjasama dan kemandiiran Guru.
16. Profesionalisme Guru masih kurang.
	* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
2. Bagaimanakah kompetensi kepala sekolah dan Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
3. Bagaimanakah motivasi kerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
4. Bagaimanakah kinerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
8. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hal berikut ini.

1. Kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
2. Kompetensi kepala sekolah dan Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
3. Motivasi Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
4. Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
5. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
6. Besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
7. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja pendiidk pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
8. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
	1. **Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pengetahuan bagi berbagai pihak yang membutuhkan. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat memberi berbagai manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Adapun beberapa manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

* + 1. **Manfaat Teoritis**
1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk mengembangkan penelitian gaya kepemimpinan dengan menggunakan teori Paul Hersey dan Kinneth Blanchard.
2. Hasil penelitian ini memberikan sumbangsih penting bagi dunia Pendidikan dalam mengembangkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja Guru dengan menggunakan teori Paul Hersey dan Kinneth Blanchard.
	* 1. **Manfaat praktis**
	1. Bagi Pimpinan Sekolah
		1. Kepala Sekolah dapat menerapkan teori kepemimpinan Paul Hersey dan Kinneth Blanchard untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.
		2. Kepala Sekolah dapat menerapkan teori kepemimpinan Paul Hersey dan Kinneth Blanchard untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja Guru pada Sekolah dasar di kabupaten Subang.
	2. Bagi Guru
		1. Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang dapat meningkatkan motiasi kerja dan kinerja secara optimal.
		2. Guru Sekolah Dasar Kabupaten Subang dapat meningkatkan motiasi kerja dan kinerja secara optimal.
	3. Bagi Peniliti
		1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya ke arah yang lebih baik.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

* 1. **KAJIAN PUSTAKA**

Tinjauan literatur ini membahas ide-ide yang berkaitan dengan masalah studi ini, serta yang terkait dengan tantangan yang dihadapi. Studi literatur ini menawarkan ide dan konsep yang terkait dengan sumber daya pemecahan masalah, termasuk teori kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja, dan kemanjuran pendidik. Gagasan dan kerangka kerja ini memberikan landasan untuk membangun hipotesis, merancang instrumen penelitian, dan mendiskusikan temuan.

* + 1. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan usaha. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk meningkatkan produktivitas. Dalam skala pribadi, sosial, dan kelembagaan. Kepemimpinan semacam ini memiliki potensi untuk berdampak pada orang lain di sekitar mereka. Penerima diharapkan untuk menggunakan pengaruh yang diberikan kepada mereka dalam pengaturan profesional. Hal ini disebabkan fakta bahwa mengambil alih tugas atau kelompok apa pun hampir selalu membutuhkan sikap proaktif dan tegas. Pendekatan kepemimpinan ini dikembangkan dengan mempertimbangkan tujuan akhir. Anda harus selalu memiliki tujuan tertentu, apakah itu terkait dengan pekerjaan Anda atau kesuksesan perusahaan Anda. Kita dapat mencapai tujuan kita karena cara berpikir para pemimpin kita. Sikap seorang pemimpin adalah kunci keberhasilannya. Meskipun demikian, pemimpin adalah seseorang yang telah mendapatkan kepercayaan pengikutnya. Mendapatkan kepercayaan dari rekan-rekan Anda sangat penting untuk naik melalui jajaran bisnis dan akhirnya menjadi pimpinannya. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki kewenangan untuk mengarahkan awak kapal. Seorang pemimpin juga membutuhkan keterampilan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain. Mencapai tujuan difasilitasi ketika pemimpin dan pengikut berada di halaman yang sama.

* + - 1. **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh Ginnett dan Curphy (dikutip dalam Wirawan, 2013:9), adalah proses otak dan afektif.

Hal senada dikemukakan oleh Billick, B dan Peterson, J,A (dalam Wahyudi, 2015:120) *leadership can be defined as the ability to influence the behavior and actions of others to achieve an intended purpose.*

Owens (dikutip dalam Wahyudi, 2015, hlm. 120) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “keterlibatan yang dilakukan secara aktif untuk mempengaruhi tingkah laku orang”, sebagai berikut:

Menurut Sudaryono (2014:8), kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengatur dan mengarahkan usaha mereka yang telah memutuskan untuk berpartisipasi dalam forum yang sama guna mencapai tujuan yang sama.

* + - 1. **Fungsi Kepemimpinan**

Peran kepemimpinan merupakan fenomena sosial, menurut Rivai dan Mulyadi (2018: 34), karena harus diungkapkan melalui interaksi interpersonal dalam konteks sosial suatu kelompok atau organisasi. Peran kepemimpinan mencakup dua komponen, khususnya:

* 1. aspek yang berkaitan dengan kapasitas seorang pemimpin untuk mengarahkan tindakan atau kegiatan mereka.
	2. sejauh mana individu yang dipimpin berpartisipasi atau membantu satu sama lain dalam menyelesaikan kegiatan kelompok atau organisasi.

Rivai dan Mulyadi (2018:34) juga mengemukakan lima fungsi pokok kepemimpinan secara operasional yaitu sebagai berikut.

1. Fungsi Instruksi

Komunikasi satu arah digunakan untuk fungsi ini. Agar dapat mengeksekusi pilihan dengan baik, pemimpin sebagai komunikator memutuskan apa, bagaimana, kapan, dan dimana perintah itu dilaksanakan.

1. Fungsi Konsultasi

Komunikasi dua arah digunakan dalam fungsi ini. Pemimpin sering membutuhkan waktu untuk berpikir sebelum bertindak, yang memerlukan konsultasi dengan orang-orang di bawah arahannya yang dianggap memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk membuat penilaian. Ketika keputusan telah dilaksanakan dan masih dijalankan, pimpinan dan orang-orang yang dipimpin dapat terlibat dalam langkah dialog berikutnya.

1. Fungsi Partisipasi

Pemimpin berusaha melibatkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam pengambilan keputusan maupun pengambilan tindakan saat melakukan tugas ini.

1. Fungsi Delegasi

Dengan memberikan delegasi kekuasaan untuk membuat atau menentukan pilihan dengan atau tanpa izin pemimpin, peran ini dijalankan.

1. Fungsi Pengendalian

Fungsi kontrol menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif dan sukses dengan mengarahkan dan mengkoordinasikan tindakan anggota untuk memaksimalkan pencapaian tujuan kelompok.

* + - 1. **Tife Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dimodelkan pada kepentingan melaksanakan tugas, gaya kepemimpinan dimodelkan pada pelaksanaan kemitraan kooperatif, dan gaya kepemimpinan dimodelkan pada kepentingan hasil yang dicapai, menurut Rivai dan Mulyadi (2018:36).

Berdasarkan ketiga pola fundamental ini, perilaku seorang pemimpin akan terbentuk, dan perilaku ini akan muncul sebagai salah satu dari tiga tipe kepemimpinan utama: kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otoriter, atau kombinasi dari ketiganya.

Kepemimpinan otokratis, kepemimpinan diktator, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan paternalistik, dan kepemimpinan laissez-faire adalah enam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Eungene Emerson et al. (dalam Sudaryono, 2014: 201–202).

* + - 1. **Etika Kepemimpinan**

Istilah Yunani kuno "ethos" mengacu pada kebiasaan dan cara hidup. Sebagaimana diterapkan pada kepemimpinan, Northouse (2016: 404) berpendapat, teori etika berfokus pada perilaku dan karakter pemimpin. Ada dua kategori utama kepemimpinan etis untuk dipertimbangkan: tindakan dan sifat.

Gagasan kepemimpinan etis, menurut Northouse (2016: 410), ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang menghormati orang lain, membantu orang lain, menunjukkan keadilan, menunjukkan kejujuran, dan membina komunitas.

* + - 1. **Teori Kepemimpinan**

Menurut Wirawan (2013:109) menyatakan bahwa teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi teori deskriptif dan teori preskriptif. Teori deskriptif adalah teori yang melukiskan hakikat, definisi, arti, atau makna sesuatu. Sedangkan teori prespektif adalah teori yang memberikan preskripsi, cara melakukan, mohel-moehl melakukan sesuatu.

Wirawan (2013:109) juga mengelompokan teori kepemimpinan ke dalam tujuh kelompok yaitu sebagai berikut.

* + - * 1. Teori kepemimpinan umum (*general leadership theory)* yaitu teori yang membahas kepemimpinan sebagai sebagai fenomena komprehensif, mencakup semua aspek kepemimpinan.
				2. Teori gaya kepemimpinan (*leadership style theory)* yaitu teori yang membahas pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya.
				3. Teori kekuasaan (*sosial power theory*) yaitu teori yang membahas kekuasaan atau potensi pemimpin dalam memengaruhi.
				4. Teori kepengikutan (*folloership theory)* yaitu teori yang membahas mengenai tipologi dan karakteristik pengikut dan perilakunya dalam berinteraksi dengan pemimpin.
				5. Teori memotivasi pengikut (*motivation theory*) yaitu teori yang membahas bagaimana pemimpin memotivasi para pengikutnya.
				6. Teori membuat keputusan (*decision making theory)* yaitu teori yang membahas bagaimana pemimpin membuat keputusan.
				7. Teori etika kepemimpinan (*leadership ethics theory)* yaitu teori yang membahas bagaimana kepemimpinan yang etis.
			1. **Keterbatasan Kepemimpinan**

Dalam artikel mereka “Kepemimpinan dan Kekeliruan Manusia,” Rivai dan Mulyadi (2018: 39) berpendapat bahwa pemimpin, seperti orang lain, memiliki kekuatan dan kelemahan, baik dalam hal kesehatan fisik maupun pandangan mental mereka. Berikut adalah penjelasan dari larangan-larangan tersebut.

Ketebatasan Manusiawi

Pemimpin yang berhasil mencapai puncak pasti memiliki kekurangan, beberapa di antaranya hanyalah bagian dari manusia. Beberapa kelemahan mencegahnya mencapai potensi kepemimpinannya sepenuhnya, dan itu termasuk:

Kendala yang dikenakan oleh aturan spiritual, dalam hal ini karena pemimpin manusia memiliki tanggung jawab dan juga memiliki larangan yang terkait dengannya.

Keterbatasan fisik/jasmaniah yaitu ketebatasan kepemimpinan karena unsur fisik/jasmaniah antara lain usia, fisik yang sehat, fisik yang bervariasi/jenis kelamin, dan keterbatasan karena waktu.

Ketebatasana psikis (rohani) yaitu kemampuan psikis yang beupa kemampuan berpikir, mengingat, mengkhayati, perasaan, maupun kehendak.

1. Keterbatasan Administratif

Untuk mencapai apa yang disebut kendala administratif, seperti:

Setiap pemimpin dibatasi oleh visi dan tujuan organisasi, dan dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya tidak boleh menyimpang dari upaya mencapai kerjasama yang terfokus pada misi organisasi.

Setiap pemimpin dibatasi oleh posisinya, yang bertindak sebagai penghalang horizontal yang membagi tanggung jawab di antara para pemimpin pada tingkat yang sama hingga pada titik di mana mereka hanya dapat beroperasi dalam lingkup spesialisasi mereka sendiri.

* + 1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**
			1. **Kepala Sekolah**

Istilah bahasa Inggris untuk kepala sekolah adalah *head master* dan *principal.* Di Indonesia digunakan istilah Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah. Menurut Pasal 2 Peraturan Menteri Guruan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, menyebutkan abhwa guru yang memenuhi syarat umum dan khusus dapat diberi tanggungjawab tambahan sebagai kepala sekolah.

1. Persyaratan umum. Persyaratan umum seorang guru untuk menajdi kepala sekolah adalah sebagai berikut.

Milikilah iman dan kekaguman kepada Yang Mahakuasa.

memiliki kualifikasi akademik paling rendah yang dipersyaratkan, yaitu bergelar sarjana (S1) atau diploma IV (D-IV) dari lembaga yang misi utamanya bukan mengajar.

Pada saat pertama kali diangkat sebagai kepala sekolah atau madrasah, batas usianya adalah 56 tahun.

berdasarkan surat keterangan dokter pemerintah, dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.

Sepengetahuan saya, saya tidak pernah dikenakan tindakan disipliner apa pun, baik ringan, sedang, maupun berat.

memiliki sertifikat mengajar yang sah.

* + - 1. **Fungsi Kepala Sekolah**

Peran kepala sekolah adalah manajer dan administrator sekolah (manajer sekolah atau administrator sekolah). Berikut beberapa tanggung jawab kepala sekolah.

1. Anda perlu mengetahui tujuan, sasaran, dan strategi untuk institusi Anda. Visi, tujuan, dan rencana strategis sekolah dikembangkan oleh kepala sekolah dengan bantuan guru, administrator, dan teknisi.

Visi sekolah adalah tujuan dan aspirasi jangka panjangnya. Ini adalah impian sekolah, ibu dari semua siswa, yang bercita-cita untuk mencapai standar keunggulan akademik dan pendaftaran siswa setinggi mungkin. Mengingat kenyataan ini, lembaga pendidikan harus terbuka untuk reformasi terus-menerus.

Apa yang harus dilakukan sekolah untuk mencapai visinya adalah apa yang disebutnya "misi". Proses pengajaran, pembelajaran, dan pengabdian kepada masyarakat setempat sangat penting jika lembaga ingin mewujudkan misinya.

Selama tiga sampai lima tahun ke depan, sekolah akan mengimplementasikan tujuan, sasaran, dan kegiatan yang dituangkan dalam rencana strategis, juga dikenal sebagai rencana induk.

1. Lihatlah etos administrasi sekolah. Seluruh civitas akademika sekolah diharapkan bertindak dengan cara tertentu untuk menjamin terwujudnya visi dan tujuan sekolah. Inilah mengapa pimpinan sekolah perlu menumbuhkan budaya yang membentuk pola pikir dan tindakan seluruh warga sekolah.
2. Iklimnya bagus. Penilaian optimis civitas akademika terhadap suasana tipikal sekolah inilah yang kami sebut sebagai "iklim organisasi". Ada dua komponen yang membentuk lingkungan sekolah: iklim akademik dan iklim sosial. Lingkungan akademik adalah opini publik tentang tingkat kepentingan yang ditempatkan pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat setempat.
3. Kurikulum. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengetahui kurikulum dengan baik dan keluar dan untuk membuat pembaruan rutin untuk itu. Memasukkan penemuan ilmiah terbaru dan kemajuan teknologi ke dalam kurikulum sangatlah penting.
4. Tindakan belajar. Belajar terus-menerus adalah suatu keharusan bagi kepala sekolah. Dia ingin menemukan teknologi pendidikan mutakhir yang dapat dimanfaatkan oleh instruktur kelas dan tenaga teknis yang membantu mereka.
	* + 1. **Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

Kompetensi dalam manajemen mengacu pada keakraban pemimpin dengan, dan penggunaan, alat, prosedur, dan nilai-nilai administrasi.

Dubin (dalam Wahyudi 2015:33) mendefinisikan “keterampilan konseptual” sebagai kemampuan yang dibutuhkan kepala sekolah untuk memiliki “gambaran besar” tentang institusinya, merencanakan dan melaksanakan perubahan, menciptakan tujuan sekolah yang bermakna, melakukan evaluasi yang akurat terhadap keberhasilan kegiatan sekolah, dan untuk memastikan bahwa semua program sekolah bekerja sama satu sama lain.

* + - 1. **Tugas Kepala Sekolah**

Wahyudi (2015: 36-45) mengemukakan bahwa salah satu cara menilai kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan memberikan daftar atau uraian rinci tentang tanggung jawabnya, termasuk peran dan tugas yang diembannya. Tanggung jawab kepala sekolah dan keterampilan yang harus mereka miliki diuraikan di bawah ini.

* + 1. Merumuskan Visi

Nanus (dalam Wahyudi, 2015:36) menjelaskan, bahwa visi adalah masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi organisasi.

Calwell dan Spinkes (dalam Wahyudi, 2015:37) menjelaskan, bahwa visi kepemimpinan dan manajemen sekolah memiliki elemen yaitu sebagai berikut.

Visi tersebut pada akhirnya harus mengarah pada gagasan swakelola, yang pada gilirannya harus disesuaikan dengan persyaratan khusus sekolah dan masyarakat setempat.

Visi harus memandu pengembangan struktur baru untuk sistem pendidikan, yang mempertimbangkan realitas budaya dalam hal norma, koneksi, dan tugas.

Visi tersebut menunjukkan sifat mengajar sebagai sebuah profesi, dengan penekanan pada peningkatan status pendidik ke tingkat profesionalisme yang belum pernah terdengar sebelumnya di lembaga pendidikan publik di negara ini.

1. Merencanakan Program

Menurut Handoko (dalam Wahyudi, 2015:37), perencanaan melibatkan pemilihan sekelompok hal yang akan dilakukan dan kemudian memutuskan kapan, bagaimana, dan siapa yang harus melaksanakannya.

Dari sudut pandang administrasi, perencanaan berlangsung melalui langkah-langkah berikut, menurut Sutisna (dalam Wahyudi, 2015: 38).

Tetapkan target atau target untuk diusahakan.

Konteks lingkungan memberikan perkiraan sumber daya dan hambatan untuk sukses.

Keputusan tentang bagaimana melanjutkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

1. Membangun Komunikasi

Menurut Sutisna (dikutip dalam Wahyudi, 2015:39), sistem komunikasi internal perusahaan yang efektif berdampak langsung pada semangat kerja karyawan.

Lebih lanjut Wahyudi (2015:39) mengemukakan, bahwa peranan komunikasi sangat penting maka kepala sekolah perlu memerhatikan hal-hal berikut.

* + - 1. **Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Purwanto (2004: 29) mengutip David G. Bowers dan Stanley E. Seashore, yang menguraikan empat komponen penting dari struktur dasar kepemimpinan.

* + 1. Bantuan (Support), dalam arti tindakan yang meningkatkan rasa nilai dan arti seseorang.
		2. kesederhanaan komunikasi; tindakan anggota kelompok yang menumbuhkan persahabatan dan harmoni di antara mereka.
		3. Menempatkan prioritas seseorang terlebih dahulu, atau terlibat dalam tindakan yang membuat orang lain bersemangat untuk menemukan dan mencapai tujuan kinerja terbaik kelompok, sangat penting untuk sukses.
		4. Kemudahan kerja, khususnya perilaku, membantu pencapaian tujuan melalui tindakan termasuk penjadwalan, koordinasi, pemberian sumber daya, dan penawaran dukungan teknis.
		5. **Kompetensi**
			1. **Pengertian Kompetensi**

Dikemukakan oleh Moeheriono (2014:25) kompetensi individu merupakan dasar kualitas mereka sebagai seorang guru; itu juga berkorelasi dengan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka; dan itu adalah akibat langsung dari standar yang mereka pegang.

Kompetensi, di sisi lain, bukan hanya pengetahuan tetapi kumpulan bakat untuk bertindak sesuai dengan posisi seseorang, seperti yang dikemukakan oleh Supandi (dalam Wahyudi, 2015: 28).

* + 1. **Motivasi Kerja**
			1. **Pengertian Motivasi**

Kata Latin movere, yang berarti "bergerak", adalah sumber dari kata bahasa Inggris "motivasi" dan kata bahasa Indonesia "motivasi". Termotivasi adalah memiliki kekuatan di dalam diri sendiri yang memaksa seseorang untuk melakukan suatu tindakan

Fred Luthans (dalam Wirawan, 2013:675) mengemukakan, bahwa “*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficeincy or need that activates behavior or a drive that is aimed a goal or incentive”* proses dari motivasi dimulai dari kebutuhan kemudian dorongan lalu insentif.

Uno (2019: 3) mendefinisikan motivasi sebagai “dorongan batin yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mengejar suatu tujuan”. Oleh karena itu, motivasi adalah dorongan internal untuk berusaha mengubah perilaku seseorang ke arah yang positif untuk memenuhi kebutuhan seseorang.

* + - 1. **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Uno (2019:71), tingkat motivasi seseorang dalam bekerja merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Kinerja seseorang akan meningkat sesuai dengan sejauh mana mereka termotivasi.

Motivasi kerja guru, sebagaimana dijelaskan lebih lanjut oleh Uno (2019:71), tidak lebih dari tindakan yang digunakan untuk memotivasi pengajar agar tindakannya berorientasi pada upaya yang sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Uno (2019: 72), dorongan seorang guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik dapat diukur dengan melihat empat faktor: (1) akuntabilitas hasil, (2) pertumbuhan pribadi, (3) kemajuan profesional, dan (4) operasional. otonomi.

* + - 1. **Teori Motivasi**

Menurut Uno (2019: 39), teori motivasi dapat dipecah menjadi dua kubu besar: teori konten, yang berfokus pada keinginan dan keinginan, dan teori proses, yang menekankan tindakan dan penyebabnya.

* + 1. **Penelitian yang Relevan**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh karya para sarjana lainnya. Di bawah ini adalah uraian tentang bagaimana studi baru ini akan dibangun dan menyimpang dari studi sebelumnya.

* 1. **KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka konseptual meletakkan interkoneksi antara konsep-konsep yang diambil dari filosofi yang beragam. Selain itu, analisis menyeluruh dan metodis akan dilakukan, yang berpuncak pada ringkasan interaksi antara banyak faktor yang dipertimbangkan.

Sugiyono (2014:60) berpendapat bahwa pola pikir yang benar memerlukan penjelasan teoretis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Jadi, hubungan antara kedua variabel harus diperjelas. Landasan teoretis untuk berbagi temuan penelitian dapat ditemukan dalam kerangka konseptual.

**BAB III­**

**METODELOGI PENELITIAN**

* 1. **Metode yang Digunakan**

Metode adalah suatu cara yang ditempuh untuk mempermudah dalam mencapai suatu tujuan. Metode penelitian merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan simpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan keadaan.

Indrawan dan Yaniwati (2016:49) mengemukakan, bahwa pendekatan penelitian melahirkan metode-metode penelitian. Pada setiap metode memiliki karakteristik yang unik selaras dengan dasar falsafah pendekatan penelitian yang dipilih. Pada awalnya pendekatan penelitian hanya dikenal, pendekatan (melahirkan metode-metode) kuantitatif dan kualitatif.

Dalam proses penelitian ini ditunjukan untuk lebih mengenal hubungan atau pengaruh bagian-bagian utama, khususnya mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. Konseptualisasi tersebut kemudian dituangkan menjadi suatu metode penelitian lengkap dengan pola anlisis wawancara, observasi, kuisioner, dan studi dokumentasi dan pengumpulan data lainnya untuk melukiskan fenomena tersebut. Oleh karena itu metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif dan verifikatif analisis.

* + 1. **Unit Observasi dan Lokasi**

Unit observasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Gugus I kecamatan Cibogo kabupaten Subang.

* 1. **Variabel Penelitian**
		1. **Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam pradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Teori ini digunakan sebagai landasan suatu yang bersangkutan bisa memengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

Menurut Sugiyono (2013 : 38) menyatakan, bahwa variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

* + 1. **Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memeroleh nilai variabel penelitian. Operasional variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua indikaror diukur dengan skala pengukuran intrerval dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (Y), dan Kinerja Guru (Z). O

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi dan penenrtuan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penhelitian yang mengambil responden kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Gugus I kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data penelitian. Untuk mendapatkan data atau informasi yang baik dan terstruktur serta akurat dari setiap apa yang diteliti, sehingga kebenaran informasi data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

* 1. **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif melalui pengumpulan data wawancara, angket, studi dokumentasi, dan observasi, sedangkan data kuantitatif diperoleh melalui analisis statistik data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukannya dengan mengumpulkan data kuantitatif, menganalisis data, dan menggunakan hasilnya untuk pengumpulan data kualitatif sebagai tindakan lanjutan.

* 1. **Prosedur Penelitian**

Sebelum melaksanakan peneitian, penulis terlebih dahulu merencanakan prosedur yang harus dilakukan. Penelitian ini dilakukan bertahap dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Melakukan kajian terhadap masalah yang hendak diteliti.
2. Melakukan identifikasi dan pendefinisian masalah.
3. Melakukan studi literatur dari berbagai sumber yang relevan, memformulasikan hipotesis penelitian, menentukan variabel, dan merumuskan definisi operasional dan definisi istilah.
4. Menyusun dan mengajukan proposal penelitian.
5. Melaksanakan kegiatan seminar usulan penelitian.
6. Menyusun isntrumen penelitian.
7. Persetujuan instrumen oleh pembimbing.
8. Membuat perizinan ke sekolah yang akan dijadikan tempat penelitian.
9. Melaksanakan uji coba instrumen penelitian.
10. Menganalisis hasil uji coba instrumen.
11. Melaksanakan penelitian.
12. Mengumpulkan data penelitian.
13. Mengolah data penelitianyang telah terkumpul dengan membandingkan hasil evaluasi menggunakan alat statistik yang sesuai dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan.
14. Melakukan interpretasi, merumuskan simpulan, pembahasan dan membuat laporan.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Penelitian**

Bab ini menjabarkan gambaran umum enam Sekolah Dasar yang ada di Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang. Bab ini juga akan membahas tentang hasil jawaban kuisioner yang telah dibagikan kepada para responden yang merupakan Kepala Sekolah dan Guru yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.

* + 1. **Gambaran Umum Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang**

Di Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Suang terdapat enam Sekolah Dasar yang akan digambarkan secara umum sebagai berikut.

1. **Sekolah Dasar Negeri Ampera**

**Identitas Sekolah**

1. Nama Sekolah : SD Negeri Ampera
2. NPSN : 20232563
3. Jenjang Pendidikan : SD
4. Status Sekolah : Negeri
5. Alamat Sekolah : Jl Raya Ampera RT / RW 10/4 Kode Pos 41285 Kelurahan Belendung Kecamatan Kec. Cibogo Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat Indonesia
6. Posisi Geografis : -6,5442 Lintang 107,7923 Bujur

**Data Pelengkap**

1. SK Pendirian Sekolah : 0
2. Tanggal SK Pendirian : 1910-01-01
3. Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
4. SK Izin Operasional :
5. Tgl SK Izin Operasional : 1910-01-01
6. Kebutuhan Khusus Dilayani :
7. Nomor Rekening : 0016667366100
8. Nama Bank : BPD JABAR BANTEN Cabang KCP/Unit BPD JABAR BANTEN Cabang Subang
9. Rekening Atas Nama : SDN Ampera
10. MBS : Ya
11. Memungut Iuran : Tidak
12. Nominal/siswa : 0
13. Nama Wajib Pajak : SDN Ampera
14. NPWP : 001258300439000

**Kontak Sekolah**

1. Nomor Telepon : 082127299327
2. Nomor Fax :
3. Email : sdn.ampera@ymail.com
4. Website : http://

**DATA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Guru** | **Status** | **Tugas** | **Kualifikasi Pendiidkan** |
| 1 | Asep Purnama | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 2 | Cucu Valianti | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 3 | Dewi Kurniasih | PNS | Guru Mapel | S1 |
| 4 | Entin Nurhaetin | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 5 | Entri Sulastri | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 6 | Meliyana | PPPK | Guru Kelas | S1 |
| 7 | Ria Asriyati | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 8 | Sarwi Sariningsih | PNS | Kepala Sekolah | S1 |
| 9 | Sukanim | Honor | Penjaga Sekolah | SMA |
| 10 | Tinna Erviyanti | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 11 | Ukay Karwati | PNS | Guru Mapel | S1 |

**PESERTA DIDIK**

Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Laki-laki | Perempuan | Total |
| 86 | 90 | 176 |

Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Usia | L | P | Total |
| < 6 tahun | 3 | 1 | 4 |
| 6 - 12 tahun | 83 | 89 | 172 |
| 13 - 15 tahun | 0 | 0 | 0 |
| 16 - 20 tahun | 0 | 0 | 0 |
| > 20 tahun | 0 | 0 | 0 |
| Total | 86 | 90 | 176 |

**ROMBONGAN BELAJAR**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Rombel** | **Tingkat Kelas** | **Jumlah Siswa** | **Wali Kelas** | **Ruangan** |
| **L** | **P** | **Total** |
| 1 | Kelas 1 | 1 | 16 | 13 | 29 | Melliyana | Ruangan Kelas 1 |
| 2 | Kelas 2 | 2 | 20 | 16 | 36 | Entri Sulastri | Ruangan Kelas 2 |
| 3 | Kelas 3A | 3 | 11 | 12 | 23 | Cucu Valianti | Ruangan Kelas 3 |
| 4 | Kelas 3B | 3 | 13 | 11 | 24 | Ria Astriati | Ruangan Kelas 3 |
| 5 | Kelas 4 | 4 | 12 | 8 | 20 | Asep Purnama | Ruangan Kelas 4 |
| 6 | Kelas 5 | 5 | 6 | 10 | 16 | Entin Nurhartin | Ruangan Kelas 5 |
| 7 | Kelas 6 | 6 | 8 | 20 | 28 | Tinna Erviyanti | Ruangan Kelas 6 |

1. **Sekolah Dasar Negeri Setragalih**

**Identitas Sekolah**

1. Nama Sekolah : SD Negeri Setragalih
2. NPSN : 20233247
3. Jenjang Pendidikan : SD
4. Status Sekolah : Negeri
5. Alamat Sekolah : Jl. Ampera Belendung RT / RW 11/4 Kode Pos 41285 Kelurahan Belendung Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat Indonesia
6. Posisi Geografis : -6,5444 Lintang 107,7924 Bujur

**Data Pelengkap**

1. SK Pendirian Sekolah :
2. Tanggal SK Pendirian :
3. Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
4. SK Izin Operasional :
5. Tgl SK Izin Operasional :
6. Kebutuhan Khusus Dilayani :
7. Nomor Rekening : 0009058575100
8. Nama Bank : BPD JABAR BANTEN
9. Cabang KCP/Unit : BPD JABAR BANTEN CABANG SUBANG
10. Rekening Atas Nama : SDNSETRAGALIH
11. MBS : Ya
12. Memungut Iuran : Tidak
13. Nominal/siswa : 0
14. Nama Wajib Pajak :
15. NPWP : 001258300439000

**Kontak Sekolah**

1. Nomor Telepon :
2. Nomor Fax :
3. Email : sdn.setragalih@yahoo.com
4. Website : http://

**DATA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **NAMA GURU** | **STATUS** | **TUGAS** | **KUALIFIKASI PENDIDIKAN** |
| 1 | Abdul Azis | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 2 | Adam | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 3 | Aris Setiabudi | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 4 | Ato Sugiarto | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 5 | Darlim | PNS | Kepala Sekolah | S2 |
| 6 | Esta Dwi Payani | PPPK | Guru Kelas | S1 |
| 7 | Euis Rahmawati | Honor | Guru Kelas | D2 |
| 8 | Gunawan | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 9 | Ina Nursiam | Honor | Guru Mapel | S1 |
| 10 | Maman Sukiman | PNS | Guru Mapel | S1 |
| 11 | Neneng Setiawati | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 12 | Susi Susanti | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 13 | Susilo Sudarman | PPPK | Guru Mapel | S1 |
| 14 | Wiwi Wianah | Honor | Guru Mapel | S1 |
| 15 | Yati Rohaeti | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 16 | Yulia Afriyanti | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 17 | Yuyun Yunengsih | PNS | Guru Kelas | S1 |

**PESERTA DIDIK**

Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Laki-laki | Perempuan | Total |
| 182 | 174 | 356 |

Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Usia | L | P | Total |
| < 6 tahun | 4 | 1 | 5 |
| 6 - 12 tahun | 177 | 173 | 350 |
| 13 - 15 tahun | 1 | 0 | 1 |
| 16 - 20 tahun | 0 | 0 | 0 |
| > 20 tahun | 0 | 0 | 0 |
| Total | 182 | 174 | 356 |

1. **Sekolah Dasar Negeri Cinangsi**

**Identitas Sekolah**

1. Nama Sekolah/Madrasah : SDN Cinangsi
2. Nama Kepala Sekolah : Aan Setiawati, S.Pd.SD
3. Nomor Identitas Sekolah/Madrasah (NIS/NIM) : 101880
4. Nomor Statistik Sekolah/Madrasah (NSS/NSM) : 101021901063
5. Alamat Sekolah/Madrasah : Jl. Situraja Desa Cinangsi Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat Kode Pos 41285

Telepon & Faksimili : (0260) 7423767

1. Status Sekolah/Madrasah : Negeri
2. Tahun Pendirian Sekolah/Madrasah : 1954
3. Akreditasi Sebelumnya : Tahun 2016 Peringkat A
4. Luas Bangunan : 1870 m2
5. Luas Lahan ( Tanah ) Kosong : 5130 m2
6. Luas Lapangan Olah Raga : 324 m2
7. Luas Tanah Seluruhnya : 7000 m

**Data pelengkap**

1. SK Pendirian Sekolah :
2. Tanggal SK Pendirian : 1954-07-15
3. Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
4. SK Izin Operasional :
5. Tgl SK Izin Operasional : 1910-01-01
6. Kebutuhan Khusus Dilayani :
7. Nomor Rekening : 0016668958100
8. Nama Bank : BPD JABAR BANTEN Cabang KCP/Unit BPD JABAR BANTEN CABANG SUBANG
9. Rekening Atas Nama : SDN Cinangsi
10. MBS : Ya
11. Memungut Iuran : Tidak
12. Nominal/siswa : 0
13. Nama Wajib Pajak :Bendahara SDN Cinangsi
14. NPWP : 001258300439000

**Kontak Sekolah**

1. Nomor Telepon : 082121729687
2. Nomor Fax :
3. Email : sdncinangsi@yahoo.co.id
4. Website :

**Pendiidk dan Tenaga Kependidikan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Guru** | **Status** | **Tugas** | **Kualifikasi Pendiidkan** |
| 1 | Aan Setiawati | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 2 | Agus Permadi | Honor | Guru Mapel | S1 |
| 3 | Azhar Iman Aufa | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 4 | Cahyat | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 5 | Cucu Suaedah | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 6 | Dara Maulidia Zakiyah | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 7 | Dede Suheni | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 8 | Erna Hernayati | PNS | Guru Mapel | S1 |
| 9 | Fiji Mulya | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 10 | Iin Inayah | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 11 | Ismeity Jamilatunnisa | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 12 | N. Yayan Srihandayani | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 13 | Netty Herawati | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 14 | Rita Anggraeni | Honor | Guru Kelas | S1 |
| 15 | Rita Sari | PNS | Guru Kelas | S1 |
| 16 | Wulan Ratna Utami | PPPK | Guru Kelas | S1 |

1. **Sekolah Dasar Negeri Cilameri**

Satuan Pendidikan Formal SD Negeri Cilameri Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang sebagai berikut :

1. Nama sekolah : SD Negeri Cilameri
2. NPSN : 20232690
3. Nomor Statistik Sekolah : 101021901061
4. Provinsi : Jawa Barat
5. Kecamatan : Cibogo
6. Desa/Kelurahan : Cisaga
7. Telepon/ Fax : -
8. Alamat : Kp.Bantarsema
9. Email/ Web : -
10. Kabupaten : Subang
11. Kode Pos : 41285
12. Nama Kepala Sekolah : Agus Syukur,S.Pd.MM.Pd
13. No. Telp/ HP : 081320005225
14. Kategori Sekolah : Regular
15. Status Akreditasi Sekolah : Terakreditasi B
16. Tahun Didirikan/ Tahun Beroperasi : 2014
17. Akta Pendirian Sekolah :
18. Kepemilikan Tanah/ Bangunan : Milik sendiri ( Yayasan )
19. Luas tanah/ status : 8600 m
20. Luas bangunan : m
21. Provinsi : Jawa Barat
22. Kabupaten : Subang
23. Kecamatan : Cibogo
24. Desa /Kelurahan : Cisaga
25. Kode Pos : 41285
26. 2Telp/ Fax : 081320005225
27. **Sekolah Dasar Negeri Majasari**

**Identitas Sekolah**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Nama Sekolah | : | SD Negeri Majasari |
| 2. | Lokasi |  |  |
|  | 1. Alamat Sekolah
 | : | Kamp. Rancasari RT/RW 01/01 |
|  | 1. Desa
 | : | Majasari |
|  | 1. Kecamatan
 | : | Cibogo |
|  | 1. Kabupaten
 | : | Subang |
|  | 1. Provinsi
 | : | Jawa Barat |
|  | 1. No. Telp./Fax
 | : | - |
|  | 1. Email
 | : | **sdnmajasari@ymail.com** |
|  | 1. Kode Pos
 | : | 41285 |
| 3. | Nomor Induk Sekolah (NIS) | : | 102070 |
| 4. | Nomor Statistik Sekolah (NSS) | : | 10102190141 |
| 5. | Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) | : | 20232955 |
| 6. | Status |  |  |
|  | 1. Sekolah
 | : | Negeri |
|  | 1. Kepemilikan Sekolah
 | : | Pemerintah Pusat |
|  | 1. Tanah
 | : | HGP |
|  | 1. Surat Kepemilikan Tanah
 | : | - |
|  | 1. Luas
 | : | 1.400 M2 |
| 7. | Tanggal SK Pendirian | : | 12 Juni 1985 |
| 8. | No. SK Ijin Operasional | : |  |
| 9. | Tanggal SK Ijin Operasional | : |  |
| 10. | Akreditasi | : | B |
| 11. | No. SK Akreditasi | : | 02.00/206/BAP-SM/SK/X/2012 |
| 12. | Tanggal SK Akreditasi | : | 21 Oktober 2012 |
| 13. | Status Mutu | : | - |
| 14. | Sertifikasi ISO | : | - |
| 15. | Waktu Penyelenggaraan | : | Pagi |
| 16. | Gugus Sekolah | : | Imbas |
| 17. | Kategori Sekolah | :  | SD Biasa |
| 18. | MBS | :  | Tidak |
| 19. | Sumber Listerik | : | PLN |
| 20. | Daya Listrik | : | < 450 W |

**Visi sekolah SD Negeri Majasari**

* 1. Unggul dalam prestasi berdasarkan Imtaq
	2. Unggul dalam perolehan NEM
	3. Unggul dalam persaingan melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya
	4. Unggul dalam lomba kreativitas
	5. Unggul dalam disiplin keagamaan dan kepedulian social

**Misi SD Negeri Majasari**

* 1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif
	2. Menumbuhkan penghayatan tauhid ajaran agama dan budaya bangsa sehingga sumber keterampilan dalam bertindak / berbuat.

**Data umum keadaan siswa/peserta didik**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | K e l a s | Jumlah |
| I | II | III | IV | V | VI |
| Laki-laki | 17 | 10 | 3 | 13 | 6 | 9 | 58 |
| Perempuan | 13 | 9 | 7 | 7 | 6 | 9 | 51 |
| *Jumlah* | *30* | *19* | *10* | *20* | *12* | *18* | 109 |

**Data umum pendidik dan tenaga kependidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nama Guru  | Status | Tugas | Kualifikasi Pendidikan |
| Milah Karmilah | PNS | Kepala Sekolah | S.1 |
| Aneja Nejawati | PNS | Guru Kelas I | S.1 |
| Danengsih | PNS | Guru Kelas II | S.1 |
| Eje Siti Jenab | PNS | Guru Kelas III | S.1 |
| Nyi.R. Ratna Mulyasari Wiriakusumah | PNS | Guru Kelas IV | S.1 |
| Suharjo | PNS | Guru Kelas V | S.1 |
| Nia Kurniasih | PNS | Guru Kelas VI | S.1 |
| Pitri Legendari | Honor | Guru PAI | S.1 |
| Pipit Pitrawati | Honor | Guru PJOK | S.1 |
| Aji Setiaji Sajali | Honor | Operator | S.1 |

* + 1. **Analisis Deskriptif Penelitian**

Hasil analisis deskriptif ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, 3, dan 4 yang menggambarkan tanggapan serta kondisi mengenai kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Kepala Sekolah (X2), motivasi kerja (Y), dan Kinerja Guru (Z) di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang. Untuk menilai jawaban responden maka peneliti membuat kriteria penilaian dengan setiap pernyataan berdasarkan skala 1 sampai dengan 5, dari skor yang diperoleh untuk setiap indikator selanjutnya dicari rata-rata jawaban dan persentase skor. Penilaian ini dilakukan terhadap 79 responden yang merupakan Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang.

* + 1. **Hasil Analisis Verifikatif**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap motivasi kerja guru, 2) Terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivais kerja guru, 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, dan 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

* 1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, dalam sub bab ini akan dibahas secara lebih rinci dan jelas mengenai kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah, Motivasi, dan kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang. Selain itu dibahas secara rinci pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi dan implikasinya pada kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang. Hasil penelitian ini dari sumber data kuisioner yang diajukan kepada responden atau kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang dengan menggunakan indicator dari semua variabel total yang berjumlah 77 item pernyataan.

**BAB V**

**SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang maka simpulannya adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang berada pada kategori kurang baik. Indikator yang di bawah rata-rata yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan yaitu tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, melaksanakan program ke dalam bentuk tindakan, pengambilan keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan komunikasi yang baik dengan semua guru.
2. Kompetensi kepala sekolah di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang berada pada kategori baik.
3. Motivasi kerja di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang berada pada kategori baik.
4. Kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang berada pada kategori baik.
5. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang sebesar 26.29%

**5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang, maka peneliti memberiakan saran-saran yang dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan di masa yang akan dating bagi Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Cibogo Kabupaten Subang. Saran di sini mengacu pada aspek-aspek yang menunjukan idnikator paling rendah disetiap dimensi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut.

1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah disarankan sebagai berikut.
2. Indikator yang rendah yaitu memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya, sangat memahami kondisi dan karaakteristik peserta didik, sudah melaksanakan program ke dalam bentuk tindakan sebagai bentuk mengembangkan visi dan misi sekolah, mengambil keputusan yang baik untuk kepentingan eksternal sekolah, dan memunyai komunikasi yang baik dengan sesama guru.
3. Sebaiknya kepala sekolah lebih meningkatkan rasa tanggungjawabnya terhadap tugasnya dengan cara melaksanakan tugas-tuganya dengan lebih baik, lebih sering berkomunikasi dengan peserta didik agar lebih memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, mengajak guru dan komite sekolah bermusyawarah agar dapat mengambil kepurusan terbaik bagi kepentingan eksternal sekolah, dan meningkatkan komunikasi dengan guru agar terjalin lebih baik lagi.
4. Variabel kompetensi kepala sekolah disarankan sebagai berikut.
5. Indikator yang rendah yaitu telah memberdayagunakan sumber daya sekolah dengan tepat, selalu terlihat pantang menyerah mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah, dan telah melaksanakan supervisi akademik dengan baik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
6. Sebaiknya kepala sekolah mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah untuk memberdayakan sumber daya sekolah dengan baik dan tepat, mengajak seluruh warga sekolah untuk bersama-sama berdiskusi mencari solusis terbaik dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi sekolah, melaksanakan supervisi akademik secara berkesinambungan, komperhensif, konstruktif, dan objektif agar profesionalisme guru meningkat.
7. Variabel motivasi kerja disarankan sebagai berikut.
8. Indikator yang rendah yaitu selalu berusaha mencapai prestasi yang tinggi di sekolah, selalu menjaga hubungan pribadi dengan teman sejawat dengna baik, dan selalu berperan dalam setiap pengambilan keputusan sekolah. Kepala sekolah sebaiknya lebih sering memotivasi guru, mengembangkan kreativitas guru, memberikan penghargaan, mempercepat karir guru, dan meningkatkan kesejahteraan guru.
9. Guru harus memotivais diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses Pendidikan agar hubungan dengan teman sejawat dapat terbina lebih baik dan harmonis. Guru juga harus lebih sering memberikan ide/gagasan, kritik, dan saran kepada kepala sekolah agar kepala sekolah dapat mengambil keputusan terbaik bagi sekolah.
10. Variabel kinerja guru disarankan sebagai berikut.
11. Indikator yang rendah yaitu telah menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, menunjukan etos kerja, tanggungjawab, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri yang tinggi, mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain, dan telah mengemangkan ke profesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
12. Sebaiknya guru memiliki kompetensi akademik berupa kemampuan lebih mengenal peserta didik secara mendalam, memiliki visi yang jelas tentang perkembangan peserta didik. Selain itu guru harus menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik meliputi perencangan impelemtasi, penilaian proses dan hasil pembelajaran, dan pemanfaatan hasil penilaian untuk melakukan perbaikan secara sistematis dan berkelanjutan, sehingga dapat memfasilitasi perkembangan karakter, *soft skills* dan pembentukan *hard skills.* Selain itu, guru juga sebaiknya melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus dan memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan ke profesionalan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adam, Adlan. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta.*

Ardiana, Titin Eka. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Vol. 17, No. 02, Januari 2017.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2017. *Kinerja Gutu Propesional (Insrtumen, Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian)*. Jogjakarta : Ar-ruzz Media.

Dirun, Asran Muhammad. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma dan Ma SeKota Palangka Raya*. <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

E. Mulyasa. 2013. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Kasidah, Murniati, dan Bahrun. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh*. Jurnal Magister Admisitrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 5, No. 2, Mei 2017.

Kemendikbud. (2013). *Bahasa Indonesia /Wahana Pengetahuan.* Jakarta: Kemendikbud.

Kencana, Putri Nilam dan Dyah Umu Umaeroh. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Konerja Karyawan Pada SMK Puspita Bangsa Ciputat*. Jurnal Arastirma Vol. 1 No. 1 Februari 2021 hlm. 33-42.

Hartanti, Asrtid Setianing dan Yuniarsih, Tjutju. 2018. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 3 No. 1, Januari 2018, Hal. 19-27.

Husniati. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Berdampak Pada Kinerja Guru Smk Nu Muara Padang.*

Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Refika Aditama.

Irmawati. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kota Palopo.*

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Northouse, Peter G. 2016. *Kepemimpinan Teori dan Praktek.* Jakarta : PT Indeks.

Nurssalimi. (2018). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar*. Volume IV. Nomor 1. Januari – Juni 2018.

Priyatno, Dwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi.

Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Bantul : PT Anak Hebat Indonesia.

Purwanto, Ngalim. 2004. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ritongga, Sangkot Idris. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetesni Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Harapan Al-Washilyah Sigamal Kabupaten Labuhanbatu*. Jurnal Vol. 1 No. 1 2020.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Riyadi, Slamet dan Aria Mulyapradana. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan*. Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol. 13 Tahun 2017.

Rosdina, Murniati, dan Yusrizal. 2015. *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambheu kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 3, No. 2, Mei 2015

Rukmana, Adang. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta/Mtss Yang Ada Di Kecamatan Tanjungsari Sumedang).* Coopetition, Vol 9, Nomor 1, Mei 2018, 77 – 93.

Rustandi, R Achmad. 1992. *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional).* Bandung : Armico.

Saimin, Muchlas. 2009. Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Samsurujal. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 13 Mukomuko. Jurnal An-Nizom V0l. 2 No. 3 Desember 2017.

Sudarti, Evi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru.*

Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendikia.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Susanto, Yohanes. Dkk. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Lubbuklinggau Sematera Selatan.* Jurnal Pendidikan Volume 30 Nomor 2 Juli 2021.

Tsauri, Sofyan. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Sawangan Kota Depok Jakarta Barat*. Jurnal Andragogi 4 (1) 2022 hl. 64-72.

Tukiyo. 2015. *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten.* Seminar Nasional Pendidikan UNS & ISPI Jawa Tengah 2015. ISBN: 978-979-3456-52-2.

Turmiyati. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs. Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.*

Uno, Hamzah B. 2019. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan.* Jakarta : Bumi Aksara.

Wagiran. 2013. *Kinerja Guru Teori Penilaian dan Upaya Peningkatannya*. Yogyakarta : CV Budi Utama.

Wahyudi. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori Psikologi Prilaku Organisasi Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Yahdiyani, Nurilatul Rahmah., Muna, Ani Roisatul., Nurjanah, Septi., dan Wahyuni, Sri. 2020. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan*. Edupsyscouns Journal. Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446..

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Zubaidah, RA. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota palemang. Jurnal Volume I Nomor 2 Edisi Agustus 2016.*

**DOKUMEN**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Dasar 1945 Tentang Pendidikan Dasar.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.