

**KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA  
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH DARUL HUDA  
KOTA LANGSA**

Fakhrurrazi<sup>1</sup>, Firdaus Syah<sup>2</sup>, Irvan Mustofa Sembiring<sup>3</sup>, Heri Azmi<sup>4</sup>, Candra Wijaya<sup>5</sup>,

<sup>1</sup> IAIN Langsa, Indonesia

<sup>2 3 4 5</sup> Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

*Frazilgs@yahoo.com*

*firdauselmubina@gmail.com*

*irvanbiring366@gmail.com*

*okheriazmi75@gmail.com*

*candrawijaya@uinsu.ac.id*

**ABSTRAK**

Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah, seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran, di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa, kepala sekolah menuntut agar guru lebih dapat melakukan penelitian dalam kegiatan belajar mengajar, mengembangkan diri, membuat artikel, dan membuat karya ilmiah sebagai salah satu pelaksanaan dalam kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa, Besarnya kontribusi motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa, Besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil simpulan adalah kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Besar kontribusi 10,3%, Motivasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Besar Kontribusi 45,3 dan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Besar Kontribusi 26,3%.

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

## A. PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160). Faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja guru ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin organisasi di sekolah yang mempengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan.

### 2. Motivasi Kepala Sekolah

Motivasi kepala sekolah adalah suatu dorongan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru agar lebih giat dalam menjalankan kinerja guru yang meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi.

### 3. Iklim yang Kondusif

Pengolahan kelas yang baik, mampu dalam pengaturan fasilitas dan sarana prasarana yang baik, serta hubungan antara guru, siswa, karyawan, dan kepala sekolah yang dapat membuat suasana sekolah menyenangkan. Hal ini dapat membuat perasaan senang dan semangat bagi guru yang sedang melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana

diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82). Peran kepala sekolah yaitu sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator yang disingkat menjadi EMASLIM. Namun sesuai dengan permasalahan yang ada di lapangan maka lebih difokuskan pada kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah.

Di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa, kepala sekolah menuntut agar guru lebih dapat melakukan penelitian dalam kegiatan belajar mengajar, mengembangkan diri, membuat artikel, dan membuat karya ilmiah sebagai salah satu pelaksanaan dalam kinerja guru. Namun, para guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa mayoritas sudah memasuki usia lanjut, kurangnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, dan kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Pertama di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa guru belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas, terlebih pada pelajaran praktik banyak guru yang tidak selalu mendampingi siswanya. Kedua, guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa kurang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran. Ketiga, kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut.

Menurut Sobri, dkk (2009:24) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang lalu dikembangkan oleh orang tersebut. Motivasi juga dapat mempengaruhi suatu kinerja/pekerjaan baik positif maupun negatif. Dalam memberikan motivasi, kepala sekolah juga tidak mudah melakukan

karena perlu mengetahui apa yang sedang dibutuhkan dan diinginkan oleh guru untuk melaksanakan kegiatannya. Motivasi juga tidak timbul dari diri sendiri melainkan dari kekuatan-kekuatan lingkungan sekitar. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif, jika motivasi membawa ke arah positif maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Namun, jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Proses belajar mengajar akan baik jika kepala sekolah mampu memberikan motivasi yang baik terhadap para pendidik. Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian yang berjudul "Kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa" perlu dilaksanakan.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian tentang kinerja guru**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Asf & Mustofa, 2013:6). (Fahmy, 2013:37), menyatakan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

#### b. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan berarti guru belum dapat mencapai keberhasilan secara maksimal. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru telah disebutkan dalam Permendiknas nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

#### c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru

Dalam sebuah organisasi sekolah/madrasah setiap guru memiliki karakter dan kinerja yang berbeda-beda, untuk itu kepala sekolah harus dapat memahami setiap perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Menurut Malthis & Jackson (2006), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan yang berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh seseorang. Faktor usaha yang dilakukan seseorang dikontribusi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Selanjutnya faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Kinerja individu akan berjalan dengan lancar apabila ketiga komponen tersebut dimiliki oleh seseorang, namun apabila salah satu di antaranya ada yang hilang maka kinerja tidak akan berjalan dengan baik (Asf & Mustofa, 2013:159- 160).

#### d. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Moch. Uzer Usman (2003:10), menjelaskan tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi:

- 1) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
  - 2) Menyesuaikan analisa materi pelajaran.
  - 3) Menyusun program semester.
  - 4) Menyusun program atau pembelajaran.
  - 5) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi:
    - a) Tahap pra instruksional.
    - b) Tahap instruksional.
    - c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut.
  - 6) Kemampuan mengevaluasi, meliputi:
    - a) Evaluasi normative
    - b) Evaluasi formatif.
    - c) Laporan hasil evaluasi.
    - d) Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- e. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru merupakan pengukuran ketercapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, baik sebagai pendidik di dalam kelas maupun penyelesaian administrasi yang berupa perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kerja.

## 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Definisi kepemimpinan menurut para ahli adalah, “ *There almost many definition of leadership as there are persons who have attempted to define the concept*” (Bass, 1981). Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, kontribusi terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari yang lain-lain tentang legitimasi kontribusi (Wahjosumidjo, 2011:16- 17).

Menurut Syafaruddin (2010: 51), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok yang dengan sukarela melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu dalam suatu

kepemimpinan perlu adanya antara seorang pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai hak mempengaruhi anggotanya untuk melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan anggota adalah beberapa orang yang menerima perintah untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan bersama juga. Menurut Syafaruddin (2010: 53), pemimpin adalah seseorang yang dipercaya dengan kemampuannya diakui sebagai pemimpin di tengah-tengah masyarakat. Pemimpin juga seseorang dengan kemampuan dan kepercayaan yang diakui dan diangkat.

Kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (Danim dan Suparno, 2009:41). Kepemimpinan berkaitan dengan seni dan kemampuan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan, Robbins 1998. Kontribusi itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal. Kepemimpinan yang berasal dari struktur formal bersinggungan erat dengan fungsi manajemen (Danim dan Suparno, 2009:3).

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan manajerial, karena kepala sekolah menjalankan manajemen sekolah melalui kemampuan memimpin guru dan pegawai administrasi di sekolahnya. Kepala sekolah diharapkan mampu mewujudkan kerja sama dengan sekelompok orang staf, guru-guru dan pegawai pada suatu sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan diperkirakan sangat ditentukan oleh kemampuan dan gaya memimpin. Para guru dan pegawai sukarela mau melakukan kegiatan proses belajar mengajar dan kegiatan pelayanan administratif merupakan hasil dan kegiatan kepemimpinan kepala sekolah ( Syafaruddin, 2010: 92).

### 3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu prestasi tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sering diartikan dalam bentuk

kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Manusia terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal itu merupakan bagian dari tujuan pribadi atau organisasinya (Danim dan Suparno, 2009:30).

Menurut Syah, Muhibin (2008:136), "Motivasi ialah keadaan internal organisme baik manusia ataupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertingkah laku secara terarah".

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi untuk mencari kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikatnya adalah kinerja guru dinyatakan sebagai Y. Variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan X1. Motivasi kepala sekolah dinyatakan dengan X2.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021. Dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Penelitian ini dilaksanakan di tempat yang telah ditunjuk dengan alasan bahwa Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa dekat dengan peneliti, sehingga akan memudahkan dalam proses penelitian karena dapat dijangkau dengan mudah.

### **D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **1. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa.**

Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, kepemimpinan yang baik, hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru akan menghasilkan suatu tujuan pendidikan yang baik pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan, usaha, dan dukungan ketiga hal tersebut dapat diperoleh dari motivasi seorang kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan sikap empati seorang kepala sekolah terhadap anggotanya

(guru) yang memiliki karakter berbeda-beda (Malthis dan Jackson 2006). Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa kontribusi kepemimpinan. sama menggunakan regresi ganda, respondennya guru, tempat penelitiannya sama-sama di Madrasah. Dalam penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Messa,2012), bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh antara lain jumlah respondennya, tempat penelitiannya, analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment*.

## 2. Kontribusi Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa

Seorang kepala sekolah dapat sebagai motivator yang berasal dari luar, yaitu seseorang yang mampu menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan anggotanya (guru) untuk melakukan sesuatu demi ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah. Besar kecilnya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah juga mempengaruhi cepat lambatnya suatu kinerja guru. Sebuah dorongan dari kepala sekolah kepada guru saja tidak cukup tanpa adanya dorongan dari diri anggotanya (guru). Sebuah dorongan, arahan dari kepala sekolah terhadap anggotanya harus disertai dengan adanya sebuah *reward*. Tanpa adanya itu guru tidak akan memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu.

Kemampuan kepala sekolah untuk mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan sangat berkontribusi terhadap kinerja guru. Seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya yaitu motivasi/dorongan. Tanpa adanya dorongan dan hadiah dari kepala sekolah kepada anggotanya maka tidak akan terwujud suatu tujuan pendidikan di sekolah tersebut. Guru akan memiliki persepsi lain terhadap pemimpinnya apabila seorang kepala sekolah tidak memberikan arahan, dorongan, dan hadiah. Motivasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru hal ini dibuktikan dengan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa dan diperoleh hasil sebesar  $F_{hitung} 11,682 > F_{tabel} 2,89$  dengan nilai signifikan/probabilitas sebesar  $0,002 < 0,05$  dan besar nilai sumbangan 25,6%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tangguh

(2012), bahwa motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru karena analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi ganda, metode pengumpulan data yang digunakan sama dengan kuesioner, tempat penelitian sama-sama di madrasah. Namun penelitian ini bertolak belakang terhadap penelitian Messa (2012) bahwa motivasi tidak memiliki nilai yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, hal ini disebabkan oleh kurangnya seorang pemimpin dalam memotivasi anggotanya, sehingga anggotanya dalam melaksanakan kerjanya kurang maksimal, analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment*, pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi.

### 3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa

Dari hasil penelitian guru yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi, maka kinerja guru juga semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (James, 2013), bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terdapat hubungan yang signifikan, memiliki responden yang sama yaitu guru, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun dalam penelitian ini memiliki perbedaan terhadap penelitian (James, 2013), analisis data menggunakan korelasi *product moment*, tempat penelitian di SMP.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah memiliki hubungan dan kontribusi terhadap suatu kinerja guru. Kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, mengatur agar suatu pekerjaan dapat berjalan dengan teratur dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi pun juga demikian, sangat diperlukan dalam sebuah kinerja di suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik tanpa adanya motivasi yang baik juga tidak akan berjalan dengan baik untuk mewujudkan suatu tujuan bersama. Hanya saja kontribusi motivasi jauh lebih besar daripada kepemimpinan. Sebuah kepemimpinan diperoleh dari seseorang diluar diri orang yang dipimpin,

sedangkan motivasi adalah suatu dorongan yang dapat diperoleh dari diri manusia ataupun dari dalam diri manusia.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diambil simpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Besar kontribusi 10,3%.
2. Motivasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Besar Kontribusi 45,3%
3. Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Besar Kontribusi 26,3%.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Maka, hasil penelitian ini dapat digunakan di lapangan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan-kebijakan di sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah di sekolah.

Dari hasil penelitian "Kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa" ini masuk dalam kategori baik. Diharapkan agar kepala sekolah mampu mempertahankan pelaksanaan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah. Namun, masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah yaitu *pertama*, kepemimpinan kepala sekolah masih terdapat sifat-sifat kepala sekolah yang mungkin belum dapat dipahami oleh guru terkait dimana seorang kepala sekolah berperilaku dan bersikap dalam suatu situasi. Dalam penelitian ini diharapkan seorang kepala sekolah lebih bersikap bijaksana dan mampu mengkondisikan suatu permasalahan dalam situasi tertentu. *Kedua*, pada motivasi kepala sekolah keinginan untuk maju dalam pendidikan masih rendah, hal ini perlu adanya dorongan dari luar agar visi dan misi kepala sekolah untuk memajukan

pendidikan dapat terwujud dengan baik. *Ketiga*, kinerja guru yang masih perlu ditingkatkan yaitu kompetensi profesional yang berhubungan dengan keahlian seorang guru. Hal ini disebabkan diantaranya kurangnya guru dalam mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan, belum memiliki kompetensi yang baik dan lain-lain. Hal ini perlu adanya peran kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru agar hal-hal yang terkait dengan kinerja guru dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja guru yang baik disebabkan oleh kepemimpinan yang baik pula.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kota Langsa. Sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan variabel yang berbeda atau variabel yang belum diteliti terkait kepala sekolah dan kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Aji Riqqi Fahmy. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta. *Skripsi*: UNY.
- Angky Dewanti Rian Puspita. (2013). Persepsi Guru tentang Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK 1 Sedayu Bantul. *Skripsi*: UNY.
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fakhrurrazi, dkk, (2021) The Role Of Dayah Salafiyah In The Development Of Religious Culture In Langsa, dalam *Jurnal Al-Ishlah*, Vol. 13, No. 3 (2021), h. 2435-2444. DOI:10.35445/alishlah.v13i3.1066
- H.M Daryanto. (2006). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineska Cipta.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Jackson J.H. & Robert L. M. (2006). *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- James Mardianto Malingara. (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT). *Skripsi*: UNY.
- Messa Media Gusti. (2012). Pengaruh Kedisiplinan Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Skripsi*: UNY.
- Moch. Uzer Usman (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhibbin Syah. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. (2011). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Permana Tangguh Satya. (2012). Pengaruh Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif di SMK N1 Magelang. *Skripsi*: UNY.
- Permendiknas. (2011). *Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Robbins S.P. (1998). *Organizational behavior: Concept, Controversies, Applications (8<sup>th</sup>ed)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Setiono. (2013). Tutorial SPSS V.16. Diunduh pada tanggal 02 februari 2021 di alamat [spssindo.blogspot.com/tutorial.pdf](http://spssindo.blogspot.com/tutorial.pdf)
- Sobri, Jihad, Asep & Charul Rochman. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarwan Danim. (2003). *Riset Keperawatan Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya.  
*Tesis: UNY.*

Sutrisno Hadi. (1995). *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Andi Offsets.

Syafaruddin. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: Ciputat Free Group.