

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH
(MTs) DI KABUPATEN PURWOREJO**

Sumidah

MTs N 1 Purworejo

sumidahmukti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja guru yang belum memuaskan. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Purworejo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru MTs di Kabupaten Purworejo, sedangkan sampel penelitian yaitu guru MTs N 1 Purworejo: 44 orang, guru MTs An Nawawi Berjan Purworejo: 40 orang, dan guru MTs Al Iman Bulus Purworejo: 58 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $t_{hitung} = 9,262$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,380 atau berkontribusi sebesar 38,0%. (2) Kompetensi Pedagogik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $t_{hitung} = 11,490$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,485 atau berkontribusi sebesar 48,5%. (3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $t_{hitung} = 10,622$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,446 atau berkontribusi sebesar 44,6%. (4) Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $F_{hitung} = 58,621$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (R^2) = 0,560 atau berkontribusi sebesar 56,0%.

Kata kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru.*

A. Pendahuluan

Kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia diantaranya ditentukan oleh tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin baik pula sumber daya manusianya. Oleh karena itu, mutu pendidikan juga harus selalu ditingkatkan seiring dengan tuntutan perkembangan zaman.

Sudarwan Danim mengemukakan bahwa guru adalah seorang yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral didalam melaksanakan proses pembelajaran. Kedudukan guru tetap tidak dapat digantikan oleh media lain meskipun sekarang ini teknologi computer berkembang dengan pesat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia.³⁷ Dengan kata lain, guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu dihubungkan dengan prestasi kerja para guru. Oleh karena itu, usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan selalu dimulai dari usaha peningkatan prestasi kerja guru. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik.

Peran guru saat ini dalam memajukan pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan. Syaiful Sagala menjelaskan bahwa profesi guru saat ini bukan lagi sebagai panggilan jiwa untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa, melainkan hanya menjadi tujuan ekonomi yaitu mengejar gaji yang tinggi. Sayangnya dengan pendapatan yang tinggi tersebut tidak diimbangi dengan kinerja guru yang optimal.³⁸

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi empat kompetensi utama, yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; (2) Kompetensi Kepribadian. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; (3) Kompetensi Sosial. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk

³⁷ Sudarwan Danim, *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia. 2010), hal. 40

³⁸ Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta. 2011), hal. 117

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar; dan (4) Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya.³⁹

Akan tetapi, dalam praktiknya masih ada guru yang belum menguasai keempat kompetensi tersebut. Diantaranya masih ada guru yang kurang menguasai komepetensi pedagogik. Gejala tersebut tampak pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru didalam kelas. Banyak guru yang hanya mengajar dengan menggunakan metode ceramah saja. Selain itu ada beberapa guru yang belum faham bagaimana mengembangkan kurikulum, termasuk mengembangkan silabus dan menyusun RPP yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Selain itu masih ada guru yang belum mampu memilih materi yang sesuai dengan kemampuan dan karakteristik peserta didik.

Menurut Rizwan Azhari, ada empat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja guru, yakni; (1) kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial maupun kompetensi profesional. (2) kejelasan dalam penerimaan atas penjelasan peranan; (3) gaya kepemimpinan sekolah; dan (4) tingkat motivasi kerja.⁴⁰

Dengan demikian, selain kompetensi guru, kinerja guru juga dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah juga ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁴¹ Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah, harus memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian/sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat

³⁹ Lihat, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

⁴⁰ Rizwan Azhari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (Tesis, Universitas Negeri Medan. 2012), hal. 37

⁴¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Cetakan ke 12)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013), hal. 25

memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu meningkat.

Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Menurut Husaini Usman, kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi dari dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaan, dan memiliki rasa tanggungjawab. Motivasi dari luar diantaranya ingin naik pangkat, nilai DP3 baik, dihargai oleh teman-teman. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan melahirkan kinerja yang tinggi pula.⁴²

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. Dengan demikian motivasi kerja bagi seorang guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, yang pada akhirnya dapat berpengaruh pula pada mutu pendidikan di sekolah.

Di negara Indonesia bukan rahasia lagi bahwa masyarakat mempunyai harapan yang berlebih terhadap guru. Keberhasilan atau kegagalan sekolah sering dialamatkan kepada guru. Justifikasi masyarakat tersebut dapat dimengerti karena guru adalah sumber daya yang aktif, sedangkan sumber yang lain adalah pasif. Maka sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi. Oleh karena itu, kajian tentang kinerja dan kompetensi guru masih merupakan hal penting untuk dibahas, yang hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar dalam upaya perancangan dan pengembangan kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan

⁴² Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2006), hal. 223

kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap guru MTs di Kabupaten Purworejo diketahui masih ada guru dengan kinerja yang kurang optimal. Hal ini terindikasi dari kualitas pembelajaran yang kurang maksimal, seperti pembelajaran yang lebih banyak terpusat pada guru, kurangnya kreasi dan inovasi guru dalam menerapkan metode pembelajaran, serta kurangnya guru meningkatkan kompetensi pedagogik. Selain itu, kinerja guru juga banyak dipengaruhi pola kepemimpinan kepala sekolah dan adanya motivasi kerja, baik dari dalam diri mereka maupun dari luar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian untuk membuktikan pernyataan tersebut, dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo.”

B. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

Menurut Mulyasa, kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya⁴³. Selanjutnya, Supardi mengemukakan bahwa, kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁴⁴ Sudjana menyebutkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu; (1) merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (4) menguasai bahan pelajaran.⁴⁵

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja guru menunjukkan suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki

⁴³ Mulyasa, *Menjadi ... Op. Cit.*, hal. 88

⁴⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 54

⁴⁵ Nana Sudjana, *Dasar Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Snar Baru Algesindo. 2002), hal. 17

guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kinerja guru dalam penelitian ini diukur dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi, dan merupakan kekuatan yang dapat menentukan perkembangan organisasi melalui peranannya oleh pemimpin. Sebagaimana dikemukakan oleh Huber menyatakan bahwa: “leadership is a central factor for the quality of a school.”⁴⁶ Kepemimpinan adalah suatu faktor pokok untuk kualitas sekolah. Menurut Smith & Piele “school leadership is the activity of mobilizing and empowering others to serve the academic and related needs of students with utmost skill and integrity”.⁴⁷ Kepemimpinan sekolah merupakan sebuah proses atau aktivitas untuk menggerakkan dan memberdayakan segenap komponen sekolah, melayani kebutuhan siswa dengan integritas dan keterampilan yang dimiliki sepenuhnya.

Kepemimpinan sekolah adalah sebuah aktivitas menggerakkan dan memberdayakan segenap komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. “Kepemimpinan sekolah dijabat oleh kepala sekolah, yaitu seorang guru yang disamping memiliki tugas penting menciptakan pembelajaran yang berkualitas, juga bertanggung jawab memimpin dan memotivasi warga sekolah untuk bersama-sama mewujudkan visi sekolah”⁴⁸ Tobroni yang mengemukakan bahwa, “kepala sekolah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan sekolah yang terpenting.” Kepala sekolah menentukan kualitas sekolah.⁴⁹

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan Supriadi (dalam Mulyasa) bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”.⁵⁰ Dengan demikian kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Menurut Mulyasa, kepala sekolah sedikitnya harus

⁴⁶ Huber, S. G., *School leadership and leadership development: Adjusting leadership theories and development programs to values and the core purpose of school*, *Journal of Educational Administration*, (2004), hal. 669.

⁴⁷ Smith, S.C. & Piele, P.K., *School leadership*. (4th ed.). (Thousand Oaks: Corwin Press. 2006), hal. 5

⁴⁸ Eliyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Kebumen, Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen. 2018), hal. 36

⁴⁹ Tobroni, *Pendidikan Islam*, (Malang: UMM Press. 2008), hal. 165

⁵⁰ Mulyasa, *Menjadi ... Op. Cit.*, hal. 24

berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁵¹

Dengan demikian Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses kegiatan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan seluruh warga sekolah (Guru, Staf Karyawan dan Siswa) agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, visi dan misi lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah memiliki delapan peran yaitu sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator*, dan *motivator*. Kedelapan peran tersebut penulis gunakan sebagai indikator dalam penelitian ini untuk mengukur mengenai kepemimpinan kepala sekolah.

3. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pada dasarnya merupakan kapasitas atau kemampuan seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Menurut Johnson (dalam Moh. Uzer Usman), “kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.”⁵²

Sebagai pendidik profesional, guru wajib memiliki kompetensi, yakni seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalan.⁵³ Sudarwan Danim mengatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis.⁵⁴ Sedangkan menurut Nana Sudjana kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan tentang pembelajaran.⁵⁵ Hal ini dapat mengandung makna bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola proses pembelajaran mulai dari rencana sampai dengan penilaian pembelajaran.

Adapun menurut Janawi Irwantoro dan Yusuf Suryana kompetensi pedagogik merupakan kompetensi instruksional-edukatif (mengajar-mendidik) yang esensial dan fundamental bagi guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya, terutama tugas mendidik, mengajar, membimbing,

⁵¹ *Ibid.*, hal. 98

⁵² Moh. Uzer Usman, *Menjadi guru profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2000), hal. 14

⁵³ Lihat Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, tentang *Guru dan Dosen*.

⁵⁴ Sudarwan Danim, *Inovasi ... Op. At.*, hal 47

⁵⁵ Nana Sudjana, *Dasar Dasar ...Op. Cit.*, hal. 17

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.⁵⁶ Selanjutnya, Janawi Irwantoro & Yusuf Suryana juga mengemukakan bahwa “Kompetensi pedagogik sangat menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.”⁵⁷ Lebih lanjut dikemukakan bahwa, tujuh aspek kompetensi pedagogik yaitu: (a) Menguasai karakteristik peserta didik; (b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (c) Pengembangan kurikulum; (d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik; (e) Pengembangan potensi peserta didik; (f) Komunikasi dengan peserta didik; dan (g) Penilaian dan evaluasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran. Kompetensi pedagogik dalam penelitian ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan siswa untuk mengaktualisasi diri sesuai potensi yang dimiliki

4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.⁵⁸

Menurut W.S Wingkel (dalam Hamzah B Uno) motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.⁵⁹ Menurut Suwardi dan Joko Utomo (2011), “motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi.”⁶⁰ Selanjutnya, Aldo Herlambang Gardjito (2014), menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja.”⁶¹

⁵⁶ Janawi Irwantoro dan Yusuf Suryana, *Kompetensi Pedagogik*, (Surabaya, Genta Group Production. 2016), hal. 3

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2017), hal. 3

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Suwardi & Joko Utomo, *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai*, (Jurnal Analisis Manajemen, 2011), hal. 78.

⁶¹ Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, & Gunawan Eko Nurtjahjono, *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, (Jurnal Administrasi Bisnis, 2014), 13, 1, 6.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar yang meliputi aktivitas fisik dan mental dalam usaha pencapaian tujuan pribadi dan sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Eliyanto bahwa “Motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri (instrinsik) dan dapat muncul dari luar (ekstrinsik).”⁶² Lebih lanjut dikemukakan bahwa yang termasuk faktor internal antara lain minat, tanggungjawab, kepuasan, dan kebutuhan. Sedangkan yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain pujian, gaji, penghargaan, dan iklim kerja.

Hamzah B. Uno yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁶³

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja guru (X3) adalah suatu dorongan kerja yang timbul pada diri seorang guru untuk melakukan kegiatan atau prestasi kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini diukur dari faktor internal (seperti minat, tanggungjawab, kepuasan, dan kebutuhan) dan faktor eksternal (prestasi dan iklim kerja).

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Waktu penelitian adalah antara bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2019, dan tempat penelitian adalah di tiga MTs yang berada di Kabupaten Purworejo, yaitu: (1) MTs N 1 Purworejo, alamat Jalan Keseneng Purworejo. (2) MTs An Nawawi Berjan Purworejo, alamat di Jalan KH. Zarkasyi, Berjan, Purworejo. (3) MTs Al Iman Bulus Gebang, Purworejo, alamat di desa Bulus, Kecamatan Gebang, Kabupaten Purworejo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di tiga MTs, yaitu MTs Negeri 1 Purworejo, MTs An Nawawi Berjan, Purworejo dan MTs Al Iman Bulus, Purworejo. Adapun sampel diambil dengan teknik simple random sampling. Dengan pedoman Isaac & Michael Table.64 Adapun jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu:

⁶² Eliyanto, Manajemen... Op. Cit., hal. 64

⁶³ Hamzah B. Uno, Teori ... Op. Cit., hal. 71

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2010), hal. 128

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama MTs	Populasi	Sampel
1	MTs Negeri 1 Purworejo	52 Guru	44 Guru
2	MTs An Nawawi Berjan, Purworejo	46 Guru	40 Guru
3	MTs Al Iman Bulus, Purworejo	70 Guru	58 Guru
	Jumlah	168 Guru	142 Guru

D. . Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Linearitas Data

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Output Uji Linearitas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru*	Between Groups	Deviation from Linearity	1601.118	27	59.301	2.448	.001
Kepemimpinan Kepala Sekolah							
Kinerja Guru*		Deviation from Linearity	1403.088	29	48.382	2.444	.000
Kompetensi Pedagogik							
Kinerja Guru *		Deviation from Linearity	1152.849	26	44.340	1.858	.014
Motivasi Kerja							

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas data di atas, maka dapat diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* semuanya lebih besar ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X1,X2,X3) dengan variabel terikat (Kinerja Guru).

b. Uji Normalitas Data

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut. **Tabel 5. Output Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.67066460
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.074
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.313
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan data hasil analisis uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0,064 \geq 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Output Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.560	.551	4.721	1.480

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa, nilai *D-W* (nilai Durbin Watson) sebesar 1,480.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan *D-W* hitung berada di antara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 1,480 \leq 2$, hal ini berarti tidak terjadi Autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

d. Uji Multikolinieritas Data

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Output Uji Multikolinieritas Data

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.718	4.042		2.899	.004		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.248	.072	.262	3.439	.001	.548	1.823
	Kompetensi Pedagogik	.406	.093	.404	4.358	.000	.371	2.696
	Motivasi Kerja	.169	.096	.176	1.754	.082	.318	3.148

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa, nilai Tolerance > 0,10, maka artinya Tidak terjadi Multikolinieritas. Selanjutnya, juga diketahui nilai VIF < 10,00, maka artinya Tidak terjadi Multikolinieritas. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 8. Pengaruh X1 terhadap Y
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.616 ^a	.380	.375	5.566	.380	85.776	1	140	.000

a. Predictors: (Constant),
Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Tabel 9. Signifikansi Pengaruh X1 terhadap Y
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2657.822	1	2657.822	85.776	.000 ^a
	Residual	4338.009	140	30.986		
	Total	6995.831	141			

Tabel 9. Signifikansi Pengaruh X1 terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2657.822	1	2657.822	85.776	.000 ^a
	Residual	4338.009	140	30.986		
	Total	6995.831	141			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa, Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $t_{\text{hitung}} = 9,262$, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,380 atau berkontribusi sebesar 38,0%.

b. Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 10. Pengaruh X2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.697 ^a	.485	.482	5.071	.485	132.024	1	140	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pedagogik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 11. Signifikansi Pengaruh X2 terhadap Y
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	3395.350	1	3395.350	132.024	.000a
	Residual	3600.481	140	25.718		
	Total	6995.831	141			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pedagogik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa, Kompetensi Pedagogik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai thitung = 11,490, $p = 0,000$, dan koefisien korelasi (r^2) = 0,485 atau berkontribusi sebesar 48,5%.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program SPSS 16 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 12. Pengaruh X3 terhadap Y
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.668a	.446	.442	5.260	.446	112.822	1	140	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 13. Signifikansi X3 terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3121.893	1	3121.893	112.822	.000a

Residual	3873.938	140	27.671		
Total	6995.831	141			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun $t_{hitung} = 10,622$, $p = 0,000$, dan $r^2 = 0,446$ atau berkontribusi sebesar 44,6%.

d. Uji Hipotesis Keempat

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program SPSS 16 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 14. Pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.749 ^a	.560	.551	4.721	.560	58.621	3	138	.000

a. Predictors: (Constant),
Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 15. Signifikansi Pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3919.901	3	1306.634	58.621	.000 ^a
	Residual	3075.930	138	22.289		
	Total	6995.831	141			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $F_{\text{hitung}} = 58.621$, $p = 0,000$, dan $R^2 = 0,560$ atau berkontribusi sebesar 56,0%.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo

Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah proses kegiatan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan seluruh warga sekolah (Guru, Staf Karyawan dan Siswa) agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, visi dan misi lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah memiliki delapan peran yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator, and entrepreneur. Kedelapan peran tersebut penulis gunakan sebagai indikator dalam penelitian ini untuk mengukur mengenai kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi yang signifikan (kuat dan positif) dengan kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai r sebesar 0,616. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru. Selanjutnya, untuk menguji apakah satu variabel independen (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan Uji t . Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis pertama yang dinyatakan “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Purworejo” adalah terbukti kebenarannya. Adapun r^2 (r square atau korelasi koefisien) sebesar 38,0% menunjukkan kontribusi yang disumbangkan X_1 kepada Y .

Dengan demikian, maka hasil temuan penelitian ini menguatkan teorinya Tobroni yang mengemukakan bahwa, “kepala sekolah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan sekolah yang terpenting.”⁶⁵ Kepala sekolah menentukan kualitas sekolah. Selanjutnya juga menguatkan teorinya Supriadi (dalam Mulyasa), yang mengemukakan bahwa “Erat

⁶⁵ Tobroni, *Pendidikan, Op. Cit.*, hal. 165

hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan”, dalam hal ini termasuk kinerja guru.⁶⁶

Oleh karena itu, maka kepala sekolah harus memerankan beberapa peran untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain sebagai *supervisor* dan sebagai *leader*. Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja pendidik.⁶⁷ Kepala sekolah harus mampu melaksanakan perannya sebagai seorang *supervisor*, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Selanjutnya, kepala sekolah sebagai seorang *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁶⁸

2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo

Kompetensi pedagogik (X_2) adalah kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran. Kompetensi pedagogik dalam penelitian ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan siswa untuk mengaktualisasi diri sesuai potensi yang dimiliki.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki korelasi yang signifikan (kuat dan positif) dengan kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai r sebesar 0,697. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi kompetensi pedagogik guru, maka semakin tinggi kinerja guru. Selanjutnya, untuk menguji apakah satu variabel independen (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan Uji t . Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis kedua yang dinyatakan “Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Purworejo” adalah terbukti kebenarannya. Adapun r^2 (r square atau korelasi koefisien) sebesar 48,5% menunjukkan kontribusi yang disumbangkan X_2 kepada Y .

Dengan demikian, maka hasil temuan penelitian ini menguatkan teorinya Janawi Irwantoro & Yusuf Suryana, yang mengemukakan bahwa “Kompetensi pedagogik sangat

⁶⁶ Mulyasa, *Menjadi, Op. Cit.*, hal. 24

⁶⁷ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jakarta, Kalam Mulia. 2017), hal. 238

⁶⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya (cetakan ke 9)*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2013), hal. 110

menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.”⁶⁹ Lebih lanjut dikemukakan bahwa, tujuh aspek kompetensi pedagogik yaitu: (a) Menguasai karakteristik peserta didik; (b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (c) Pengembangan kurikulum; (d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik; (e) Pengembangan potensi peserta didik; (f) Komunikasi dengan peserta didik; dan (g) Penilaian dan evaluasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo

Motivasi kerja guru (X_3) adalah suatu dorongan kerja yang timbul pada diri seorang guru untuk melakukan kegiatan atau prestasi kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini diukur dari faktor internal (seperti minat, tanggungjawab, kepuasan, dan kebutuhan) dan faktor eksternal (pujian, gaji, penghargaan, dan iklim kerja).

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang signifikan (kuat dan positif) dengan kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai r sebesar 0,668. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru. Selanjutnya, untuk menguji apakah satu variabel independen (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan Uji t . Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang dinyatakan “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Purworejo” adalah terbukti kebenarannya. Adapun r^2 (r square atau korelasi koefisien) sebesar 44,6% menunjukkan kontribusi yang disumbangkan X_3 kepada Y .

Dengan demikian, maka hasil temuan penelitian ini menguatkan teorinya Suwardi dan Joko Utomo, yang mengemukakan bahwa “motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi.”⁷⁰ Selanjutnya, juga menguatkan teorinya Aldo Herlambang Gardjito, yang mengemukakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja.”⁷¹

⁶⁹ Janawi Irwantoro dan Yusuf Suryana, 2016, *Kompetensi...Op. Cit.*, hal. 3

⁷⁰ Suwardi & Joko Utomo, *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai*, (Jurnal Analisis Manajemen, 5, 1, 78. 2011)

⁷¹ Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, & Gunawan Eko Nurtjahjono, *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, (Jurnal Administrasi Bisnis, 13, 1, 6. 2014)

Hasil temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Hamzah B. Uno yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁷²

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo

Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki korelasi yang signifikan (kuat dan positif) dengan kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai R sebesar 0,749. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja guru. Selanjutnya, untuk menguji apakah semua variabel independen (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan Uji F.

Berdasarkan hasil Uji F, diketahui bahwa $F_{hitung} = 58.621 > F_{tabel} = 3.90$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya, nilai $Sig = 0,00 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis keempat yang dinyatakan “Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedadogik, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Purworejo” adalah terbukti kebenarannya. Adapun R^2 (r square atau korelasi koefisien) sebesar 56,0% menunjukkan kontribusi yang disumbangkan X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama kepada Y .

Dengan demikian, hasil temuan penelitian ini menguatkan teorinya Tobroni (2008: 165), Supriadi (Mulyasa, 2013: 24), Ramayulis dan Mulyadi, (2017: 229), Wahyosumidjo (2013: 110), Janawi Irwantoro & Yusuf Suryana (2016: 3), Suwardi dan Joko Utomo (2011), Aldo Herlambang Gardjito (2014), dan Hamzah B. Uno (2017: 71) sebagaimana telah dikemukakan di depan.

H. Simpulan dan Saran

⁷² Hamzah B. Uno, *Teori, Op. Cit.*, hal. 71

1. Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun $t_{hitung} = 9,262$, $p = 0,000$, dan $r^2 = 0,380$ atau berkontribusi sebesar 38,0%.; (2) Kompetensi Pedagogik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun $t_{hitung} = 11,490$, $p = 0,000$, dan $r^2 = 0,485$ atau berkontribusi sebesar 48,5%; (3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun $t_{hitung} = 10,622$, $p = 0,000$, dan $r^2 = 0,446$ atau berkontribusi sebesar 44,6%; (4) Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Purworejo, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,00 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai $F_{hitung} = 58.621$, $p = 0,000$, dan $R^2 = 0,560$ atau berkontribusi sebesar 56,0%.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka beberapa saran yang bisa diajukan yaitu: (1) Oleh karena kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka kepala sekolah harus memanfaatkan kompetensinya untuk mempengaruhi guru menuju peningkatan kinerjanya. hendaknya selalu melakukan evaluasi diri terhadap kompetensinya dalam memimpin dan selalu meningkatkan kualitas diri untuk kesuksesan sekolah. Kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kompetensinya, terutama kompetensi pedagogik, sehingga dapat meningkatkan kinerja; (2) Karena kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka guru harus memiliki dan melaksanakan serta meningkatkan kompetensi pedagogiknya. Karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru harus mencari dan atau melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, & Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13, 1, 6.
- Eliyanto, 2018, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Kebumen, Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
- Hamzah B. Uno, 2017, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Huber, S. G., 2004, School leadership and leadership development: Adjusting leadership theories and development programs to values and the core purpose of school, *Journal of Educational Administration*, 42, 6, 669.
- Husaini Usman, 2006, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara
- Imam Machali, 2017, Imam Machali, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Janawi Irwantoro dan Yusuf Suryana, 2016, *Kompetensi Pedagogik*, Surabaya, Genta Group Production.
- Mendiknas, 2007, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Moh. Uzer Usman, 2000, *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Cetakan ke 12)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana, 2002, *Dasar Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Ramayulis dan Mulyadi, 2017, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta, Kalam Mulia.
- Republik Indonesia, 2005, *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*.
- Rizwan Azhari, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Tesis, Universitas Negeri Medan.
- Smith, S.C. & Piele, P.K., 2006, *School leadership. (4th ed.)*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Sudarwan Danim, 2010, *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2016, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwardi & Joko Utomo, 2011, Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, *Jurnal Analisis Manajemen*, 5, 1, 78.
- Syaiful Sagala, 2011, *Memahami Organisasi Pendidikan*, Bandung, Alfabeta.
- Tobroni, 2008, *Pendidikan Islam*, Malang: UMM Press.
- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya (cetakan ke 9)*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.