

Analisis Deskriptif dan Kombinasi AI Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kinerja Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu Kebumen

Sutono*

Universitas Ma'arif Nahdlatul Ulama Kebumen, Indonesia

sutono@umnu.ac.id*

| Received: 11/08/2026 |

Revised: 18/08/2026 |

Accepted: 20/08/2026 |

Copyright©2026 by authors. Authors agree that this article remains permanently open access under the
terms of the Creative Commons

Abstrak

Penelitian ini mengkaji keterkaitan kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, Kebumen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 46 responden dan pengumpulan data melalui kuesioner. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,730 dan signifikansi 0,003. Budaya organisasi juga memberikan pengaruh signifikan dengan t hitung 4,051 dan signifikansi 0,00. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan t hitung 4,180 dan signifikansi 0,00. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,621 menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 62,1% variasi kinerja guru, sedangkan 37,9% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, budaya, motivasi, kinerja guru

Abstract

This study examines the relationship of madrasah principal leadership, organizational culture, and work motivation with teacher performance at SMP Islam Al-Kahfi Somalangu Kebumen. A quantitative approach was applied to 46 respondents, with data collected through questionnaires. The analysis assessed both the individual contribution of each independent variable and their combined contribution to teacher performance. The findings indicate a significant effect of principal leadership, with a t -value of 2.730 and a significance level of 0.003. Organizational culture also shows a significant effect, producing a t -value of 4.051 and a significance level of 0.00. Work motivation has a significant effect as well, with a t -value of 4.180 and a significance level of 0.00. The coefficient of determination is 0.621, meaning that the three independent variables jointly account for 62.1% of the variation in teacher performance, while the remaining 37.9% is associated with other factors outside the model. Overall, principal leadership, organizational culture, and work motivation significantly affect teacher performance when considered simultaneously.

Keywords: principal leadership, culture, motivation, teacher performance

Pendahuluan

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan yang memiliki karakteristik kompleks, unik, dan khas apabila dibandingkan dengan organisasi pada umumnya. Kompleksitas sekolah dapat dilihat dari keberadaan berbagai unsur dan dimensi yang saling berhubungan serta memberikan pengaruh satu sama lain dalam mencapai tujuan pendidikan. Sekolah juga memiliki karakteristik khusus karena di dalamnya berlangsung berbagai aktivitas pendidikan, pembelajaran, pembentukan budaya, serta proses pengembangan manusia. Selain itu, komposisi warga sekolah, khususnya peserta didik, mengalami perubahan secara berkala setiap tahun sehingga sekolah harus mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan tersebut, dalam penyelenggaraan pendidikan, guru merupakan salah satu unsur yang mempunyai kedudukan strategis. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, melakukan penilaian, serta mengevaluasi perkembangan peserta didik. Ketentuan mengenai tugas pokok guru tersebut tercantum dalam Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Dengan demikian, keberhasilan penyelenggaraan proses pendidikan sangat berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Kualitas kinerja guru menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif, membantu peserta didik mencapai kompetensi yang ditetapkan, serta menjalankan tugas profesionalnya secara konsisten dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki kinerja baik. Guru profesional pada dasarnya merupakan tenaga pendidik yang mempunyai kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian sesuai dengan bidang keguruannya sehingga mampu menjalankan tugas secara optimal. Menurut Usman (2010), profesionalisme guru berkaitan dengan kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan yang memungkinkan seorang guru melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

SMP Islam Al-Kahfi Somalangu merupakan salah satu lembaga pendidikan formal swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Rubath Al-Kahfi Somalangu. Lembaga pendidikan ini didirikan pada tanggal 5 Mei 2002 dan berlokasi di Desa Sumberadi, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen. Sebagai lembaga pendidikan formal, SMP Islam Al-Kahfi Somalangu memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pembelajaran serta memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik. Dalam pelaksanaannya, kualitas sumber daya manusia, khususnya guru, menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja sebagian guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu belum optimal. Hal tersebut antara lain terlihat dari adanya guru yang datang ke sekolah terutama ketika memiliki jadwal mengajar, keterlambatan kehadiran, serta kurang aktif dalam mengikuti kegiatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi, seperti workshop, pelatihan, maupun pendidikan dan pelatihan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional masih perlu ditingkatkan.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan pelaksanaan administrasi pembelajaran. Masih ditemukan guru yang belum menyusun perangkat dan administrasi pembelajaran secara lengkap dan teratur. Dalam pelaksanaan pembelajaran, sebagian guru masih cenderung menggunakan

metode pembelajaran yang berpusat pada guru sehingga keterlibatan peserta didik belum maksimal. Penggunaan variasi metode maupun model pembelajaran yang dapat mendorong keaktifan dan kreativitas siswa juga masih perlu dikembangkan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas proses pembelajaran di kelas.

Dalam aspek evaluasi pembelajaran, masih terdapat beberapa kendala yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik. Beberapa guru belum optimal dalam melakukan pemeriksaan terhadap hasil pekerjaan siswa, menyusun analisis hasil penilaian, maupun memberikan program remedial kepada peserta didik yang belum mencapai ketuntasan belajar. Kurangnya pelaksanaan evaluasi secara sistematis dapat menyebabkan guru mengalami kesulitan dalam mengetahui tingkat keberhasilan pembelajaran dan menentukan tindak lanjut yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, di samping persoalan tersebut, terdapat pula kondisi penempatan guru yang belum seluruhnya sesuai dengan latar belakang bidang keilmuannya. Hal ini terjadi antara lain karena keterbatasan jumlah tenaga pendidik untuk beberapa mata pelajaran. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu tantangan bagi sekolah dalam menjaga kualitas proses pembelajaran, mengingat kesesuaian antara kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung profesionalitas guru.

Kinerja guru juga tidak terlepas dari dukungan lingkungan organisasi sekolah. Keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar. Selain itu, tingkat pengalaman mengajar yang berbeda-beda di antara guru serta belum meratanya profesionalisme guru juga menjadi kondisi yang perlu diperhatikan. Berbagai faktor tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru membutuhkan dukungan dari berbagai aspek, baik yang berasal dari individu guru maupun dari lingkungan organisasi sekolah.

Salah satu faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan, mengoordinasikan, memberikan motivasi, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu mendorong guru untuk meningkatkan tanggung jawab, disiplin, profesionalisme, dan kualitas pelaksanaan pembelajaran. Selain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi juga menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan. Budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah dapat tercermin melalui nilai, kebiasaan, norma, pola komunikasi, kedisiplinan, kerja sama, serta sikap warga sekolah dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab dan profesional.

Faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, berupaya meningkatkan kompetensi, serta memberikan pelayanan pembelajaran yang lebih baik kepada peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan, kreativitas, tanggung jawab, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang secara teoritis maupun praktis dapat berkaitan dengan kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan

penelitian untuk memperoleh gambaran dan bukti empiris mengenai hubungan atau pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu Kebumen. Atas dasar kondisi dan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian tersebut dituangkan dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu Kebumen”.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif karena diarahkan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan rancangan korelasional, yaitu menguji keterkaitan variabel bebas berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja dengan variabel terikat berupa kinerja guru.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif menggunakan pengukuran terhadap populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis. Sejalan dengan tujuan penelitian, rancangan yang digunakan dalam studi ini adalah deskriptif korelasional sehingga data dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel sekaligus menguji hubungan antarvariabel.

Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data penelitian dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu menggambarkan kondisi masing-masing variabel dan menganalisis hubungan atau pengaruh antarvariabel. Pembahasan mencakup pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara individual maupun secara bersama-sama. Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, hasil analisis menunjukkan 34,78% responden berada pada kategori sangat baik/tinggi, 63,04% pada kategori baik/tinggi, dan 2,18% pada kategori tidak baik/rendah. Skor rata-ratanya 77,72 dan berada pada interval 65–80 yang dikategorikan baik. Hasil pengujian menggunakan SPSS 23 menghasilkan t hitung 2,730 dengan signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, menggerakkan, dan membangun koordinasi dengan guru menjadi unsur penting dalam mendukung kinerja. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengoptimalkan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan ini sejalan dengan Shulhan dan Soim (2013) yang menempatkan kemampuan memimpin, menggerakkan, mengkoordinasikan, dan memengaruhi sumber daya madrasah sebagai bagian penting dari kepemimpinan kepala madrasah. Faktor kinerja juga tidak berdiri sendiri. Robert dan Jackson, sebagaimana dikutip dalam Makawimbang (2012) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan kemampuan, motivasi, dukungan, karakteristik pekerjaan, dan hubungan individu dengan organisasi. Gibson dalam Makawimbang (2012) mengelompokkan faktor yang memengaruhi kinerja ke dalam aspek individu, psikologis, dan organisasi.

Variabel budaya organisasi, persepsi responden menunjukkan 41,30% berada pada kategori sangat baik/tinggi dan 58,70% berada pada kategori baik/tinggi. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 82,54 dan termasuk interval 81–100 dengan kategori sangat baik. Pengujian

regresi dan korelasi menghasilkan t hitung 4,051 dengan t tabel 2,014 serta signifikansi 0,00. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis nol ditolak. Artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keyakinan, norma, dan nilai bersama yang berkembang di lingkungan sekolah berkaitan dengan kinerja guru. Budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan pola kerja yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Konsep ini sejalan dengan pandangan Robbins dalam Makmuri Muchlas (2012) bahwa budaya organisasi merupakan persepsi dan sistem makna bersama yang dianut anggota organisasi. Perbedaan budaya antarsekolah dapat muncul karena nilai dan perilaku yang berkembang di masing-masing lingkungan organisasi tidak selalu sama. Budaya yang positif juga membuka ruang bagi anggota untuk memberikan saran, pendapat, dan kritik konstruktif bagi perkembangan lembaga.

Untuk variabel motivasi kerja, hasil deskriptif menunjukkan 26,08% responden berada pada kategori sangat baik/tinggi, 71,74% berada pada kategori baik/tinggi, dan 2,18% berada pada kategori tidak baik/rendah. Nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 84,26 dan termasuk kategori baik pada interval 76–90. Hasil pengujian regresi dan korelasi memperoleh t hitung 4,180, lebih besar daripada t tabel 2,014, dengan signifikansi 0,00. Oleh karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa dorongan internal maupun faktor pengembangan dalam pekerjaan dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas guru. Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip Bangun (2012) menjelaskan motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mengarahkan individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Hasibuan (2011) juga memandang motivasi sebagai daya penggerak yang menumbuhkan semangat kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi. Dengan demikian, peningkatan motivasi merupakan salah satu aspek yang dapat mendukung kinerja guru. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru SMP Islam Al Kahfi Somalangu. Hasil analisis deskriptif motivasi kerja di SMP Islam Al Kahfi Somalangu menurut persepsi secara berturut turut sangat baik/tinggi 26,08%, baik/tinggi 71,74%, tidak baik/rendah 2,18%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 84,26 yang terletak pada interval 76-90 dalam kategori baik.. Dari hasil regresi dan korelasi diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,180, karena t hitung $>$ t tabel ($4,180 > 2,014$) dengan signifikansi sebesar 0,00. Karena hasil signifikansi ini lebih kecil dari 5% (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Al Kahfi Somalangu. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa faktor motivasional dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi yang tinggi mendorong seseorang untuk berusaha mencapai sasaran yang telah ditentukan, tetapi besarnya usaha tidak secara otomatis menjamin hasil kerja yang tinggi. Efektivitas usaha dipengaruhi oleh kualitas upaya, arah tujuan, kemampuan, serta dukungan lingkungan kerja. Karena itu, kinerja guru perlu dipahami sebagai hasil interaksi berbagai faktor, termasuk motivasi, kompetensi, kondisi individu, dan kesempatan untuk menggunakan sumber daya yang tersedia. Ketika faktor-faktor tersebut mendukung, peluang tercapainya kinerja yang lebih baik akan semakin besar.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja guru. Dengan kata lain, model penelitian mampu menjelaskan 62,1% variasi kinerja guru, sedangkan bagian lainnya dipengaruhi faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dijelaskan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pedoman Inteprestasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2013)

Nilai R^2 sebesar 0,621 jika dinyatakan dalam persentase menjadi 62,1%. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 62,1% variasi kinerja guru, sedangkan 37,9% sisanya berkaitan dengan variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa kondisi lingkungan kerja, perilaku dan sikap rekan kerja, sistem kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Gibson, sebagaimana dikutip Uhar Suharsaputra (2010), mengelompokkan faktor kinerja ke dalam variabel individu, organisasi, dan psikologis.

Hasil pengujian simultan menegaskan bahwa aspek kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, kepemimpinan mencakup peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate maker. Budaya organisasi tercermin melalui keyakinan, norma, serta nilai yang dibangun bersama, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan faktor motivasional dan pengembangan. Kinerja guru tercermin dalam kemampuan menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, dan menindaklanjuti hasil penilaian. Sumbangan relatif kepemimpinan sebesar 15,6%, budaya organisasi sebesar 37,9%, dan motivasi kerja sebesar 46,5%, sehingga keseluruhan sumbangan relatif mencapai 100%. Hasil uji serempak diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah (kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, entrepreneur dan climate maker), budaya organisasi (karakter keyakinan, norma yang dianut dan nilai-nilai bersama yang dikembangkan), dan motivasi kerja (faktor motivasional dan pengembangan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses pelajaran, penilaian hasil belajar, tindak lanjut penilaian). Sumbangan relatif (SR) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 15,6%, variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 37,99%, dan variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 46,5%. Untuk total sumbangan relatif adalah sebesar 100% atau sama dengan 1.

Secara umum kinerja guru SMP Islam Al Kahfi Somalangu cukup baik dan cukup mampu dalam (a) menyusun perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pengajaran, (c) membina hubungan antar pribadi yang meliputi usaha dalam mengembangkan minat dan bakat siswa, dan melaksanakan penilaian yang meliputi presentasi penyiapan alat evaluasi, variasi dan teknik dalam melakukan evaluasi, pelaksanaan program evaluasi dan kesiapan waktu remedial. Untuk memenuhi itu semua, diperlukan adanya upaya secara terpadu, terprogram dan sistematis untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat ditingkatkan melalui kegiatan KKG, workshop, in-house training dan lain-lain. Kinerja guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu berada pada kondisi cukup baik. Guru telah mampu menjalankan sejumlah kegiatan pokok, antara lain menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan mengajar, membangun hubungan interpersonal untuk mengembangkan minat dan bakat peserta didik, serta melaksanakan penilaian. Upaya peningkatan tetap diperlukan melalui program yang terencana dan berkelanjutan, misalnya kegiatan KKG, workshop, in-house training, serta bentuk pengembangan profesional lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, Kebumen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,621 menunjukkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja guru. Hasil pengujian secara simultan juga memperlihatkan pengaruh yang signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang mencakup peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate maker, bersama dengan budaya organisasi dan motivasi kerja, berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan melakukan tindak lanjut.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Adisusilo, Sutario. (2002). *Pembelajaran Nilai Karakter Konstruktivisme dan VCT Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Alex Sobur. (2013). *Filosafat Komunikasi*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya)
- Anoraga Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta)
- As'Aduy Tabi'in. (2016). Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada MTsN Pekan Heran Indragri Hulu. *Jurnal Al-Thariqah Vol. 1, No. 2, Desember 2016*
- Didin Kurniaidin dan Iman Machali. (2012). *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- E. Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- E. Mulyasa. (2013). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Eko Widodo Suparno. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala. Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Hadari Nawawi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004
- Hermiono. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Celebon: Pustaka Pelajar
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Pustaka Setia
- Husaini Usman. (2010). *Manajemen: Teori,Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS edisi. 2*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Makmuri Muchlas. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Malayu Hasibuan SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IV. Jakarta: Bumi Aksara
- Moeheriono. (2011). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Nanang Fattah. (2011). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Guru
- Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robert E. Slavin. (2011). *Psikologi Pendidikan. Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks
- Soekidjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabeta
- Suharsimi Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sule, E. T., dan Saefullah, K. (2013). *Pengantar Manajemen. Edisi 1*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Stephen P. Robbins. (2005). *Teori Organisasi (Struktur, Desain dan Aplikasi)*. Jakarta: Arcan
- Tika Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Uhar Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Ulber Silalahi. (2011). *Asas – Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama
- Veitzal Rivai. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari. Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grasindo

- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo