

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN INSENTIF KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
DAN PROFESIONALITAS GURU
DI SMKN 5 YOGYAKARTA**



**OLEH: RAFIK
NIM: 22204091026**

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelara Magister Pendidikan (M.Pd.)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2356/Un.02/DT/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN INSENTIF KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALITAS GURU DI SMKN 5 YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAFIK
Nomor Induk Mahasiswa : 22204091026
Telah diujikan pada : Senin, 26 Agustus 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66e9448b46abb



Penguji I
Prof. Dr. Sukiman, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66e01be0360ff0



Penguji II
Dr. H. Sumedi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 66e0021899a29



Yogyakarta, 26 Agustus 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66ea3209281c5

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rafik
NIM : 22204091026
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 06 Juli 2024

Saya yang menyatakan,



Rafik
Rafik, S.Pd.

NIM 22204091026

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini


Nama : Rafik
NIM : 22204091026
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi, jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sebar-benarnya

Yogyakarta, 09 Juli 2024

Saya yang menyatakan,


Rafik, S.Pd.
NIM 22204091026


METERAN
TEMPEL
ALX3 174613

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN INSENTIF KERJA TERHADAP MOTIFASI KERJA DAN PROFESIONALITAS GURU DI SMKN 5 YOGYAKARTA

Yang ditulis oleh:


Nama : Rafik
NIM : 22204091026
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 09 Juli 2024

Pembimbing,


Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd.
NIP 197702172011011002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

Kesuksesan seorang pemimpin tidak diukur dari seberapa banyak dia mencapai sendiri, tetapi dari seberapa banyak orang lain berkembang di bawah kepemimpinannya¹.



¹ N Tjiptono, *Menjadi Pemimpin Efektif. Anak Hebat Indonesia.*, 2018.

PERSEMBAHAN

Tesis ini Penulis Persembahkan kepada
Almamater Tercinta
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



ABSTRAK

Rafik, NIM 22204091026. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalitas Guru di SMK Negeri 5 Yogyakarta. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Program Magister UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2024. Pembimbing: Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan krusial dalam memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalitas mereka di SMKN 5 Yogyakarta. Kepala sekolah dapat memainkan peran ini dengan beberapa cara, termasuk memberikan insentif kepada guru berprestasi, seperti penghargaan, tunjangan, atau promosi. Selain itu, kepala sekolah juga dapat menetapkan visi dan standar yang tinggi, sehingga tercipta harapan yang jelas mengenai tingkat profesionalitas yang diinginkan dari para guru. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja terhadap motivasi dan profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *Survei* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru dan tenaga pendidik sebanyak 120 dengan sampel 34 responden. Teknik dalam pengambilan data menggunakan observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Uji validasi instrumen dilakukan dengan pembuktian validasi isi dengan Aiken V dan validasi konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), sedangkan uji reabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Adapun analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.18.0.3.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai $p \text{ value } 0.001 < 0.05$, artinya pada variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. (2) insentif kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai $p \text{ value } 0.009 < 0.05$, Artinya pada variabel insentif kerja berpengaruh langsung

terhadap motivasi kerja. (3) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru dengan nilai $p \text{ value } 0.009 < 0.05$, artinya pada variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru. (4) insentif kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru dengan nilai $p \text{ value } 0.007 < 0.05$. artinya pada variabel insentif kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru. (5) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru dengan nilai $p \text{ value } 0.001 < 0.05$, artinya pada variabel motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru (6) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja dengan nilai $R^2 \text{ } 0.935$ dan nilai $p \text{ value } 0.001 < 0.05$ artinya pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 93.5% terhadap profesionalitas guru, (7) Insentif kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja dengan nilai $R^2 \text{ } 0.935$ artinya variabel insentif kerja terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja berkontribusi sebesar 93.5% terhadap profesionalitas guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis jalur (*Path Analysis*), maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan profesionalitas mereka dalam menjalankan tugas di SMKN 5 Yogyakarta. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan memberikan insentif kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Insentif Kerja, Motivasi Kerja, Profesionalitas Guru.

ABSTRACT

Rafik, NIM 22204091026. The Influence of Principal Leadership and Work Incentives on Teacher Work Motivation and Professionalism at SMKN 5 Yogyakarta. Thesis of Islamic Education Management Study Program (MPI). Masters Program UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2024. Advisor: Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd.

Principal leadership plays a crucial role in motivating teachers to improve their professionalism at SMKN 5 Yogyakarta. Principals can play this role in several ways, including providing incentives to outstanding teachers, such as awards, allowances, or promotions. In addition, principals can also set high visions and standards, so that clear expectations are created regarding the level of professionalism desired from teachers. The purpose of this study was to determine the effect of principal leadership and work incentives on teacher motivation and professionalism at SMKN 5 Yogyakarta.

This research is included in the type of Survey research with a quantitative approach. The population in this study were all teachers and educators as many as 120 with a sample of 34 respondents. Techniques in data collection using observation, interviews, questionnaires, and documentation. Instrument validation tests were carried out by proving content validation with Aiken V and construct validation using Confirmatory Factor Analysis (CFA), while reliability tests used the Cronbach Alpha method. Data analysis used path analysis with the help of the JASP application version 0.18.0.3.0.

The results of this study indicate that: (1) principal leadership has a direct effect on work motivation with a p-volume value of $0.001 < 0.05$, meaning that the principal leadership variable has a direct effect on work motivation. (2) work incentives have a direct effect on work motivation with a p-volume value of $0.009 < 0.05$, meaning that the work incentive variable has a direct effect on work motivation. (3) principal leadership has a direct effect on teacher professionalism with a p-volume value of $0.009 < 0.05$, meaning that the principal leadership variable has a direct effect on teacher

professionalism. (4) work incentives have a positive effect on teacher professionalism with a p-value of $0.007 < 0.05$. This means that the work incentive variable has a direct effect on teacher professionalism. (5) work motivation has a direct effect on teacher professionalism with a p-value of $0.001 < 0.05$, which means that the work motivation variable has a direct effect on teacher professionalism. (6) Principal leadership has a direct effect on teacher professionalism through work motivation with an R^2 value of 0.935 and a p-value of $0.001 < 0.05$, which means that the principal leadership and work motivation variables contribute 93.5% to teacher professionalism. (7) Work incentives have a direct effect on teacher professionalism through work motivation with an R^2 value of 0.935, which means that the work incentive variable on teacher professionalism through work motivation contributes 93.5% to teacher professionalism. This is indicated by the results of the path analysis, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. These findings indicate that improving principal leadership and providing appropriate incentives can improve teachers' work motivation, which in turn improves their professionalism in carrying out their duties at SMKN 5 Yogyakarta. The implication of this study is the importance of principals to develop effective leadership and provide appropriate work incentives to improve teacher performance.

Keywords: Principal Leadership, Work Incentives, Work Motivation, Teacher Professionalism.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah swt, Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat, hidayah serta taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, sholawat serta salam selalu kita sanjungkan kepada nabi agung Muhammad saw, beserta keluarganya dan para sahabatnya mudah-mudahan kita tergolong hamba yang mendapat syafaat di *yaumul qiyamah* (hari kebangkitan) amin. Penulisan tesis ini jauh dari kata sempurna banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi. Dalam mengatasinya penulis tidak mungkin melakukan sendiri tanpa bantuan orang lain. Atas bantuan yang telah diberikan selama penulisan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. H. Noorhaidi Hasan., M.A., M.Phil. Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
3. Dr. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
4. Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag., selaku Sekretaris

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Dr. H. Sedya Santosa, SS, M.Pd., selaku dosen penasehat akademik.
6. Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd., selaku pembimbing tesis, yang telah membantu penulisan tesis ini, memberikan arahan dan semangat sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
7. Segenap dosen dan karyawan Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah SMKN 5 Yogyakarta yang telah memberikan *support* dan bantuan sehingga membantu penulisan tesis ini.
9. Seluruh Guru dan Tenaga Kependidikan di SMKN 5 Yogyakarta yang telah memberikan *support* dan bantuan sehingga membantu dalam penulisan tesis ini.
10. Kedua orang tuaku bapak Ismail H. Abdullah, dan Ibu Sumarni yang tak henti-hentinya memberikan dukungan penuh kepada penulis baik berupa bantuan dana pendidikan, moral, kasih sayang dan doa-doa yang selalu dipanjatkan untuk kesuksesan putranya dalam menempuh pendidikan. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang selalu

mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita. Terimakasih telah membuktikan kepada dunia bahwa anak petani bisa menjadi magister, dan akan kupastikan gelar dan kesuksesanku kelak hanya untuk membahagiakanmu di masa tua mendatang.

11. Saudara-saudari kandungku Dadang Susmiati S.Pd., Saidah Tina, Ardiansyah, Imam Syafi'i dan Muhammad Firdaus yang banyak membantu melalui dukungan langsung dan doa kepada penulis dalam proses penyelesaian tesis ini.
12. Kepada segenap keluarga besar cucu Almarhum H. Abdullah dan almarhumah Fatimah yang selalu memberikan semangat, dukungan moral, serta doa yang tiada henti. Kebersamaan dan cinta kasih yang kalian berikan adalah sumber kekuatan bagi penulis. dan terima kasih yang tulus kepada keluarga besar, yang telah menjadi sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam perjalanan akademik ini.
13. Kepada Jumiati S.Pd., termakasih telah menjadi salah satu penyemangat, pendengar keluh-kesah dalam penulisan tesis ini dan menjadi penasehat yang baik dan senantiasa memberikan cinta yang tiada hentinya dalam menempuh pendidikanku.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga amal jariyahnya

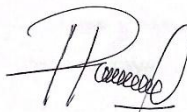
diterima disisi Allah SWT, amin.

15. Dan terakhir, terima kasih untuk diri sendiri (Rafik), apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus belajar, berusaha dan tidak menyerah, sesulit apapun proses penyusunan tesis ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, serta senantiasa menikmati prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Hal ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan dan disyukuri, semoga penulis tetap rendah hati karena ini baru awal dari semuanya.

Penulis sangat menyadari, bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 06 Juli 2024

Penulis,



Rafik, S.Pd.

NIM 22204091026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	18
D. Kajian Pustaka.....	20
E. Landasan Teori	32
F. Kerangka Berpikir	86
G. Hipotesis	88
H. Sistematika Pembahasan	89

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian	91
--------------------------------------	----

B. Tempat dan Waktu Penelitian	92
C. Variabel Penelitian	92
D. Populasi Penelitian	94
E. Teknik Pengumpulan Data	96
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	105
1. Uji Validitas	105
2. Uji Reliabilitas.....	127
G. Analisis Data	131
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	139
B. Deskripsi Hasil Penelitian	142
1. Deskripsi Variabel Penelitian	142
2. Hasil Uji Persyaratan	145
3. Hasil Uji Hipotesis.....	172
C. Pembahasan	182
D. Keterbatasan penelitian	209
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	210
B. Implikasi Penelitian.....	213
C. Saran.....	216
DAFTAR PUSTAKA.....	220
LAMPIRAN-LAMPIRAN	239
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	262

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Penelitian	99
Tabel 2.2 Skor Alternatif Jawaban	104
Tabel 2.3 Hasil Validitas Aiken V	108
Tabel 2.4 Chi Square Tes X1	111
Tabel 2.5 Other Fit Measures X1	113
Tabel 2.6 Factor Loadings X1	114
Tabel 2.7 Chi Square Tes X2	115
Tabel 2.8 Other Fit Measures X2	116
Tabel 2.9 Factor Loadings X2	118
Tabel 2.10 Chi Square Tes Y1	119
Tabel 2.11 Other Fit Measures Y1	120
Tabel 2.12 Factor Loadings Y1	122
Tabel 2.13 Chi Square Tes Y2	124
Tabel 2.14 Other Fit Measures Y2	124
Tabel 2.15 Factor Loadings Y2	126
Tabel 2.14 Interpretasi Reliabilitas.....	124
Tabel 2.15 Hasil Reliabilitas X1	126
Tabel 2.16 Hasil Reliabilitas X2	128
Tabel 2.17 Hasil Reliabilitas X1	129
Tabel 2.18 Hasil Reliabilitas Variabel Insentif Kerja (X2).....	129
Tabel 2.19 Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (Y1).....	130

Tabel 2.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalitas Guru (Y2).....	130
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas Variabel X1 terhadap Y2	145
Tabel 3.2 Hasil Uji Normalitas Variabel X2 terhadap Y2	146
Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas Variabel X1 Dan X2 terhadap Y1	147
Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas Variabel X1 Dan X2 terhadap Y2	148
Tabel 3.11 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X1 terhadap Y1	166
Tabel 3.12 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X2 terhadap Y1	167
Tabel 3.13 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X1 terhadap Y2	168
Tabel 3.14 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X2 terhadap Y2	169
Tabel 3.15 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X1 Dan X2 terhadap Y1.....	169
Tabel 3.16 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X1 Dan X2 terhadap Y2.....	170
Tabel 3.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X1 terhadap Y1	171
Tabel 3.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X2 terhadap Y1	172

Tabel 3.19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	
Variabel X1 terhadap Y2.....	173
Tabel 3.20 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	
Variabel X2 terhadap Y2.....	174
Tabel 3.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	
Variabel X1 Dan X2 terhadap Y1	177
Tabel 3.22 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	
Variabel X1 Dan X2 terhadap Y2	178



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir.....	87
Gambar 2.2 : Plot Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	115
Gambar 2.3 : Plot Variabel Insentif Kerja.....	119
Gambar 2.4: Plot Variabel Motivasi Kerja.....	123
Gambar 2.5: Plot Variabel Profesionalitas Guru	127
Gambar 3.1: Hasil Uji Heterokadisitas Variabel X1 terhadap Y1	151
Gambar 3.2: Hasil Uji Heterokadisitas Variabel X2 terhadap Y1	152
Gambar 3.3: Hasil Uji Heterokadisitas Variabel X1 terhadap Y2	153
Gambar 3.4: Hasil Uji Heterokadisitas Variabel X2 terhadap Y2	154
Gambar 3.5: Hasil Uji Heterokadisitas Variabel X1 dan X2 terhadap Y1	155
Gambar 3.6: Hasil Uji Heterokadisitas Variabel X1 dan X2 terhadap Y2.....	156
Gambar 3.7: Hasil Uji Linieartas Variabel X1 terhadap Y1	157
Gambar 3.8: Hasil Uji Linieartas Variabel X2 terhadap Y1	158
Gambar 3.9: Hasil Uji Linieartas Variabel X1 terhadap Y2	159

Gambar 3.10: Hasil Uji Lineartas Variabel X2 terhadap Y2	160
Gambar 3.11: Hasil Uji Lineartas Variabel X1 dan X2 terhadap Y1.....	161
Gambar 3.12: Hasil Uji Lineartas Variabel X1 dan X2 terhadap Y2.....	162
Gambar. 3.13: Hubungan Kausal Sub Struktur 1	176
Gambar. 3.14: Hubungan Kausal Sub Struktur II	180



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Angket.....	239
Lampiran 2: Hasil Pengisian Angket X1	250
Lampiran 3: Hasil Pengisian Angket X2	251
Lampiran 4: Hasil Pengisian Angket Y1	252
Lampiran 5: Hasil Pengisian Angket Y2	253
Lampiran 6: Dokumentasi	254
Lampiran 7: Observasi.....	257
Lampiran 8: Dokumentasi	259



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kualitas para pendidiknya.² Para pendidik ini memainkan peran sentral dalam mewujudkan standar pendidikan yang unggul, karena mereka berada di garis depan dalam proses pembelajaran. Manajemen yang baik dapat mendukung proses pendidikan menjadi lebih efektif serta tujuan pendidikan tercapai secara efisien. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa peran manajerial sekolah dan guru sangatlah penting dalam mewujudkan keberhasilan pelaksanaan pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah diharapkan mampu menginspirasi dan mendorong terwujudnya profesionalitas para pendidik dan tenaga kependidikan.³ Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, melindungi, memberikan contoh, dorongan, serta dukungan dana dan sumber daya manusia di sekolah, sehingga dapat

² A. Saifudin, “Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Perspektif Moderasi Islam Wasathiyah,” *Journal Of Islamic Education And Manajemen*, 2, No. 1 (2021), hlm. 1–14.

³ J. Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam,” *Journal Of Social Science Research* 3, no. 4 (2023), hlm. 83–94.

dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁴.

Dalam paradigma manajemen pendidikan yang baru, kepala sekolah diharapkan menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan melaksanakan berbagai fungsi, seperti pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator⁵. Sebagai pemimpin utama di sekolah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial yang lebih unggul dibandingkan dengan sumber daya manusia (SDM) lainnya dalam mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya guna mencapai tujuan sekolah.⁶

Salah satu tugas penting kepala sekolah sebagai pemimpin adalah meningkatkan kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan yang efektif. Keahlian kepala sekolah dalam berbagai aspek akan mempengaruhi dinamika sekolah sebagai lembaga pendidikan yang memiliki karakteristik unik. Kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM))⁷. Peran

⁴ U. Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013).

⁵ D. Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2021), hlm. 291-296.

⁶ H. Y. K. Umam, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi (Studi Kasus Di SMAN 1 Jenangan) (Doctoral Dissertation, IAIN Ponorogo).," 2021.

⁷ Rismi Somad Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ed. Ai Kasmana (ALFABETA, Bandung, 2014).

penting ini sangat menentukan keberhasilan kinerja kepala sekolah dalam pelatihan sumber daya manusia (SDM). Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah diarahkan untuk merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengendalikan para guru agar memiliki kinerja yang baik.

Kualitas kinerja guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap hasil pendidikan, karena peran mereka sebagai pihak yang paling terlibat secara langsung dengan siswa dalam proses belajar di lingkungan sekolah⁸. Sebagai bagian integral dari proses pembelajaran, guru memiliki peran penting dalam membentuk individu yang dapat berkontribusi proses pembangunan. Guru perlu terus berupaya untuk berpartisipasi dan menegaskan status profesionalnya sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang⁹.

Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan delapan kriteria yang harus dipenuhi dalam penyelenggaraan pendidikan. Salah satunya adalah standar mengenai pendidik dan tenaga kependidikan secara langsung berhubungan dengan kualitas kelulusan¹⁰. Untuk mencapai standar kelulusan yang

⁸ N. H. Siregar, "Pengembangan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dilakukan Melalui Peningkatan Profesionalitas Guru," *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP* 1, no. 1 (2020), hlm. 38–48.

⁹ H. E. Mulyasa, *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. Bumi Aksara., 2021.

¹⁰ D. P Nasional, "Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan.,” 2005.

diharapkan, diperlukan peningkatan kualitas bagi pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (seperti kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi)¹¹. Mereka diharapkan untuk menunjukkan profesionalisme dalam bidang masing-masing, yang mencakup keahlian dan sikap yang mendukung efektivitas serta kualitas pekerjaan. Kemampuan untuk mengatur dengan baik dan menyelesaikan tugas-tugas utama secara produktif adalah aspek penting dari profesionalisme ini. Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan untuk memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan¹². Mereka harus memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang sesuai dengan standar mutu atau norma dan memiliki pendidikan profesional yang memadai.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesionalisme guru dalam konteks pembelajaran mencakup berbagai aspek¹³. Seorang guru profesional diharapkan memiliki kualifikasi akademik yang relevan serta kompetensi dalam bidang profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Sertifikasi juga

¹¹ F. Alawiyah, "Standar Nasional Pendidikan Dasar Dan Menengah," *Aspirasi* 8, no. 1 (2017), hlm. 81–92.

¹² W. Lubis, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Educandum* 10, no. 1 (2017), hlm. 1–12.

¹³ S Lubis, "Analisis Profesionalisme Guru Berdasarkan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen," *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2, no. 1 (2012), hlm. 52–66.

diharapkan sebagai tanda pengakuan terhadap kualifikasi mereka sebagai pendidik profesional. Sebagai agen pembelajaran, guru dituntut untuk inovatif, mampu memotivasi, mengarahkan, merancang proses pembelajaran, dan menjadi inspirasi bagi siswa¹⁴. Profesionalisme guru merupakan faktor utama dimana di dalamnya terdapat kemampuan mengajar guru dan kepribadian yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru¹⁵. Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Kinerja yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalnya dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilannya menghormati profesinya sendiri¹⁶.

Hal senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabadin, dengan menetapkan standar yang tinggi, kepala sekolah memberikan arahan yang jelas bagi guru-guru dalam upaya mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Memberikan dukungan dan sumber daya merupakan kegiatan kepala sekolah dalam hal bertanggung jawab untuk menyediakan dukungan dan

¹⁴ A Satriawan, W., Santika, I. D., & Naim, "Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah Dalam Kerangka Inkuiri Apresiasi. Al-Idarah," *Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 1 (2021), hlm. 1–12.

¹⁵ M Indra, I., Hadi, F., Mayasari, I., Oktaviana, A., & Andilla, "Manajemen Profesi Guru Abad 21," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 18 (2022), hlm. 560-570.

¹⁶ A. Adriansyah, M. A., Setiawan, M., & Yuniarinto, "The Influence Of Transactional Leadership Style And Work Culture On Work Performance Mediated By Work Motivation," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2020, <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.17>.

sumber daya yang diperlukan bagi guru-guru untuk meningkatkan profesionalitas mereka¹⁷. Ini dapat berupa akses ke pelatihan dan pengembangan profesional, bahan-bahan pembelajaran yang berubah, atau bantuan dalam menghadapi tantangan-tantangan tertentu dalam pengajaran. Memberikan umpan balik yang konstruktif, seorang kepala sekolah harus menjadi sumber umpan balik yang berharga bagi guru-guru.

Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, kepala sekolah dapat membantu para guru mengenali area yang bisa ditingkatkan dalam kinerja mereka serta memberikan panduan tentang langkah-langkah yang perlu diambil. Dengan mendorong kolaborasi dan pembelajaran bersama, kepala sekolah dapat memfasilitasi kerja sama antar guru dan pertukaran pengetahuan melalui forum diskusi, rapat tim, atau proyek kolaboratif. Hal ini membantu menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di sekolah dan mendorong pertukaran praktik terbaik. Sebagai teladan, kepala sekolah yang aktif mengembangkan diri secara profesional dapat menjadi inspirasi bagi guru-guru di sekolah¹⁸.

Melalui keterlibatannya dalam pelatihan dan

¹⁷ A. Sabandi, "Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 13, no. 2 (2013), hlm. 1–9.

¹⁸ G Guntoro, "Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Iqra* 14, no. 1 (2020), hlm. 64–77.

pengembangan diri, kepala sekolah dapat menunjukkan pentingnya komitmen terhadap pertumbuhan profesional. Mengakui dan mempromosikan prestasi, kepala sekolah harus mengakui dan mempromosikan prestasi guru-guru yang berhasil dalam meningkatkan profesionalitas mereka¹⁹. Ini dapat dilakukan melalui apresiasi, liputan positif, atau pengakuan dari masyarakat yang mampu meningkatkan semangat dan motivasi. Dengan menyediakan ruang untuk mengekspresikan ide dan keprihatinan, kepala sekolah harus menciptakan lingkungan di mana para guru merasa didengarkan dan dihargai. Melalui fasilitas ini, kepala sekolah dapat membangun hubungan yang kuat dan penuh kepercayaan dengan staf pengajar. Ketika peran ini dijalankan dengan baik, kepala sekolah dapat membentuk budaya belajar yang dinamis dan mendukung di sekolah, yang pada akhirnya akan mendorong para guru untuk terus meningkatkan profesionalitas mereka demi kepentingan bersama²⁰.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Januari 2024 di SMKN 5 Yogyakarta terungkap bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan insentif yang ada di sekolah dalam

¹⁹ W. Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1, no. 1 (2022), hlm. 11–19.

²⁰ D. Mariana, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021), hlm. 33.

meningkatkan motivasi kerja guru serta meningkatkan profesionalitas mereka melibatkan beberapa komponen yaitu²¹:

1. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan: Kebijakan ini mencakup alokasi dana untuk pelatihan tambahan dan pengembangan profesional bagi guru-guru di sekolah tersebut. Pelatihan dapat mencakup berbagai topik seperti strategi pengajaran terkini, penerapan teknologi dalam pembelajaran, manajemen kelas yang efektif, atau peningkatan keterampilan dalam kurikulum yang berlaku.
2. Insentif Finansial: Salah satu aspek dari kebijakan insentif melibatkan pemberian insentif finansial kepada guru-guru yang berhasil mencapai tujuan tertentu dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Insentif ini bisa berupa bonus tunai, kenaikan gaji, atau tunjangan tambahan lainnya.
3. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan atas prestasi dan dedikasi guru dalam meningkatkan profesionalitas mereka dapat menjadi bagian penting dari kebijakan insentif. Ini bisa termasuk diberikan penghargaan secara publik dalam acara sekolah, penghargaan tahunan untuk guru terbaik, atau pengakuan lainnya yang

²¹ Nur Endang Sulistyorini, "Wawancara Terkait Dengan Kebijakan Insentif Di Sekolah Dengan Di Rancang Untuk Memberikan Dukungan Kepada Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di SMKN 5 Yogyakarta Desember," 2024.

membangkitkan semangat dan motivasi.

4. Dukungan Penelitian dan Inovasi: Sekolah juga menyediakan dukungan untuk guru-guru yang ingin melakukan penelitian atau mengembangkan inovasi dalam bidang pendidikan. Ini dapat termasuk bantuan finansial, akses ke sumber daya, atau waktu tambahan untuk fokus pada proyek-proyek tersebut.
5. Pengembangan Kepemimpinan: Selain fokus pada peningkatan keterampilan pengajaran, kebijakan insentif juga bisa mencakup dukungan untuk pengembangan guru kepemimpinan. Ini mungkin melibatkan pelatihan kepemimpinan, kesempatan untuk memimpin proyek-proyek sekolah, atau bimbingan dari pemimpin pendidikan yang lebih berpengalaman.
6. Evaluasi Kinerja yang Adil: Pentingnya evaluasi kinerja yang adil dan transparan tidak bisa diabaikan dalam kebijakan insentif. Sistem evaluasi yang jelas dan tujuannya dapat membantu memastikan bahwa insentif yang diberikan kepada mereka yang benar-benar telah berusaha meningkatkan profesionalitas mereka.
7. Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Kebijakan ini juga mencakup inisiatif untuk mendorong kolaborasi antar guru dan pertukaran pengetahuan. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi, kelompok studi, atau program mentoring antar guru.

Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dalam

menerapkan kebijakan insentif yang komprehensif dan berkelanjutan, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja serta pertumbuhan dan pengembangan guru profesional, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan kepada siswa²². Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalitas mereka²³. Insentif seperti pengakuan atas prestasi, dukungan dalam pengembangan karir, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memiliki potensi besar untuk meningkatkan semangat dan kinerja para pendidik. Motivasi kerja guru yang tinggi di antara guru dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Ketertarikan intrinsik, pengakuan atas kontribusi mereka, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong guru untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini berdampak langsung pada pengalaman belajar siswa di SMKN 5 Yogyakarta.

Sejalan dengan penelitian tersebut terdapat

²² T. S. Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Manajemen Pendidikan," *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1, no. 2 (2023), hlm. 35.

²³ D. De Keizer, H., & Pringgabayu, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. JMBI UNSRAT," (*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*) 4, no. 1 (2018).

penelitian terdahulu mengenai motivasi dan profesionalitas guru yang telah diteliti oleh Sudja, I. N., & Kusmaningtyas, A., yang berjudul “Pengaruh kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, terhadap komitmen pada profesi dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali”²⁴. Penelitian ini mengadopsi desain kausal untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara beberapa variabel, seperti kompetensi, kepemimpinan pribadi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap komitmen terhadap profesi serta profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pada profesi. Namun kompetensi dan kepemimpinan diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pada profesi. Di sisi lain, kompetensi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme. Namun, kepemimpinan diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri di Bali.

Penelitian yang lain dilakukan Bangun, mengenai “Hubungan Pemberdayaan Guru Dan Motivasi kerja Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota

²⁴ & Kusmaningtyas A Sudja, I. N., “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali,” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9, no. 2 (2013), hlm. 94.

Malang”²⁵. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan pendekatan survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 207 guru dari 12 SMK di Kota Malang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja profesional guru yaitu mempunyai sumbangan sebesar 83,3% sedangkan sebesar 16,7% dari faktor lain. Berdasarkan data variabel pemberdayaan guru menunjukkan bahwa 80,89% responden mengatakan bahwa pemberdayaan guru yang selama ini dirasakan oleh guru SMKN di Kota Malang sudah cukup diberdayakan. Guru SMK di Kota Malang yang sudah mempunyai 4 sertifikat pendidik mempunyai motivasi kerja dalam kategori cukup sedangkan menurut penilaian kepala sekolah kinerja guru SMKN di Kota Malang mempunyai kriteria baik.

Penelitian selanjutnya yang telah dilakukan oleh Fauziah, mengenai “Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung”²⁶. Hasil dari penelitian tersebut terdapat hubungan positif yang

²⁵ D. Bangun, “Hubungan Pemberdayaan Guru Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri Di Kota Malang,,” *Jurnal Teknologi, Kejuruan Dan Pengajarannya*, 33, no. 1 (2012).

²⁶ H. Fauziah, “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung,” *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 2, no. 1 (2012), hlm. 54–66.

kuat antara insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sedangkan pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9% dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Meskipun teknologi telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari, bahkan telah diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, peran guru tetap tak tergantikan. Kinerja guru mencerminkan bagaimana mereka mencapai prestasi dalam proses pembelajaran, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Namun, kinerja ini tidak mudah karena guru seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik internal maupun eksternal. Menjadi seorang guru bukanlah tugas yang mudah, apalagi untuk mencapai kinerja yang baik. Mereka selalu dituntut untuk memberikan performa optimal dalam setiap sesi pembelajaran. Selain itu, mereka juga diharapkan mampu memenuhi harapan semua pihak, terutama masyarakat yang mempercayai sekolah dan guru sebagai pembentuk potensi individu²⁷

SMK Negeri 5 Yogyakarta adalah salah satu institusi pendidikan yang bertujuan utama untuk meningkatkan mutu pendidikan di tingkat menengah atas. Motivasi dan profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta memegang

²⁷ H. Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. At-Ta'dib:," *Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 2018, hlm. 19–36.

peranan kunci dalam menjamin pengalaman belajar yang bermakna dan efektif bagi siswa. Namun, dalam konteks yang terus berkembang dan dinamis, tantangan dalam meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru menjadi sangat penting. Faktor-faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja merupakan elemen krusial yang berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah ini²⁸. Motivasi kerja dan profesionalitas guru dalam proses pembelajaran diyakini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan kepala sekolah dan insentif, kerja.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting dalam memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalitas mereka di SMKN 5 Yogyakarta dengan beberapa cara di mana seorang kepala sekolah dapat memainkan peran yaitu, melalui pemberian insentif kepada guru yang memiliki prestasi, baik dalam bentuk penghargaan, tunjangan, atau promosi serta menetapkan visi dan standar yang tinggi sehingga seorang kepala sekolah dapat menetapkan visi yang jelas tentang apa yang diharapkan dari tingkat profesionalitas guru. Dengan peran-peran ini, kepala sekolah tidak hanya menjadi pemimpin administratif, tetapi juga menjadi pemimpin pendidikan yang mampu mendorong guru untuk mencapai potensi terbaik mereka dan pada akhirnya akan berkontribusi pada

²⁸ A Hamid, "Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran.," *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 10, no. 1 (2020), hlm. 1–17.

peningkatan kualitas pendidikan di SMKN 5 Yogyakarta secara keseluruhan²⁹.

Mengamati dinamika perkembangan guru di SMKN 5 Yogyakarta, tesis ini berangkat dari dua asumsi utama yang menarik. *Pertama*, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memberikan dukungan langsung kepada guru melalui insentif kerja, yang secara signifikan meningkatkan motivasi dan profesionalitas mereka. *Kedua*, motivasi dan profesionalitas guru yang tinggi tidak lepas dari pengaruh kebijakan insentif yang diterapkan oleh kepala sekolah, yang berperan penting dalam mendorong kesuksesan sekolah. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada pencapaian Lembaga, namun juga perlu diperhatikan kepuasan guru-guru di sekolah tersebut yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas Pendidikan yang ada di SMKN 5 Yogyakarta.

Novelty dalam penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan memusatkan perhatian pada lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya di Yogyakarta. Berbeda dengan banyak penelitian sebelumnya yang lebih sering berfokus pada sekolah umum atau institusi pendidikan lain yang bersifat umum, studi ini memberikan

²⁹ Nur Endang Sulistyorini, "Wawancara Terkait Dengan Peran Kepala Sekolah Dalam Memotifasi Guru Untuk Meningkatkan Profesionalitas di SMKN 5 Yogyakarta Desember," 2024.

pandangan mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dan insentif kerja mempengaruhi motivasi serta profesionalitas guru dalam setting pendidikan kejuruan. Hal ini penting mengingat adanya perbedaan signifikan antara pendidikan kejuruan dan pendidikan umum, baik dari sisi kurikulum, target peserta didik, maupun kebutuhan tenaga pengajarnya.

Penelitian ini juga unik karena menggabungkan dua faktor kunci, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja, serta melihat pengaruhnya terhadap dua aspek penting, yaitu motivasi kerja dan profesionalitas guru. Sementara penelitian sebelumnya mungkin telah meneliti faktor-faktor ini secara terpisah, penelitian ini menawarkan pendekatan holistik yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika yang ada. Hal ini dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan strategi kepemimpinan dan kebijakan insentif di lingkungan sekolah kejuruan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.

Berangkat dari beberapa hal tersebut, peneliti memilih sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN) 5 Yogyakarta sebagai lokasi penelitian karena memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat menengah atas, menjadikannya subjek menarik untuk diteliti. Sebagai institusi pendidikan vokasional, SMKN 5 Yogyakarta berperan penting dalam

mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan praktis dan pengetahuan yang relevan. Profesionalitas guru di sekolah ini sangat penting untuk menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan efektif, memastikan siswa menerima pendidikan berkualitas. Namun, seiring dengan cepatnya perubahan di dunia pendidikan dan industri, peningkatan motivasi kerja dan profesionalitas guru menjadi tantangan utama. Faktor-faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja dan profesionalitas guru dalam pembelajaran di sekolah ini. Berdasarkan alasan tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut dengan mengangkat sebuah judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalitas Guru di SMKN 5 Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang dapat dibuat mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja terhadap motivasi kerja dan profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta:

1. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh langsung insentif kerja terhadap

motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh langsung insentif kerja terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh langsung motivasi kerja terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta?
7. Bagaimana pengaruh langsung insentif kerja terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja terhadap motivasi kerja dan profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta sebagaimana diuraikan di bawah ini:

- a Mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMKN 5 Yogyakarta.
- b Mengetahui tentang pengaruh insentif kerja terhadap

motivasi kerja guru.

- c Mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta.
- d Mengetahui tentang pengaruh insentif kerja terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta.
- e Mengetahui tentang pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja guru di SMKN 5 Yogyakarta.
- f Mengetahui tentang pengaruh langsung insentif kerja secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja terhadap motivasi kerja dan profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta" memiliki manfaat teoritis dan praktis yang signifikan, baik untuk dunia akademik maupun dunia praktis. Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Menyumbangkan pemahaman teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan profesionalitas guru.
- 2) Menjelaskan hubungan kepemimpinan kepala

sekolah dengan insentif kerja terhadap motivasi kerja dan profesionalitas guru.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan panduan praktis bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah, yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan prestasi siswa.
- 2) Memberikan landasan untuk pengembangan program pengembangan profesional yang lebih efektif bagi guru, serta membantu kepala sekolah dalam merancang lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru.
- 3) Memberikan informasi bagi kepala sekolah untuk mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang mendorong motivasi kerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas profesionalisme mereka di lingkungan sekolah.

D. Kajian Pustaka

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada dampak atau efek dari gaya kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan, termasuk prestasi siswa,

motivasi dan kepuasan guru, serta iklim sekolah³⁰. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya sekolah, mengarahkan visi dan tujuan, serta memfasilitasi pembelajaran yang efektif. Kepemimpinan atau *leadership*, merujuk pada sebuah proses sosial di mana seseorang dengan sengaja mempengaruhi orang lain dalam pengaturan perilaku dan hubungan mereka. Kepemimpinan sebagai suatu proses yang beragam dalam mempengaruhi individu atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam satu kelompok atau hubungan untuk mengarahkan perilaku demi mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks pendidikan, bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk menggerakkan terlaksananya pendidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien³¹. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merangsang, mendorong, atau membimbing guru-guru menuju pertumbuhan yang berkelanjutan sehingga mereka dapat menjalankan tugas

³⁰ Alice Yeni, Verawati Wote, and Jonherz Stenlly Patalatu, "Gautama,+9.+Alice+Yeni+Verawati+Wote+455-461+(1)1" 3, no. 4 (2019), hlm. 61.

³¹ M. Mahendra, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, no. 1 (2018), hlm. 78–86.

atau kinerja mereka secara optimal. Hal ini tentu terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Berikut ini adalah beberapa kajian pustaka yang dapat menjadi dasar untuk penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan insentif kerja terhadap motivasi profesionalitas guru :

Pertama, jurnal yang di tulis oleh Juanda Manullang, Jeremia Engelita Wakas, dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD GMIM IV Tomohon*”³². Penelitian ini menjelaskan tentang Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sangat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SD GMIM IV Tomohon. Meskipun demikian terdapat pula faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, juga dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan pula penelitian lanjutan terkait hal tersebut. Saran yang diberikan adalah perlunya peningkatan motivasi kerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah berupa reward atau insentif agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memfasilitasi guru dalam peningkatan kompetensi melalui pelatihan, seminar dan sebagainya agar menambah

³² J. E. Manullang, J., & Wakas, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD GMIM IV Tomohon. JMPK,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2023), hlm. 27.

wawasan dan pengetahuan guru yang akan berdampak pada motivasi dan kinerjanya pula.

Penelitian ini menekankan bahwa faktor-faktor yang diteliti, yaitu insentif, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap profesionalitas guru dalam konteks pembelajaran di sekolah tersebut. Meskipun demikian, ada faktor-faktor lain yang mungkin tidak disebutkan dalam penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi profesionalitas guru. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk menyelidiki faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi profesionalitas guru dalam pembelajaran.

Saran dari penelitian ini menyoroti perlunya peningkatan motivasi kerja guru melalui pemberian insentif oleh kepala sekolah sebagai salah satu cara untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan dapat memfasilitasi peningkatan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, dan inisiatif lainnya yang dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan guru. Hal ini diharapkan dapat berdampak positif pada motivasi dan profesionalitas mereka dalam konteks pembelajaran.

Kedua, jurnal yang berjudul tentang “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja*

Terhadap Kinerja Guru”³³. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru. Metode pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama sama terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan survei pendektan. Penelitian dilakukan di SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang yang terdiri dari SMP Muhammad 1, SMP Muhamad 4 dan MTS Muhamadiyah 1. Metode survei ini peneliti menggunakan

³³ R. Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021).

cara menyebarkan angket dengan membuat pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), dan variabel Kinerja Guru (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 196 orang dengan jumlah pengambilan sampel sebesar 94 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif melalui teknik analisis data secara inferensial. Penelitian ini juga memiliki perbedaan mengenai variabel independen (X2 dan X3) dan dependen (Y) yang menyebabkan perbedaan hasil penelitian yaitu pengembangan karir (X2), budaya organisasi (X3), kinerja (Y).

Ketiga, jurnal yang di tulis oleh Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, dan Acep Nurlaeli dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Professional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19”*³⁴. Dari hasil penelitian ini telah dikemukakan bahwa pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru sangat dominan terhadap kinerja guru pada masa pandemi covid-19. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru

³⁴ A. Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19,” *Journal of Educational Management*, 2, no. 3 (2020), hlm. 55.

terhadap kinerja guru di sekolah. Dengan terjawabnya permasalahan dan akan sangat membantu bagi pengembangan profesional guru di sekolah pada masa pandemi covid-19, khususnya di Sekolah Dasar Asy-Syifa 2 Antapani Kota Bandung. Peneitian ini memiliki kesamaan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesionalitas guru dengan menggunakan metode peneitian kuantitatif. Penelitian ini juga memiliki perbedaan, iyalah terletak pada variabel penelitina dan hanya membahas terkait dengan pengaruh signifikan kepala sekolah dan profesional guru sangat dominan terhadap kinerja guru.

Keempat, jurnal penelitian yang di tulis oleh Antoni Nur Rizki dengan judul “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Insentif, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Pandeglang”³⁵. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kabupaten Pandeglang, penelitian ini menggunakan alat bantu kuesioner dengan skala likert 10 poin dan Teknik yang digunakan sederhana random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang guru. Temuan dalam penelitian

³⁵ A. N. Rizki, “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Insentif, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Pandeglang.,” *Jurnal Basicedu* 7, no. 5 (2023), hlm. 85.

ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini memiliki kesamaan terkait dengan pengaruh insentif kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada sampel yang di gunakan untuk menguji hanya tiga (3) hiptesis yang telah di tetapkan.

Kelima, penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai”³⁶. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis statistik parametrik dengan menggunakan Software SPSS versi 11. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan analisis hasil regresi sederhana, menunjukkan bahwa: 1) Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 74,8%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) semakin baik, maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. 2) Pengujian regresi sederhana antara

³⁶ R. Y. Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai,” *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society* 1, no. 1 (2021), hlm. 1–12.

gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 58,4%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan (X2), maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. 3) Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), dan kepemimpinan (X2) sebesar 66,3%. Sedangkan selebihnya yaitu 33,7% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti. Penelitian ini memiliki kesamaan yang terletak pada motivasi dan pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam perbedaan dalam penelitian ini terletak pada lokasi penelitian.

Keenam, penelitian selanjutnya yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Guru”*³⁷. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan penyelesaian melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Objek penelitian adalah guru di Kabupaten Bekasi. Sampel penelitian sebanyak 100 guru sebagai responden yang mengisi kuesioner. Analisis menggunakan model struktural (SEM) dengan program perangkat lunak Smart PLS.

³⁷ R Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Kerja. MASTER,” *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 2 (2021), hlm. 12.

Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja guru. Perbedaan terletak pada Pengolahan data menggunakan software Smart PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Mengukur model luar digunakan untuk menguji validitas secara konvergen dan diskriminan. Nilai yang digunakan untuk menguji validitas konvergen yaitu menggunakan nilai *Loading Factor*.

Ketuju, penelitian yang di lakukan oleh Sinulingga, Albadi, Pertiwi, dan Dian yang berjudul “*Profesionalitas Guru Pendidikan Jasmani dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya, Sekolah Hingga Motivasi Kerja Guru*”.³⁸ Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru Pendidikan Jasmani. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Ext-Post Facto. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 952 orang dari 34 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta yang terdaftar didalam data MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Pendidikan Jasmani

³⁸ Albadi Sinulingga and Dian Pertiwi, “Profesionalisme Guru Pendidikan Jasmani Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Sekolah Hingga Motivasi Kerja Guru,” *Jurnal SPORTIF: Jurnal Penelitian Pembelajaran* 5, no. 2 (2019), hlm. 296–311.

SMK Kabupaten Serdang Bedagai di Provinsi Sumatera Utara tahun 2017. Sampel sebanyak 30 guru pendidikan jasmani dari 34 Sekolah dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan jalur analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme guru, sedangkan budaya sekolah tidak akan mempengaruhi profesionalisme guru. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik, budaya sekolah yang sehat, dan motivasi kerja guru yang tinggi merupakan faktor tinggi rendahnya guru profesionalisme.

Kedelapan, penelitian selanjutnya yang berjudul tentang “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD Sekecamatan Mejabo Kabupaten Kudus*”.³⁹ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kerja guru Motivasi dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan kepada sekolah. Itu Metode yang digunakan dalam

³⁹ Moh Zubaedi, Ana Sriekeaningsih, and Meirani Harsasi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Se-Kecamatan Mejabo Kabupaten Kudus,” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3 (2022): 891–900, <http://jurnaledukasia.org>.

penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan cara mengukur variabel menggunakan skala likert dan menganalisis data menggunakan SPSS 21.0 untuk windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi/hubungan (R) sebesar 0,913. Dijelaskan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat adalah dengan menguji koefisien determinasi yang merupakan hasil penguatan R (R Square) sebesar 0,833 yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru berpengaruh 83% terhadap kinerja guru sedangkan variabel lain berpengaruh sisanya.

Sedangkan berdasarkan uji t menunjukkan nilai sig (satu sisi) $< 0,01$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sesuai keputusan dalam mengambil uji-t bahwa jika H_a lahirilah, maka kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif kinerja guru sekolah dasar honorer di mejobo kecamatan, kabupaten Kudus. Saran yang direkomendasikan oleh peneliti untuk terus meningkatkan kinerjanya guru honorer, peraturan, sistem kerja, dan penghargaan dapat lebih diperhatikan khususnya bagi yang mempunyai lama mengabdikan sebagai guru honorer, dan untuk honorer guru itu sendiri untuk lebih meningkatkan kualitasnya kinerja meskipun status dan penghargaan yang diperoleh tidak setara dengan guru ASN.

Berdasarkan beberapa paparan penelitian terdahulu,

mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja terhadap motivasi kerja dan profesionalitas guru, maka hasil dalam paparan penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja menekankan pada pentingnya faktor-faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan faktor-faktor terkait lainnya dalam meningkatkan kinerja guru di berbagai konteks sekolah. Beberapa perbedaan dalam penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya ialah dalam penggunaan sampel, variabel penelitian yang berbeda, teknik analisis, dan perbedaan hipotesis. Oleh sebab itu, hal tersebut menjadi kebaruan pada penelitian ini.

E. Kerangka Teori

1. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah generalisasi dari informasi tentang karakteristik, perilaku, dan gagasan dasar pemimpin, dengan fokus pada sejarah dan penyebab munculnya kepemimpinan serta kriteria untuk menjadi seorang pemimpin⁴⁰. Hal ini juga mencakup kualitas-kualitas yang diperlukan seorang pemimpin, tugas utama dan peran yang harus dijalankan, serta prinsip-prinsip etika yang harus dipegang oleh

⁴⁰ S. Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan. Ri'ayah," *Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 4, no. 02 (2019), hlm. 208-215.

pemimpin. Sementara itu, teknik kepemimpinan merujuk pada kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki seorang pemimpin dalam menerapkan konsep-konsep kepemimpinan dalam konteks organisasi, yang melibatkan pola pikir, perilaku, dan alat-alat yang digunakan⁴¹.

Menurut Gary, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama⁴².

Menurut Kartini dan Kartono dalam menjelaskan beberapa teori tentang kepemimpinan, antara lain⁴³:

a. Teori Genetis

- 1) Pemimpin tidak dibuat, tetapi lahir menjadi pemimpin oleh bakat-bakat alami sejak lahir.
- 2) Pemimpin ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga.
- 3) Secara filosofis teori tersebut menganut

⁴¹ S Sagala, H. S., & Sos, *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. (Prenada Media., 2018).

⁴² A. Y Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Diterjemah Oleh Jusuf Udaya*, (Jakarta: Prenhallindo, 1997).

⁴³ Kartono Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu* (Jakarta: Raja Grafindo Persada., 1994).

pandangan deterministik.

b. Teori Sosial

- 1) Pemimpin itu harus disiapkan, didik, dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja.
- 2) Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha, penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.

c. Teori Ekologis, seorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahir dia memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan

Lestari, mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi akan menjadikan sekolah efisien⁴⁴. Tetapi jika tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, kurang

⁴⁴ S. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa," *Satya Widya* 32, no. 2 (2016): hlm. 172, <https://doi.org/10.24246/j.sw.2016.v32.i2.p127-132>.

memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial.

Teori kepemimpinan menurut Terry, seperti yang dijelaskan dalam buku H. Kartono, D. T., & Nurcholis, memiliki beberapa pendekatan⁴⁵:

- a. Teori Otokratis mengandalkan perintah, paksaan, dan tindakan sewenang-wenang untuk mengawasi dengan ketat agar semua pekerjaan berjalan efisien.
- b. Teori Psikologis menyatakan bahwa tugas utama pemimpin adalah membangkitkan dan mengembangkan motivasi kerja yang optimal untuk merangsang semangat bekerja dan memenuhi kebutuhan organisasi serta bawahan pribadi.
- c. Teori Sosiologis melihat kepemimpinan sebagai usaha untuk mengelola hubungan antar anggota organisasi guna menyelesaikan masalah dan mendorong kerjasama yang efektif.
- d. Teori Suportif, juga dikenal sebagai teori partisipatif atau kepemimpinan demokratis, menekankan bimbingan pemimpin melalui kebijakan tertentu untuk mendorong anggota berusaha dan bekerja secara antusias.
- e. Teori Laissez Faire, menggambarkan pemimpin sebagai simbol yang tidak terlibat secara langsung dalam mengelola dan memberikan tanggung jawab

⁴⁵ H. Kartono, D. T., & Nurcholis, *Konsep Dan Teori Pembangunan*. Jakarta (Jakarta: Pustaka, 2016).

kepada anggota lain, seringkali kurang memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan sebagai pemimpin.

- f. Teori Kelakuan Pribadi fokus pada kualitas pribadi, paksaan, kebijaksanaan, dan adaptabilitas dalam perilaku pemimpin, yang ditentukan oleh bakat, kemampuan, situasi, dan tingkat partisipasi dan evaluasi.
- g. Teori Sifat-Sifat Orang Besar (*Traits of Great Men*) menyoroti karakteristik unggul yang diharapkan dari seorang pemimpin, termasuk kecerdasan tinggi, inisiatif, energi, kedewasaan emosional, kemampuan persuasif, keterampilan komunikasi, kepercayaan diri, empati, kreativitas, dan partisipasi sosial yang tinggi.
- h. Teori Situasional, memiliki sifat yang sangat fleksibel dan memiliki kemampuan yang luas dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi, lingkungan sekitar, dan zaman yang berubah-ubah.
- i. Teori Humanistik/Populistik, bertujuan untuk mewujudkan kebebasan manusia dan memenuhi kebutuhan manusia melalui interaksi antara pemimpin dan anggota.

Dari beberapa uraian tentang teori kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks

dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran yang dimilikinya⁴⁶.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah Menurut Para Ahli

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Maksud pemimpin tersebut adalah *leadership*, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun

⁴⁶ Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan. Ri'ayah."

eksternal, dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal⁴⁷.

Husaini Usman juga menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan manajer yang mengorganisir seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip “*Teamwork*”, yaitu rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), saling penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*), dan saling baik hati (*kindness*)⁴⁸.

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses yang mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Mulyasa menekankan pentingnya kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja sekolah⁴⁹.

Menurut Alben Ambarita, kepemimpinan kepala sekolah adalah aspek krusial dalam

⁴⁷ Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

⁴⁸ H Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*., 2013.

⁴⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003).

menentukan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Alben Ambarita menyoroti berbagai aspek dan keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menjadi pemimpin yang efektif dan berdampak positif. Beberapa poin utama dari pandangan Alben Ambarita tentang kepemimpinan kepala sekolah meliputi: kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, kemampuan membuat keputusan, kolaborasi dan kerjasama, kemampuan beradaptasi, pengembangan profesional, dan pemantauan dan evaluasi⁵⁰.

Menurut Hasan Basri, kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya untuk menggerakkan seluruh potensi yang ada di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Hasan Basri menekankan beberapa aspek penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: kepemimpinan visioner, kepemimpinan inovatif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan relasional, manajemen konflik, pengembangan profesional, dan evaluasi dan pengawasan. Hasan Basri menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya tentang kemampuan manajerial, tetapi juga tentang

⁵⁰ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2013).

kemampuan untuk menjadi teladan, motivator, dan inovator bagi seluruh warga sekolah. Kepala sekolah yang efektif adalah yang mampu mengarahkan sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi melalui kerjasama, komunikasi, dan inovasi⁵¹.

Menurut Yunus dalam artikelnya bahwa , kepemimpinan kepala sekolah adalah pola interaksi antara individu yang menggunakan kekuasaan dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar dapat bekerja sama guna mencapai tujuan bersama⁵². Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pemimpin, di antaranya: memiliki profesionalisme, memahami aspek-aspek kepemimpinan, mampu mengelola organisasi secara bijaksana dan adil, memiliki keterampilan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi yang dipimpin.

Dari beberapa uraian para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah

⁵¹ K Basri, H., & Kamaruddin, "The Influence Of Organizational Culture, Principal Leadership And School Environment On Organizational Commitment In District High Schools Juang City Bireuen Regency," *IndOmera* 1, no. 2 (2020): hlm. 8-18.

⁵² A. Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 5, no. 5 (2021), hlm. 35.

merujuk pada keterampilan dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengarahkan, mengelola, dan memandu segala kegiatan di lingkungan sekolah⁵³. Hal ini mencakup pengambilan keputusan, perencanaan strategi, manajemen sumber daya manusia dan fasilitas, serta menciptakan atmosfer yang mendukung proses pembelajaran dan perkembangan siswa. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga termasuk dalam membangun hubungan yang positif dengan seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, karyawan, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar, sambil memberikan keteladanan moral dan etika di lembaga pendidikan. Kepala sekolah juga diharapkan untuk menjaga lingkungan sekolah agar menjadi tempat yang kondusif untuk proses pembelajaran dan pengembangan spiritual⁵⁴.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Dalam konsep Islam, kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada tata kelola dan pengawasan

⁵³ S Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan* 22, no. 2 (2014), hlm. 200-206.

⁵⁴ A. Marpudin, A., Handoko, G., Abdulhak, I., & Mudrikah, "Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Agama, Filosofis, Psikologi Dan Sosiologi Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Islamika," *Jurnal Agama, Pendidikan Dan Sosial Budaya* 15, no. 1 (2021), hlm. 27.

sekolah yang diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam.⁵⁵ Selain memperhatikan aspek administratif dan manajerial, kepemimpinan dalam Islam juga melibatkan dimensi moral, etika, dan spiritual. Dalam pandangan Islam, seorang kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin yang adil, bijaksana, memiliki integritas, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas kepemimpinan serta pengelolaan sekolah. Di samping itu, kepala sekolah juga diharapkan memperhatikan kesejahteraan seluruh anggota komunitas sekolah, termasuk siswa dan staf pengajar, serta menjaga lingkungan sekolah agar tetap kondusif untuk proses pembelajaran dan pengembangan spiritual⁵⁶.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan Islam sebagai seorang pelayan adalah konsep yang menekankan pentingnya menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala sekolah sebagai pemimpin pelayan harus berkomitmen untuk melayani guru, siswa, dan

⁵⁵ A. D Hanggara, *Kepemimpinan Empati Menurut Al-Qur'an* (Jejak Publishe, 2019).

⁵⁶ A. Marpudin, A., Handoko, G., Abdulhak, I., & Mudrikah, "Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Agama, Filosofis, Psikologi Dan Sosiologi Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Islamika," *Jurnal Agama, Pendidikan Dan Sosial Budaya* 15, no. 1 (2021), hlm. 27.

komunitas sekolah dengan sepenuh hati dan penuh integritas⁵⁷.

Tugas inti dari seorang kepala dalam manajemen pendidikan Islam adalah untuk memimpin dan membantu para guru dalam pemahaman, pemilihan, dan penyusunan strategi untuk mencapai tujuan pendidikan berdasarkan pada ketentuan manajemen sekolah tersebut.⁵⁸ Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mendorong seluruh anggota sekolah dan masyarakat untuk mencapai keberhasilan program-program pendidikan. Tanggung jawab kepala sekolah mencakup penciptaan lingkungan kerja yang aktif, nyaman, dan harmonis, dengan tujuan meningkatkan produktivitas guru dan staf sekolah, mencapai kepuasan yang tinggi, serta meningkatkan prestasi.⁵⁹ Sebagai seorang kepala sekolah, perannya mencakup berbagai aspek seperti administrator, manajer, inovator, pendidik, pengawas, dan motivator. Di samping itu, kepala sekolah juga perlu memberikan

⁵⁷ R. K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (Paulist press, 2002).

⁵⁸ M. Bustan, S., Sindju, H. B., & Suib, "Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pendidik Dan Pemimpin Di Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 2, no. 4 (2012).

⁵⁹ N. E. Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Zahari, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Chalim Journal of Teaching and Learning* 1, no. 2 (2021), hlm. 159-168.

panduan kepada para guru di sekolah. Dalam kapasitasnya sebagai pendorong utama untuk seluruh aktivitas, diharapkan kepala sekolah dapat memotivasi guru dan semua pihak di sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Supriadi, fungsi utama kepemimpinan dikenal dengan EMASLIM, yaitu pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator⁶⁰. Tugas kepala sekolah sebagai pendidik adalah menekankan tanggung jawab mereka terhadap kemajuan peserta didik. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah diharapkan untuk mengelola secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam peran administratif, kepala sekolah perlu menangani semua kegiatan administratif di lingkungan pendidikan. Selain itu, dalam fungsi supervisi, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam proses belajar mengajar.⁶¹ Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi seluruh staf di sekolah agar dapat menerapkan kebijakan-kebijakan

⁶⁰ O Supriadi, "Peranan Kepala PAUD Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Sebelum Dan Saat Terjadi Pandemi Covid-19," *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 1 (2020), hlm. 56.

⁶¹ H Sunaedi, A., & Rudji, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli.," *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)* 3, no. 02 (2023), hlm. 1-17.

yang ada. Dalam perannya sebagai inovator, kepala sekolah harus bersikap dinamis, kreatif, dan terus-menerus mengembangkan diri demi kemajuan sekolah. Sebagai motivator, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberikan dukungan dan semangat kepada semua pihak agar sekolah bisa berkembang. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar terhadap kemajuan dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang efektif perlu memahami tiga hal utama: alasan mengapa pendidikan berkualitas penting di sekolah, langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah, serta cara mengelola sekolah dengan efektif untuk meraih hasil yang optimal⁶².

Indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut⁶³:

1. Menekankan kepada guru dan seluruh warga

⁶² H. Dasmo, D., Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, "Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21.," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2021), hlm. 240.

⁶³ Herawati Syamsul, "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp)," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 275–89, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4271>.

sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.

2. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
3. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
4. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
5. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
6. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.

Demikianlah enam indikator kepemimpinan kepala sekolah yang mana apabila terlaksana dengan baik maka organisasi di sekolah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah berbagai aspek dan ciri yang menunjukkan efektivitas seorang kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah. Berikut adalah beberapa indikator utama kepemimpinan kepala sekolah⁶⁴:

⁶⁴ N Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan*

1. Pemahaman dan Implementasi Perubahan

Kepala sekolah harus menjadi agen perubahan yang efektif, mampu mengelola perubahan secara efisien.

2. Kepemimpinan Moral

Kepala sekolah harus menunjukkan integritas dan etika yang tinggi dalam setiap tindakan.

3. Pengembangan Kapasitas Staf

Kepala sekolah perlu memberikan dukungan untuk pengembangan profesional guru dan staf.

Menurut Wahjosumidjo dalam E. Mulyasa, indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah ialah:⁶⁵

1. Kepribadian: percaya diri, jujur, tanggung jawab, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan serta berani mengambil resiko dan keputusan.
2. Pengetahuan: Memahami kondisi tenaga kependidikan dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.

Bersaing Dan Kecerdasan Emosi) (Deepublish, 2017).

⁶⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*.

3. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
4. Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal sekolah.
5. Kemampuan berkomunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua serta masyarakat sekitar.

Pendapat lain juga menjelaskan indikataor kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut:⁶⁶

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
2. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

⁶⁶ L Anggal, N., Yuda, Y., & Amon, *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Gunawana L (CV.Samarinda, 2020).

3. Dapat menjalin hubungan yang harmonis kepada masyarakat sehingga bisa melibatkan mereka secara aktif untuk mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen, serta
6. Mampu mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mencakup berbagai aspek yang esensial untuk mencapai keberhasilan dalam mengelola dan memimpin sekolah. Kepala sekolah yang efektif menekankan pentingnya disiplin dalam memenuhi norma-norma pembelajaran, membimbing dan mendukung guru dalam menghadapi tantangan, serta memberikan teladan yang baik bagi seluruh warga sekolah. Mereka juga mendorong pengembangan kapasitas staf melalui pelatihan dan memberikan dukungan moral yang tinggi. Pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi sekolah, kemampuan komunikasi yang baik, serta

keterampilan dalam pengambilan keputusan yang tepat menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, kepala sekolah dapat memberdayakan guru dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

3. Insentif Kerja

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan⁶⁷. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau organisasi profitabilitas.

Insentif kerja adalah bentuk dorongan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan

⁶⁷ M. D Rahayu, B., & Ruhamak, "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)," *Jurnal Ekonomi Universitas Kadir* 2, no. 1 (2017).

atas kinerja atau pencapaian tertentu di tempat kerja. Tujuan dari insentif kerja adalah untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi.⁶⁸ Insentif kerja dapat berupa bonus, tunjangan, promosi jabatan, pengakuan atas pencapaian, atau penghargaan lainnya yang diberikan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target atau kinerja yang diinginkan.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang mampu kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat.⁶⁹

⁶⁸ A. Zulkarnaen, W., & Suwarna, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1, no. 1 (2017), hlm. 33-52.

⁶⁹ C. P Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi," *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6, no. 1 (2021), hlm. 96.

a. Dasar Pemberian Insentif Kerja

Dasar pemberian insentif kerja dapat dikaitkan dengan berbagai ukuran yang berhubungan langsung dengan prestasi kerja pegawai/karyawan, ada beberapa macam ukuran yang dapat digunakan sebagai dasar pemberian insentif, yaitu :⁷⁰

1) Jumlah Keluaran

Pemberian insentif berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, misalkan berdasarkan satuan hasil, dasar perhitungan dengan cara melihat hasil kerja atau satuan hasil yang dihasilkan seorang pegawai/karyawan.⁷¹ Jika hasil kerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan maka selisihnya akan diperhitungkan dengan uang.

2) Kualitas Keluaran

Pemberian insentif berdasarkan kualitas output yang dihasilkan, misalkan insentif yang akan diberikannya hanya untuk output yang telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan

⁷⁰ D. R. Putra, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).," 2019.

⁷¹ A. Zulkarnaen, W., & Suwarna, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu.," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1, no. 1 (2017), hlm. 33-52.

oleh perusahaan/instansi.⁷²

3) Keberhasilan Dalam Mencapai Tujuan

Pemberian insentif yang didasarkan pada keberhasilan pencapaian target yang telah ditetapkan. Jika seorang pegawai telah berhasil mencapai target tertentu maka akan diperhitungkan dengan uang yang besarnya telah ditentukan pula. Semakin tinggi target yang dicapai pegawai maka insentif yang diperoleh akan semakin besar.⁷³

4) Besarnya Keuntungan

Pemberian insentif didasarkan pada jumlah keuntungan yang dihasilkan, misalnya dengan bagi hasil.⁷⁴

5) Efisiensi Biaya

Pemberian insentif didasarkan pada penghematan biaya-biaya yang digunakan perusahaan/instansi, misalnya dengan *product sharing*. Dimana pegawai akan memperoleh tambahan upah dari hasil efisiensi biaya tenaga

⁷² L. Natika, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang," *Center for Open Science*. 58 (2018).

⁷³ I. Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Romi Violeta Sidoarjo," *Benchmark* 1, no. 2 (2021), hlm. 49.

⁷⁴ N Nurani, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung," *BENEFIT* 2, no. 1 (2015), hlm. 1-7.

kerja.⁷⁵

b. Tujuan Insentif Kerja

Terdapat tiga aspek kunci dalam penerapan program pembayaran insentif, yakni jenis program, jenis pembayaran, dan besarnya penghargaan⁷⁶. Kebijakan pembayaran insentif dapat mempertimbangkan beberapa faktor, seperti pencapaian target pengajaran guru di bidang tertentu, dengan tujuan menjaga motivasi guru untuk terus mengajar. Selain itu, insentif juga diberikan kepada guru yang mengajar di sekolah-sekolah dengan akses yang sulit. Tujuan lain dari insentif adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, mendorong keterlibatan mereka dalam tugas tambahan, serta menciptakan guru-guru yang unggul berdasarkan penilaian kinerja. Lembaga pendidikan sering kali menggunakan program insentif sebagai strategi untuk merekrut dan mempertahankan guru, serta untuk memastikan distribusi tenaga kerja guru yang merata.

Pemberian insentif bertujuan untuk

⁷⁵ E Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan.," *Jurnal Bisnis Kolega.*, 2020.

⁷⁶ H. P Sari, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA," *Perspektif Ilmu Pendidikan* 33, no. 1 (2019), hlm. 69-78.

meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Tujuannya adalah untuk memacu motivasi, pencapaian, dan produktivitas pegawai. Menurut Handoko yang dikutip dalam Evi, insentif dimaksudkan untuk memperbesar semangat kerja karyawan dalam meraih tujuan organisasi, dengan memberikan insentif finansial yang melebihi gaji pokok³⁹. Dalam keselarasannya, Masltoh menjelaskan bahwa tujuan utama pemberian insentif adalah memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan guru bersertifikat, sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 16 ayat (2) menyebutkan bahwa guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya berhak atas tunjangan profesi.⁷⁷ Tunjangan tersebut juga diberikan bagi guru yang bertugas di daerah khusus. Guru yang belum memiliki sertifikasi akan mendapatkan tambahan penghasilan setiap tiga bulan dari

⁷⁷ H. Alawiah, "Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Indonesia.," 2023.

pemerintah daerah provinsi, kabupaten, atau kota. Walaupun guru tersebut bukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), jika mereka sudah memiliki sertifikat, mereka tetap berhak menerima tunjangan profesi. Hal ini sesuai dengan penyetaraan status jabatan, golongan, dan jabatan fungsional guru melalui proses inpassing.⁷⁸

Insentif berupa tambahan penghasilan juga diberikan kepada guru non-PNS untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan demikian, diharapkan para guru akan terus meningkatkan kompetensi dan kinerja profesional mereka agar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya.⁷⁹ Insentif ini juga bertujuan untuk memberikan fokus kepada guru dalam menjalankan tugas-tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengajar peserta didik. Selain sebagai bentuk penghargaan, pemberian insentif juga dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru yang bukan PNS.

⁷⁸ D. J. Saputra, "Sertifikat Pendidik Syarat Mutlak Dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional Guru Dan Peningkatan Kesejahteraan Guru," *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 1, no. 1 (2022), hlm. 1-15.

⁷⁹ F. Aruni, F., & Faisal, "Efektivitas Kebijakan Sertifikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Edumaspu," *Edumaspu: Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (2021), hlm. 42-48.

Insentif merupakan bentuk penghargaan atau ketidakseimbangan yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil dari peningkatan kualitas kinerja atau sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi kerja, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

c. Indikator Insentif Kerja

Evaluasi terhadap insentif kerja dapat ditentukan melalui penilaian oleh para guru atas sejumlah indikator, antara lain⁸⁰:

- 1) Kinerja pegawai
- 2) Masa kerja
- 3) Insentif material dan
- 4) Insentif non material

Begitupun pendapat Hasibuan, H. Melayu mengungkapkan beberapa indikator insentif kerja antara lain sebagai berikut:⁸¹

1. Kinerja yaitu sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.
2. Lama karyawan bekerja merupakan sistem

⁸⁰ D. Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (CV Jejak: (Jejak Publisher, 2018).

⁸¹ H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua* (Yogyakarta, 2002).

pemberian insentif dalam hal lamanya kerja mempunyai kelebihanannya yaitu dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik, tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas yaitu sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
4. Keadilan yaitu sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.
5. Kelayakan yaitu disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Pendapat lain juga menjelaskan beberapa

indikator insentif kerja sebagai berikut:⁸²

1. Balas jasa yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya pada perusahaan.
2. Lama kerja merupakan besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya menggunakan jam, hari, minggu dan perbulan.
3. Senioritas yaitu masa kerja seorang karyawan disebuah perusahaan juga berpengaruh pada besarnya insentif yang akan diterimanya.
4. Kebutuhan yaitu pemberian insentif kepada karyawan dapat juga didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik bagi karyawan.
5. Keadilan perusahaan juga sering memberikan insentif terhadap karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.
6. Evaluasi jabatan yaitu suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam

⁸² E. J. S Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta Edisi Kedua: Raja Grafindo Persada, 2015).

suatu organisasi. Berarti penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Dari beberapa uraian pendapat para ahli mengenai indikator insentif kerja maka bisa di simpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dapat di jelaskan dengan beberapa unsur anatara lain: a) kinerja pegawai, b) masa kerja, c) insentif material dan, d) insentif non material. Dengan beberapa unsur ini dapat merancang program insentif yang tidak hanya menghargai kinerja individu, tetapi juga mempertimbangkan loyalitas dan pengalaman kerja karyawan. Insentif material seperti bonus dan tunjangan dapat menjadi motivator langsung yang meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan, sementara insentif non-material, seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Kombinasi yang tepat dari insentif material dan non-material, yang diberikan secara adil dan berdasarkan kinerja dan masa kerja, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip dalam buku Kusnadi, motivasi manusia berkaitan erat dengan memenuhi kebutuhan individual. Ketika kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki telah terpenuhi, individu akan mulai memusatkan perhatiannya pada kebutuhan yang lebih tinggi.⁸³ Dengan kata lain, motivasi manusia akan dipengaruhi oleh kebutuhan apa yang saat ini dominan dalam hierarki kebutuhan Maslow. Dari sudut pandang motivasi, teori tersebut menyatakan bahwa meskipun tidak mungkin semua kebutuhan terpenuhi secara sempurna, kebutuhan yang telah terpenuhi secara signifikan tidak lagi menjadi sumber motivasi yang kuat. Dengan demikian, jika Anda ingin memotivasi seseorang menurut Maslow, Anda harus memahami tingkat kebutuhan mana yang telah terpenuhi dalam hierarki kebutuhan dan fokus pada memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi atau kebutuhan yang berada di tingkat yang lebih tinggi.⁸⁴

Maslow menghipotesiskan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima peningkatan kebutuhan

⁸³ A Kusnadi, "Teori Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Perspektif Tasawuf," *Al Qalam* 11, no. 2 (2023).

⁸⁴ Siti Muazaroh and Subaidi Subaidi, "Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah)," *Al-Mazaahib: Jurnal Perbandingan Hukum* 7, no. 1 (2019), 17, <https://doi.org/10.14421/al-mazaahib.v7i1.1877>.

berikut:⁸⁵

- 1) Psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan pakaian dan perumahan, seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan: Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: Mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: Mencakup faktor rasa aspek internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat Eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian, serta .
- 5) Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensinya, dan membesarkan-diri.⁸⁶

Dalam teori ini, Maslow percaya bahwa individu akan bergerak melalui hierarki ini secara berurutan. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi, kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi akan menjadi motivasi dominan dalam perilaku individu.⁸⁷ Misalnya, seseorang yang mengalami kelaparan akan lebih mengutamakan

⁸⁵ H. Meithiana, I., & Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 2019.

⁸⁶ I. Z Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (CV. Penerbit Qiara Media., 2021).

⁸⁷ H. Setiawan, *Manusia Utuh: Sebuah Kajian Atas Pemikiran Abraham Maslow* (PT Kanisius., 2014).

mencari makanan daripada mencari persahabatan baru. Namun, setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, kebutuhan pertemanan mungkin menjadi motivasi yang lebih dominan.

Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam konteks lingkungan kerja⁸⁸. Motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan baik untuk individu maupun tim secara keseluruhan. Untuk memahami motivasi kerja, kita perlu mempertimbangkan berbagai elemen yang mempengaruhinya, seperti kebutuhan pribadi, penghargaan, pengakuan, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Seorang manajer atau pemimpin yang baik akan menyadari faktor-faktor ini dan berusaha menciptakan suasana kerja yang mendukung agar motivasi karyawan dapat meningkat.

a. Motivasi Kerja Guru

Guru sebagai salah satu aktor dalam lingkungan sekolah, memiliki tanggung jawab untuk memahami siswa dengan sepenuhnya.⁸⁹ Upaya

⁸⁸ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior (17th Editi* (Pearson Education Limited., 2013).

⁸⁹ J Juhji, "Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan. *Studia Didaktika*," *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 10, no. 01 (2016), hlm. 51.

untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai siswa akan mempermudah pengelolaan proses belajar-mengajar secara langsung. Perkembangan seorang guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran juga memerlukan dorongan kerja yang tinggi. Ryadi S menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari tiga elemen utama: kebutuhan, motif atau tujuan yang mendorong tindakan, proses pemilihan yang menentukan pilihan tindakan, dan intensitas usaha yang diberikan untuk tindakan yang dipilih⁹⁰. Pada intinya, motivasi kerja mengendalikan perilaku, sikap, kinerja, serta arah dan tingkat upaya yang diterapkan.

Motivasi kerja menurut Y. Wijaya, I., & Rohaniah, merupakan salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi kerja dipengaruhi oleh sikap atau sikap individu terhadap situasi kerja yang dihadapinya.⁹¹ Dalam konteks ini, terdapat hubungan positif antara dorongan untuk berprestasi dengan tingkat pencapaian kinerja. Motivasi kerja berfungsi untuk mengubah energi yang dimiliki individu, termasuk aspek mental,

⁹⁰ S Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Jejak Pustaka., 2022).

⁹¹ Y. Wijaya, I., & Rohaniah, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan Ri.," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 1 (2021), hlm. 33–42.

emosional, dan psikologis, yang kemudian mendorong individu untuk bertindak dan bekerja menuju pencapaian tujuan. Menurut Winardi, motivasi kerja adalah potensi yang ada dalam diri setiap individu, yang bisa dikembangkan melalui usaha pribadi atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti ketidakseimbangan finansial atau ketidakseimbangan non-finansial.⁹² Potensi ini memiliki dampak yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang secara baik atau buruk, tergantung pada situasi serta kondisi yang dihadapi individu tersebut.

Dorongan yang memotivasi individu bisa berasal dari hasrat, kebutuhan, atau ketakutan. Energi seseorang digunakan untuk mencapai tujuan yang lebih baik, memperbaiki keadaan, memenuhi kebutuhan pribadi, atau menghindari pengasingan sosial. Motivasi dalam pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari luar maupun dalam diri individu. Menurut Riniwati (H29), untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, manajer dan supervisor perlu aktif dalam memberikan pelatihan yang mencakup beberapa aspek: (1) Memberikan

⁹² U. Yoesana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara," *Jurnal Pemerintahan Integratif* 1, no. 1 (2013), hlm. 13.

pujian dan penghargaan untuk perilaku positif, (2) Memberikan pengakuan masyarakat terhadap usaha bawahan, (3) Memberikan insentif yang tidak selalu berupa uang, (4) Menjadi teladan dan menunjukkan komitmen terhadap tim, (5) Mendengarkan dengan baik dan memberikan tanggapan yang tepat, serta (6) Menunjukkan minat dan empati yang tulus. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, efisien, dan berintegrasi sepenuhnya untuk mencapai kepuasan. Teori kepuasan yang diungkapkan oleh Winslow Tailor, sebagaimana disampaikan oleh Madjid, menyatakan bahwa motivasi kerja pekerja hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan biologis. Menurut teori ini, kebutuhan ini akan terpenuhi jika gaji atau upah yang diberikan mencukupi⁹³. Dengan demikian, jika gaji atau upah karyawan ditingkatkan, semangat kerja mereka akan meningkat.

b. Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja meliputi beberapa konsep, termasuk teori kebutuhan yang diperkenalkan oleh Maslow dalam menguraikan hierarki kebutuhan manusia dalam lima tingkatan: (1) kebutuhan

⁹³ A. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja* (Samudra Biru., 2016).

fisiologis seperti makanan, minuman, dan istirahat, (2) kebutuhan akan keamanan baik secara fisik maupun psikologis, (3) kebutuhan akan kasih sayang, (4) kebutuhan akan diberikan penghargaan atau harga diri, dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri yang melibatkan pengembangan potensi individu agar dapat mencapai kemampuan yang optimal. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow ini didasarkan pada manusia merupakan makhluk sosial yang berkeinginan lebih banyak secara terus-menerus terus menerus, kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi alat motivasi, kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat.

Teori motivasi kerja lainnya adalah teori kebutuhan McClland yang menyatakan bahwa motivasi kerja bervariasi sesuai dengan kebutuhan individu terhadap pencapaian⁹⁴. McClland mengidentifikasi tiga ciri umum dari individu yang memiliki tingkat pencapaian yang tinggi (*highachievers*): kecenderungan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang moderat, preferensi terhadap situasi di mana prestasi tergantung pada usaha pribadi bukan faktor lain, dan

⁹⁴ T. C. Merentek, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi," *Rhapsodi Jurnal Studi Multidisiplin* 1, no. 1 (2023), hlm. 10–20.

keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat pencapaian rendah.

S. Handayani, S., Haryono, membagi teori kebutuhan McClelland menjadi tiga jenis kebutuhan: (1) Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk mencapai keberhasilan atau pencapaian yang terkait dengan serangkaian standar, (2) Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) merupakan dorongan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan (3) Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk memiliki hubungan yang erat dan ramah dalam interaksi interpersonal.⁹⁵

Teori Dua Faktor Herzberg, yang dikenal sebagai *Two Factors Motivation Theory* dalam faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan dalam pekerjaan dan menghubungkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan⁹⁶. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja yang optimal dapat memacu upaya adalah adanya peluang

⁹⁵ S. Handayani, S., Haryono, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow," *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi* 11, no. 1 (2020), hlm. 44–53.

⁹⁶ S. Marliani, "Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)," *Jurnal Buana Akuntansi* 1, no. 1 (2016).

untuk menyelesaikan tugas yang memerlukan keahlian khusus serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Secara umum dijelaskan, individu dipengaruhi oleh dua faktor: faktor pemeliharaan (*maintenance Factors*) yang berkaitan dengan mempertahankan kesejahteraan fisik dan faktor motivasi (*motivation Factors*) yang mencakup kebutuhan psikologis seseorang untuk merasa terpenuhi dalam menjalankan pekerjaan. Menurut teori ini, faktor pemeliharaan mencakup aspek-aspek yang mendorong prestasi dengan sifat ekstrinsik, berasal dari luar individu, yang juga berperan dalam menentukan perilaku individu, sedangkan faktor motivasi Merujuk pada hal-hal yang mendorong prestasi secara intrinsik, berasal dari dalam individu.

c. Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja meliputi beberapa konsep, termasuk teori kebutuhan yang diperkenalkan oleh Maslow dalam menguraikan hierarki kebutuhan manusia dalam lima tingkatan⁹⁷:

- 1) kebutuhan fisiologis seperti makanan, minuman, dan istirahat.
- 2) kebutuhan akan keamanan baik secara fisik maupun psikologis.

⁹⁷ A. Maslow, *A Theory of Human Motivation* (Lulu. com., 2013).

- 3) kebutuhan akan kasih sayang.
- 4) kebutuhan akan diberikan penghargaan atau harga diri, dan
- 5) kebutuhan untuk aktualisasi diri yang melibatkan pengembangan potensi individu agar dapat mencapai kemampuan yang optimal.

Frederick Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori: faktor pemeliharaan (faktor kebersihan) dan faktor motivator⁹⁸.

- 1) Faktor Pemeliharaan:
 - a) Gaji
 - b) Kondisi kerja
 - c) Kebijakan perusahaan
 - d) Keamanan kerja
 - e) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
- 2) Faktor Motivator:
 - a) Prestasi
 - b) Pengakuan
 - c) Tanggung jawab
 - d) Pekerjaan itu sendiri
 - e) Kemajuan dan pengembangan karier

Indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryo dapat dirumuskan sebagai

⁹⁸ B. B. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons., 1959.

berikut:⁹⁹

1. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, tugas-tugas yang diberikan, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan.

2. Komitmen terhadap Organisasi

Seberapa kuat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

3. Keinginan untuk Berprestasi

Dorongan internal yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan dan standar kerja yang tinggi.

4. Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

Seberapa sering dan sejauh mana karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan dalam perusahaan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja.

5. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan

Seberapa sering karyawan menerima penghargaan atau pengakuan atas kerja keras dan prestasi mereka, yang dapat meningkatkan

⁹⁹ B. S Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. (Bumi aksara, 2002).

motivasi dan kepuasan kerja.

6. Kesempatan untuk Berkembang

Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka, seperti pelatihan dan promosi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai indikator motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Kebutuhan merupakan kepuasan dalam bekerja menjadi faktor penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka. Loyalitas kepada organisasi menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap berkomitmen dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Prestasi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan proses pengambilan keputusan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar, sementara penghargaan dan pengakuan memberikan motivasi tambahan dengan menghargai usaha dan kontribusi karyawan. Terakhir, peluang untuk berkembang melalui pelatihan dan pengembangan karier tidak hanya

meningkatkan keterampilan tetapi juga menumbuhkan semangat dan komitmen jangka panjang. Semua faktor ini, bila dikelola dengan baik, dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5. Profesionalitas guru

Danim menjelaskan beberapa istilah yang terkait dengan profesi, termasuk profesi, profesional, profesionalisme, dan profesionalisasi¹⁰⁰. Istilah profesi memiliki akar etimologi dari bahasa Inggris "profession" atau bahasa Latin "profecus," yang mengandung arti pengakuan atau menyatakan keahlian dalam menjalankan tugas khusus. Dalam istilah, profesi mengacu pada pekerjaan yang membutuhkan pendidikan tinggi, dengan fokus pada pekerjaan yang bersifat intelektual ketimbang manual, serta penerapan pengetahuan teoritis dalam tugas praktis. Secara analogi, profesi mencerminkan keahlian atau kemampuan dalam suatu bidang yang didasarkan pada pemahaman intelektual dan pelatihan khusus. Sementara itu, istilah profesional menggambarkan standar kinerja yang sesuai dengan anggota profesi, mencerminkan kualitas baik dalam kemampuan dan sikap, serta kepatuhan terhadap

¹⁰⁰ S. Danim, *Pengembangan Profesi Guru*. Prenada Media., 2012.

kode etik yang mengatur profesi tersebut¹⁰¹.

Menurut Mangkunegara, profesionalisme adalah kemampuan khusus yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Individu yang menduduki suatu posisi atau jabatan tertentu harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Mereka yang memahami dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang menyadari potensi keahlian mereka.

Menurut Wibowo dan Suseno, profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut¹⁰². Lebih lanjut dijelaskan oleh Hamka, profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran

¹⁰¹ F. Amal, "Kinerja Pengawas Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *Journal of Educational Research*, 1, no. 1 (2022), hlm. 80.

¹⁰² Y. D. Wibowo, A., & Suseno, "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11, no. 1 (2017).

yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian¹⁰³.

Istilah profesionalisasi merujuk pada proses peningkatan kualifikasi, keterampilan, atau kompetensi individu dalam suatu profesi untuk memenuhi standar yang diharapkan. Selain itu, profesionalisasi juga mencerminkan peningkatan status dan perbaikan praktis. Dalam bahasa Inggris, istilah "professionalism" atau profesionalisme menggambarkan dedikasi individu dalam suatu profesi untuk terus memperbaiki dan mengembangkan keterampilan profesional mereka serta menyesuaikan strategi dengan bidang kerja mereka. Profesionalisme seorang guru mencakup berbagai keterampilan, termasuk penguasaan materi, pengelolaan sumber daya atau media, pemahaman prinsip-prinsip pendidikan, interaksi dalam proses belajar-mengajar, evaluasi pencapaian siswa, pengetahuan tentang fungsi dan program bimbingan pribadi, serta administrasi sekolah¹⁰⁴.

Profesionalitas selalu berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang

¹⁰³ Hamka Abdul Aziz, *Karakter Guru Profesiona* (Jakarta: AL-MAWARDI., 2012).

¹⁰⁴ D. F. Hopid, A., Febriana, R., Kholifah, N. A., Mahmuda, S., & Abid, "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD NITIKAN MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA.," *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 7, no. 2 (2022), hlm. 39–48.

membentuk panduan praktis dalam konteks profesional. Konsep ini juga mencakup ciri-ciri pekerjaan yang bersifat profesional, termasuk standar kualitas dan petunjuk pelaksanaan. Seorang guru yang menunjukkan profesionalitas adalah yang dinilai oleh rekan sejawatnya mampu bekerja dengan tekun, menunjukkan komitmen yang kuat, dan melampaui harapan untuk memenuhi kebutuhan siswa. Profesionalitas merujuk pada individu atau penampilan yang sesuai dengan ekspektasi, terutama dalam hal keahlian, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap profesi. Semua aspek terkait keprofesionalan disebut sebagai profesionalitas, seperti yang dijelaskan oleh Asan. Dalam menghadapi perubahan global yang cepat, guru perlu menekankan profesionalitas mereka untuk dapat mengatasi tantangan tersebut¹⁰⁵.

Seorang guru profesional tercermin dari keselarasan antara integritas dan karakter yang sejalan dengan kompetensi serta keterampilan. Guru tersebut memiliki moralitas yang tinggi, menjadikannya sebagai panutan bagi para murid. Mereka menguasai pengetahuan yang mendalam dalam bidang studi mereka dan memiliki keterampilan yang memungkinkan

¹⁰⁵ S. Warsah, I., Aprilian, M., & Rahmaningsih, "KECERDASAN INTERPERSONAL SISWA: Analisis Upaya Guru Dalam Mengembangkannya Di SMP 03 Rejang Lebong. Tarbawiyah," *Jurnal Ilmiah Pendidikan* 4, no. 2 (2020), hlm. 89.

penerapan pengetahuan tersebut dalam proses pembelajaran sehari-hari.

a. Tugas dan Peran Guru

Peran guru merupakan posisi penting dalam membentuk serta memberdayakan generasi penerus negara, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kecerdasan intelektual dan nilai-nilai sosial¹⁰⁶. Di harapkan bahwa guru memiliki keterampilan dalam merancang proses pembelajaran yang dapat memfasilitasi siswa untuk berpikir dengan cara yang aktif, kreatif, kritis, dan analitis, serta siap menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan internasional. Peran strategis guru dalam membimbing dan mengoptimalkan potensi siswa menekankan pentingnya merencanakan materi pembelajaran yang mencakup aspek profesionalisme.

Menurut Sauri dalam artikelnya yang berjudul “Membangun Karakter Bangsa Melalui Pembinaan Profesionalisme Guru Berbasis Pendidikan Nilai,” dijelaskan bahwa peran guru sebagai profesi yang melibatkan serangkaian tanggung jawab yang terkait

¹⁰⁶ W. R. A Fauziyati, “Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pendidikan Menuju Generasi Maju Indonesia,” *Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 10, no. 01 (2018).

dengan pekerjaan yang dilakukan di lingkungan sekolah maupun di luar jam kerja¹⁰⁷. Terdapat tiga jenis tugas yang diberikan oleh guru, yaitu tugas yang berkaitan dengan profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas yang berhubungan dengan kehidupan masyarakat. Tugas dalam profesi mencakup kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih. Aktivitas mendidik merujuk pada peran guru dalam meneruskan serta memperkaya nilai-nilai dan kepribadian peserta didik. Kegiatan mengajar berhubungan dengan penyaluran dan pengembangan pengetahuan serta teknologi kepada siswa. Sementara itu, pelatihan mengacu pada upaya pengembangan keterampilan siswa. Dalam aspek kemanusiaan, guru berperan sebagai figur kedua setelah orang tua, yang diharapkan mampu menciptakan koneksi emosional untuk memotivasi siswa dalam proses belajar mengajar.

Menurut Jihad, peran guru mencakup beberapa aspek, yaitu¹⁰⁸: (1) Sebagai fasilitator, bertugas menyediakan kemudahan bagi siswa selama proses pembelajaran, (2) Berperan sebagai pembimbing

¹⁰⁷ S. Sauri, "Membangun Karakter Bangsa Melalui Pembinaan Profesionalisme Guru Berbasis Pendidikan Nilai," *Jurnal Pendidikan Karakter* 2, no. 2 (2010), hlm. 1–15.

¹⁰⁸ A Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global* (Penerbit Erlangga., 2013).

dengan membantu siswa dalam mengatasi kesulitan saat belajar, (3) Menjadi penyedia lingkungan pembelajaran yang menarik agar meningkatkan semangat belajar, (4) Berfungsi sebagai contoh yang baik bagi siswa untuk mengikuti norma yang berlaku, (5) Sebagai motivator, ikut berupaya memperkenalkan perubahan kepada masyarakat dan khususnya kepada siswa, (6) Bertindak sebagai agen pengembangan pengetahuan dengan menyebarkan ilmu dan teknologi kepada siswa dan masyarakat, serta (7) Berperan sebagai manajer, memimpin kelompok siswa di kelas untuk mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran.

b. Profesionalitas Guru dalam Pembelajaran

Guru, sebagai sosok yang diharapkan menjadi teladan, didefinisikan sebagai pendidik yang profesional dan diharapkan menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme. Tugas utama mereka meliputi proses pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan penyampaian hasil pembelajaran. Menurut Sukmawati, pembelajaran yang berkualitas adalah pembelajaran yang menempatkan guru pada posisi yang tepat untuk berusaha menjadi profesional

sesuai dengan kebutuhan siswa¹⁰⁹. Hal ini meliputi penguasaan materi, perencanaan serta pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 begitu pentingnya peran dan tanggung jawab seorang guru yang merupakan agen pembelajaran yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran dan pemberi inspirasi bagi peserta didik, selain itu guru juga harus memiliki kompetensi yang merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dihayati dan dikuasai guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan¹¹⁰.

Menurut Arianti, guru berperan sebagai fasilitator yang bertanggung jawab untuk mempermudah proses belajar bagi seluruh siswa, sehingga mereka dapat belajar dalam lingkungan yang menyenangkan dan kondusif¹¹¹. Guru juga berfungsi sebagai motivator, yang bertugas memacu

¹⁰⁹ Sukmawati, *Pembelajaran Menyenangkan Dengan Virtual Reality* (Pradina Pustaka., 2022).

¹¹⁰ A. Murtadho, "Mengembangkan Kompetensi Guru Dalam Perspektif Pedagogi Kritis (Telaah Atas UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Serta PP RI No. 74 Tentang Guru). Al-Idarah," *Jurnal Kependidikan Islam* 10, no. 2 (2020), hlm. 56.

¹¹¹ A Arianti, "Urgensi Lingkungan Belajar Yang Kondusif Dalam Mendorong Siswa Belajar Aktif," *Jurnal Kependidikan* 11, no. 1 (2019), hlm. 41–62.

semangat belajar siswa. Prinsip dasar peran guru sebagai motivator melibatkan pemberian tugas yang jelas dan mudah dimengerti untuk meningkatkan minat siswa dalam belajar, memberikan penghargaan untuk prestasi dan hasil kerja siswa melalui pemberian hadiah atau hukuman yang efektif dan sesuai, serta menyediakan penilaian yang adil dan transparan.

Guru sebagai penggerak harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan memaksimalkan potensi siswa sesuai dengan tujuan dan harapan masa depan mereka. Sebagai sumber inspirasi, guru diharapkan dapat memotivasi siswa, menjadikan proses belajar-mengajar sebagai wadah yang merangsang pemikiran, ide, dan gagasan baru. Profesionalitas guru dalam pembelajaran sangat terkait dengan kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran, yang dikenal sebagai kompetensi pedagogik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) poin a, kompetensi pedagogik mencakup keterampilan dalam mengelola proses pembelajaran siswa, yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan siswa untuk

mewujudkan potensi yang dimilikinya¹¹².

Kemampuan dalam mengatur pembelajaran meliputi tiga aspek manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, seperti yang disampaikan oleh Arief¹¹³. Perencanaan berkaitan dengan penetapan tujuan dan kompetensi yang diharapkan, serta membuat estimasi tentang cara mencapainya. Implementasi, atau pelaksanaan, melibatkan interaksi antara individu untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan cara yang paling efektif. Sementara itu, pengendalian melibatkan evaluasi sebagai bagian dari proses untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan.

E. T. Faridah, S., Djatmika mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran kepada siswa¹¹⁴. Dalam hal perencanaan pembelajaran, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, termasuk penentuan

¹¹² Nasional, “Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan.”

¹¹³ M Arief, “Manajemen Kurikulum Berbasis Pendidikan Karakter Pada Sekolah Dasar Negeri Ujung Menteng 01 Pagi Jakarta,” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 12, no. 1 (2019), hlm. 38–54.

¹¹⁴ E. T. Faridah, S., Djatmika, “Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar,” *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan* 5, no. 9 (2020), hlm. 64.

tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber atau media pembelajaran, metode pembelajaran yang digunakan, penyusunan sistem penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan penggunaan alat penilaian. Sedangkan dalam pelaksanaan pembelajaran, ada beberapa indikator yang mencakup kegiatan pra-pembelajaran, pengenalan materi, kegiatan inti selama proses pembelajaran, serta kegiatan penutup di akhir pembelajaran.

Dari berbagai konsep yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas guru dalam proses pembelajaran merupakan keterampilan inti yang harus dimiliki oleh seorang guru. Mereka merupakan pihak yang terdepan dalam berinteraksi langsung dengan siswa, terkait dengan tugas mereka dalam mengelola pembelajaran mulai dari tahap perencanaan, implementasi, hingga evaluasi hasil belajar dan evaluasi kinerja selama proses pembelajaran.

c. Indikator Profesionalitas Guru

Dengan demikian, profesionalitas seorang guru dalam konteks pembelajaran dapat dinilai berdasarkan persepsinya sendiri dengan

menggunakan indikator-indikator berikut¹¹⁵:

- 1) Pemahaman mengenai karakteristik peserta didik
- 2) Penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang menginspirasi
- 3) Pengembangan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan
- 4) Penyelenggaraan pembelajaran yang menginspirasi
- 5) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk keperluan pembelajaran
- 6) Bimbingan dalam menggali potensi siswa untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimiliki

Raths (Nurhayati 2006), lebih lanjut mengemukakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional dan berkualitas, ada 7 (tujuh) kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, yaitu¹¹⁶:

- 1) Menjelaskan, menginformasikan, menunjukkan cara.
- 2) Mengawasi, mengarahkan, menyelenggarakan.
- 3) Menyatukan kelompok.
- 4) Memberi rasa aman.
- 5) Memperjelas sikap, keyakinan, masalah,

¹¹⁵ K. Wardaya, "PERSEPSI ORANG TUA TERHADAP KOMPETENSI GURU (Survei Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummul Quro Depok)," *Jurnal Elmadrasa* 3, no. 2 (2023), hlm. 19-37.

¹¹⁶ B. Nurhayati, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Dan Kinerja Guru Biologi Di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan.," *Mimbar Pendidikan* 4, no. 25 (2006): hlm. 64.

- 6) Mendiagnosis pembelajaran permasalahan.
- 7) Pembuatan bahan kurikulum.

Ketuju kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut sebaiknya dapat diterapkan oleh para guru untuk menuju profesionalisme.

Dalam dunia pendidikan dikenal 13 kompetensi guru yang telah dikembangkan oleh proyek pengembangan lembaga pendidikan tenaga kependidikan. Tiga belas kompetensi itu adalah:¹¹⁷

- 1) Menguasai landasan-landasan pendidikan
- 2) Menguasai bahan pelajaran
- 3) Memiliki keterampilan mengajar yang baik
- 4) Memiliki wawasan yang luas
- 5) Menguasasi kurikulum
- 6) Kemampuan mengelola kelas
- 7) Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- 8) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- 9) Kemampuan menggunakan media /sumber belajar
- 10) Menilai hasil belajar (prestasi) siswa
- 11) Memahami prinsip-prinsip dan hasil-hasil

¹¹⁷ Ilyas Ilyas, "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2, no. 1 (2022): 34–40, <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i1.158>.

- penelitian untuk keperluan pengajaran
- 12) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan (konseling)
 - 13) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.

Dari beberapa uraian diatas tentang beberapa indikator dapat di simpulkan bahwa profesionalitas guru harus memiliki penguasaan yang baik terhadap ilmu atau pengetahuan, baik yang bersifat teoretis maupun praktis. Kompetensi profesional mencakup kemampuan guru untuk mentransfer atau mentransformasikan ilmu dan pengetahuan yang diajarkannya kepada siswa melalui wawasan yang luas, memiliki keterampilan mengajar yang baik, serta menguasai kurikulum yang ada.

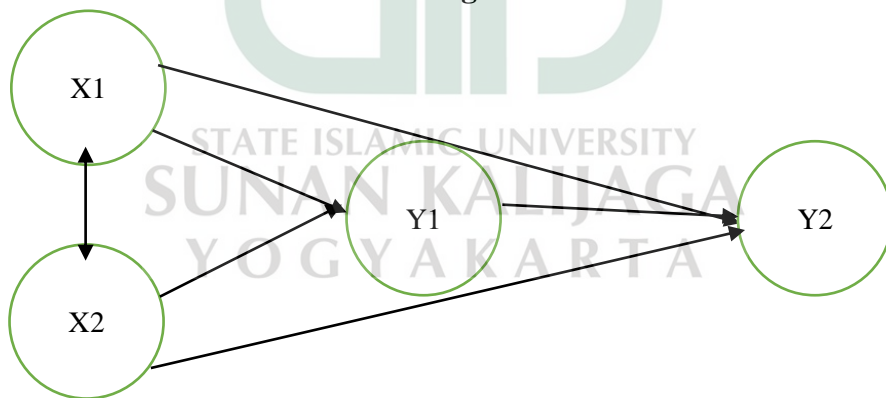
F. Kerangka Berfikir

Kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja merupakan dua faktor yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja dan profesionalitas guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja yang tinggi biasanya berujung pada peningkatan profesionalitas guru, di mana mereka lebih bersemangat untuk mengembangkan kompetensi, berinovasi dalam pengajaran, dan menjaga

etika kerja yang tinggi.

Selain itu, insentif kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru. Insentif yang tepat dapat memberikan penghargaan atas usaha dan dedikasi guru, sehingga meningkatkan rasa puas dan loyalitas mereka terhadap sekolah. Guru yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menjaga standar profesionalitas yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan insentif yang memadai dapat menciptakan siklus positif yang meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan :

X1 = Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Variabel Insentif Kerja

Y1 = Variabel Motivasi Kerja

Y2 = Variabel Profesionalitas Guru

➡ = Hubungan Variabel Independen dan Variabel
Dependen

➡ = Hubungan Variabel Independen dan Dependen
Secara Bersama-Sama.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban awal atau perkiraan terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan, dengan pertimbangan bahwa jawaban tersebut didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap pertanyaan penelitian, bukan sebagai jawaban yang berdasarkan pada data empiris.¹¹⁸

Hipotesis pada permasalahan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh insentif kerja terhadap motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh kepala sekolah terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh insentif kerja terhadap

¹¹⁸ Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan* (Nilacakra, 2018).

profesionalisme guru di SMKN 5 Yogyakarta.

5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta.
6. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta.
7. Terdapat pengaruh langsung insentif kerja terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja di SMKN 5 Yogyakarta.

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini mengkaji permasalahan penelitian dengan sistematika yang tersusun berdasarkan urutan per bab. Setiap bab mengandung beberapa sub-sub pembahasan yang disebut dengan bagian isi. Berikut ini adalah penjelasannya:

BAB I yakni pendahuluan yang merupakan pengantar dalam penelitian. Bab ini berisi beberapa sub pembahasan seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah bagian yang menjelaskan terkait metodologi penelitian. Terdapat beberapa sub bab pada bagian ini seperti: jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sampel penelitian, sumber data, instrument dan

teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB III yakni bagian yang membahas terkait Deskripsi Hasil Penelitian, Pembahasan dan Keterbatasan Penelitian.

BAB IV merupakan bagian penutup yang berisi simpulan, saran, dan kata penutup.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan sebelumnya terkait pengujian hipotesis penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai $p \text{ value } 0.001 < 0.05$. Hal tersebut disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Begitupun sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, maka semakin rendah motivasi kerja. Artinya, dengan kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung dan dapat menjadi teladan akan memotivasi kerja guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan.
2. Insentif kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai $p \text{ value } 0.009 < 0.05$. Hal tersebut disebabkan oleh pengaruh insentif kerja. Semakin baik insentif kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Begitupun sebaliknya, apabila insentif kerja kurang baik, maka semakin rendah motivasi kerja. Artinya dengan adanya insentif kerja

yang memadai dan mencukupi dapat meningkatkan dorongan dan semangat guru, sehingga mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap profesionalitas guru dengan nilai $p \text{ value } 0.009 < 0.05$. Hal tersebut disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula profesionalitas guru. Begitupun sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, maka semakin rendah pula profesionalitas guru. Artinya kepemimpinan kepala yang baik dapat menginspirasi guru untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Insentif kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru dengan nilai $p \text{ value } 0.007 < 0.05$. Hal tersebut disebabkan oleh pengaruh insentif kerja. Semakin baik insentif kerja maka semakin tinggi pula profesionalitas guru. Begitupun sebaliknya, apabila insentif kerja kurang baik, maka semakin rendah profesionalitas guru. Artinya insentif yang memadai dan mencukupi dapat meningkatkan dorongan dan semangat untuk guru yang profesionalitas.

5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap profesionalitas guru dapat dilihat dari analisis data yang di peroleh nilai probality Y1 sebeasar 0.001 <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y1 terhadap Y2
6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja dengan nilai R^2 0.935 dan nilai p volue 0.001<0,05 artinya pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 93.5% terhadap profesionalitas guru. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalu Y1 terhadap Y2 adalah perkalian antara nilai Standardizet terhadap Y2 yaitu $0.832 \times 0.230 = 0,191$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.230 + 0,191 = 0,421$. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,230 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,191 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X1 melalui Y1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y2.

7. Insentif kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja dengan nilai R^2 0.935 artinya variabel insentif kerja terhadap profesionalitas guru melalui motivasi kerja berkontribusi sebesar 93.5% terhadap profesionalitas guru. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai Standardized terhadap Y_2 yaitu $0.139 \times 0.230 = 0,031$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.015 + 0,031 = 0,046$. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,015 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,031 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X_1 melalui Y_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

B. Implikasi Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalitas guru di SMKN 5 Yogyakarta dapat memberikan wawasan yang berharga dalam konteks pendidikan.

Implikasi penelitian ini dapat mencakup beberapa

aspek, antara lain:

1. Implikasi bagi Kepala Sekolah

a. Pengembangan Kepemimpinan:

Hasil penelitian dapat membantu kepala sekolah untuk memahami pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan harus difokuskan pada kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendukung guru.

b. Penerapan Kebijakan Insentif:

Temuan bahwa insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan profesionalitas guru menekankan pentingnya kebijakan insentif yang adil dan transparan. Kepala sekolah perlu merancang dan menerapkan program insentif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru.

2. Implikasi bagi Guru

a. Peningkatan Motivasi dan Kinerja

Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat membantu guru untuk lebih proaktif dalam meningkatkan kinerja mereka. Guru dapat berpartisipasi dalam program pengembangan profesional dan mencari umpan balik secara berkala.

b. Kesadaran Profesionalitas

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya profesionalitas dalam menjalankan tugas mereka. Guru diharapkan lebih berkomitmen terhadap pengembangan kompetensi mereka dan peningkatan kualitas pengajaran.

3. Implikasi bagi Sekolah

a. Kultur Sekolah yang Positif

Temuan penelitian dapat digunakan untuk menciptakan kultur sekolah yang positif, di mana komunikasi dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru didorong. Sekolah dapat mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

b. Program Pengembangan Guru

Sekolah dapat merancang program pengembangan profesional yang komprehensif berdasarkan kebutuhan yang diidentifikasi dalam penelitian. Ini termasuk workshop, seminar, dan pelatihan yang relevan dengan peningkatan kualitas pengajaran.

4. Implikasi bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

a. Kebijakan Pendidikan

Temuan penelitian dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Pemerintah dapat menggunakan

hasil penelitian ini untuk merumuskan kebijakan yang mendukung kepemimpinan yang kuat dan insentif yang memadai bagi guru.

b. Investasi dalam Pendidikan

Pemerintah dapat mempertimbangkan peningkatan anggaran untuk program insentif guru dan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

5. Implikasi bagi Penelitian Lanjutan

a. Studi Lebih Lanjut

Penelitian ini membuka peluang untuk studi lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi motivasi dan profesionalitas guru, seperti lingkungan kerja, teknologi pendidikan, dan dukungan dari komunitas sekolah.

b. Metode Penelitian yang Beragam

Penelitian lebih lanjut dapat menggunakan metode yang lebih beragam, seperti studi kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika di sekolah.

C. .Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang diberikan penulis sebagai bahan pertimbangan bagi seluruh komponen terkait di sekolah, penelitian lebih lanjut dan

pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Kepala Sekolah

a. Mengembangkan Gaya Kepemimpinan yang Adaptif

Kepala sekolah disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif, yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi para guru. Pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan dapat membantu dalam hal ini.

b. Menerapkan Sistem Insentif yang Transparan

Kepala sekolah perlu memastikan bahwa sistem insentif yang diterapkan di sekolah bersifat transparan dan adil. Hal ini penting agar guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Saran untuk Guru

a. Proaktif dalam Pengembangan Diri

Guru disarankan untuk lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan profesional, seperti mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan bidang mereka.

b. Berpartisipasi dalam Program Motivasi

Guru juga perlu aktif berpartisipasi dalam program-program yang bertujuan meningkatkan

motivasi kerja, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan program tersebut.

3. Saran untuk Sekolah

a. Meningkatkan Komunikasi dan Kolaborasi

Sekolah sebaiknya menciptakan budaya komunikasi dan kolaborasi yang kuat antara kepala sekolah dan guru. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, diskusi kelompok, dan kegiatan bersama lainnya.

b. Menyediakan Program Pengembangan Profesional

Sekolah harus menyediakan dan mendukung program pengembangan profesional yang komprehensif untuk guru, yang tidak hanya fokus pada aspek teknis pengajaran, tetapi juga pada aspek motivasional dan profesionalitas.

4. Saran untuk Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

a. Meningkatkan Dukungan untuk Pelatihan Kepemimpinan

Pemerintah perlu meningkatkan dukungan untuk pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah agar mereka dapat memimpin dengan lebih efektif dan adaptif.

b. Merevisi Kebijakan Insentif

Pemerintah disarankan untuk meninjau dan merevisi kebijakan insentif bagi guru agar lebih

sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru di lapangan.

5. Saran untuk Penelitian Lanjutan

a. Mengeksplorasi Variabel Lain

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi dan profesionalitas guru, seperti lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, dan teknologi pendidikan.

b. Menggunakan Metode Penelitian yang Beragam

Peneliti di masa depan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian yang beragam, seperti studi kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A Sudja, I. N., & Kusmaningtyas. “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali,.” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9, no. 2 (2013)
- Adhari, I. Z. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media., 2021.
- Adriansyah, M. A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. “The Influence Of Transactional Leadership Style And Work Culture On Work Performance Mediated By Work Motivation.” *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 2020.
- Ahen, L. “Studi Analisis Kemampuan Pengelolaan Kecerdasan Interpersonal Dengan Prestasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Di Kalimantan Barat.” *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 1, no. 2 (2022)
- Ahmad Rustam, Hali, Ramlan. *Uji Prasyarat Statistika Parametrik : Analisis Manual Dan SPSS*. CV. Arden Jaya, 2021.
- Al, Eka Diah Kartiningrum et. “Aplikasi Regresi Dan Korelasi Dalam Analisis Data Dan Hasil Penelitian.,” n.d.
- Al, Linda Rosalina et. *Buku Ajar Statistika*. Kuranji Padang: CV. Muharika Rumah Ilmiah, 2023.
- Alawiah, H. “Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Indonesia,.” 2023.
- Alawiyah, F. “Standar Nasional Pendidikan Dasar Dan Menengah.” *Aspirasi* 8, no. 1 (2017)
- Alfatra, H. C., Murtafi’ah, N. H., & Mashar, A. “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-’Arabi Cikarang Barat.” *UNISAN JURNAL* 3, no. 1 (2024)
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1, no. 1 (2022)
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. “Pengaruh Insentif

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi.” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6, no. 1 (2021)
- Amal, F. “Kinerja Pengawas Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru.” *Journal of Educational Research*, 1, no. 1 (2022)
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2013.
- Anam, M Chairul, Sudirman Wilian, and Dadi Setiadi. “Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 1, no. 1 (2019).
- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan.” *Jurnal Bisnis Kolega.*, 2020.
- Anggal, N., Yuda, Y., & Amon, L. *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Gunawana L. CV.Samarinda, 2020.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif.” *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023)
- Arianti, A. “Urgensi Lingkungan Belajar Yang Kondusif Dalam Mendorong Siswa Belajar Aktif.” *Jurnal Kependidikan* 11, no. 1 (2019)
- Arief, M. “Manajemen Kurikulum Berbasis Pendidikan Karakter Pada Sekolah Dasar Negeri Ujung Menteng 01 Pagi Jakarta.” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 12, no. 1 (2019)
- Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2012.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik / Suharsimi Arikunto / OPAC*. Perpustakaan Nasional RI, n.d.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.*, n.d.
- Aruni, F., & Faisal, F. “Efektivitas Kebijakan Sertifikasi Dalam

- Meningkatkan Profesionalisme Guru. Edumaspu.” *Edumaspu: Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (2021)
- Asmawati, Asmawati, Happy Fitria, and Nurkhalis Nurkhalis. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Cahaya Pendidikan* 7, no. 1 (2021)
- Aziz, HamkaAbdul. *Karakter Guru Profesiona*. Jakarta: AL-MAWARDI., 2012.
- Bangun, D. “Hubungan Pemberdayaan Guru Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri Di Kota Malang.” *Jurnal Teknologi, Kejuruan Dan Pengajarannya*, 33, no. 1 (2012).
- Barbara G. Tabachnick, Linda S. Fidel. *Using Multivariate Statistics*. Harper Collins Collage Publisher. 3rd ed. New York, 1996.
- Basri, H., & Kamaruddin, K. “The Influence Of Organizational Culture, Principal Leadership And School Environment On Organizational Commitment In District High Schools Juang City Bireuen Regency.” *IndOmera* 1, no. 2 (2020)
- Basuki, Agus Tri. “Uji Multikolinearitas Dan Perbaikan Multikolinearitas,” 2017.
- Bentler, Peter M. “Some Contributions to Efficient Statistics in Structural Models: Specification and Estimation of Moment Structures.” *Psychometrika* 48, no. 4 (1983)
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (Edisi Kedua)*. Kencana. Jakarta, 2017.
- Bustan, S., Sindju, H. B., & Suib, M. “Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pendidik Dan Pemimpin Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 2, no. 4 (2012).
- Candra, Ade, Ahmad Sabandi, Syahril Syahril, and Ahmad Zikri. “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru.” *Jurnal Basicedu* 4, no. 3 (2020)
- Coaley, Keith. *An Introduction to Psychological Assessment and Psychometrics*. SAGE, 2014.

- Danim, S. *Pengembangan Profesi Guru*. Prenada Media., 2012.
- Dasmo, D., Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. "Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2021)
- Data, C. J. "Sumber Data Adalah Subjek Dari Mana Data Dapat Diperoleh. Adapun Sumber Data Tersebut Antara Lain Meliputi, 44.," n.d.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta Timur, 2020.
- Djafri, N. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish, 2017.
- Djamroni, D. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Swasta Di Kota Tangerang." *Tanzhim* 1, no. 02 (2016)
- Donni Juni Priansa, Rismi Somad. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Edited by Ai Kasmana. ALFABETA, Bandung, 2014.
- Edi, F. R. S. *Teori Wawancara Psikodignostik*. Penerbit LeutikaPrio., 2016.
- Eka Diah Kartiningrum et al. "Aplikasi Regresi Dan Korelasi Dalam Analisis Data Dan Hasil Penelitian," n.d.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai." *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity* 1, no. 1 (2021)
- Eripdawati, and Rantih Fadhlya Adri. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Profesionalisme Guru SD Muhammadiyah Kota Padang." *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 11, no. 77 (2017)
- Fadhallah, R. A. *Wawancara*. Unj Press., 2021.
- Faridah, S., Djatmika, E. T. "Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di

- Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan* 5, no. 9 (2020)
- Fauziah, H. “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.” *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 2, no. 1 (2012)
- Fauziyati, W. R. A. “Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pendidikan Menuju Generasi Maju Indonesia.” *Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 10, no. 01 (2018).
- Fauzuddin, F. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah.” *Belantika Pendidikan* 1, no. 2 (2018)
- Ferdinand, Augusty. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen Ed. 5*, n.d.
- Frost, Jim. “How to Interpret P-Values and Coefficients in Regression Analysis.” *Statistics By Jim*, n.d.
- Gary, A. Y. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Diterjemah Oleh Jusuf Udaya*,. Jakarta: Prenhallindo, 1997.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9*, n.d.
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9.” Universitas Diponegoro, 2018.
- Grahayudha, Graffito Riyant, M. Al Musadieq, and M. Djudi Mukzam. “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* / 8, no. 1 (2014)
- Greenleaf, R. K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist press, 2002.
- Guilford, J.P. and Fruchter, Benjamin. “Fundamental Statistics in Psychology and Education.” London: McGraw-Hil, 1978.
- Gumilang, G. S. “Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Bimbingan Dan Konseling.” *Jurnal Fokus Konseling* 2, no. 2 (2016).

- Guntoro, G. "Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Iqra* 14, no. 1 (2020)
- Hair J, Anderson R, Babin B, and Black W. "Multivariate Data Analysis." *Australia : Cengage*, 2014.
- Hamdan, H., Chaniago, F., & Takriyanti, R. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah." *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2021)
- Hamid, A. "Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran." *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 10, no. 1 (2020)
- Handayani, S., Haryono, S. "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow." *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi* 11, no. 1 (2020)
- Hanggara, A. D. *Kepemimpinan Empati Menurut Al-Qur'an*. Jejak Publishe, 2019.
- Harlan, Johan. *Analisis Regresi Linear*. Depok: Gunadarma, 2018.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021).
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta, 2002.
- Hati, I. P. *Uji Asumsi Klasik "Uji Multikolinearitas."* Uny. Vol. 10, 2017.
- Hendryadi. "Validasi Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 2 (2017)
- Heri Retnawati. *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Parama Publishing, 2016.
- Herry, Herry, Bukman Lian, and Yessi Fitriani. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Profesional Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4, no. 2 (2020)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. *The Motivation*

- to Work. John Wiley & Sons., 1959.
- Hopid, A., Febriana, R., Kholifah, N. A., Mahmuda, S., & Abid, D. F. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Nitikan Muhammadiyah Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 7, no. 2 (2022)
- Huba, J. S. Tanaka and G. J. "A General Coefficient of Determination for Covariance Structure Models under Arbitrary GLS Estimation." *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology* 2, no. 42 (1989)
- Ibnu Hadjar. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Ibnu, M, J H Harahap, H Sinaga, and ... "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Kependidikan Guru Di Sekolah: Pendidikan, Kepala Sekolah, Profesional Guru." *EDU MANAGE-Journal* ..., 2023,
- Ilyas, Ilyas. "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2, no. 1 (2022)
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang, 2013.
- Imron, M. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru." *Journal Creativity* 1, no. 1 (2023)
- Indra, I., Hadi, F., Mayasari, I., Oktaviana, A., & Andilla, M. "Manajemen Profesi Guru Abad 21." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 18 (2022): hlm. 560-570.
- Iskandar, U. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013).
- Ismail, T. "Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kinerja Guru SD." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 24, (1), Pp. 60-69., no. 1 (2017)
- Jamin, H. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. At-Ta'dib." *Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*,

- 2018.
- Jayadi, J., Triastuti, Y., & Lupiyani, L. "Motivasi Kerja Ditinjau Dari Faktor Remunerasi Dan Persepsi Kode Etik Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pancoran." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 15, no. 1 (2013)
- Jihad, A. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Penerbit Erlangga., 2013.
- Jogiyanto Hartono, M. (Ed.). *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi, 2018.
- John Hulland, Yiu Ho Chow, and Shunyin Lam. "Use of Causal Models in Marketing Research: A Review." *International Journal of Research in Marketing* 13, no. 2 (1996)
- Joseph, Hair. "Multivariate Data Analysis" 3, no. 1 (2010)
- Juhji, J. "Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. Jurnal At-Tarbiyat." *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020)
- . "Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan. Studia Didaktika." *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 10, no. 01 (2016)
- Kartini, Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada., 1994.
- Kartono, D. T., & Nurcholis, H. *Konsep Dan Teori Pembangunan. Jakarta*. Jakarta: Pustaka, 2016.
- Kaspullah, Purniadi Putra, and Imelda Wulandari. "Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sambas." *Jurnal Pendidikan Inspiratif* 9, no. 2 (2018)
- Keizer, H., & Pringgabayu, D. De. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. JMBI UNSRAT." (*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*) 4, no. 1 (2018).
- Kum, Jro, N Dantes, and I G K Arya Sunu. "Organisasi Dan Pemberian Insentif Dengan Profesionalisme Guru Tidak

- Tetap SMA Negeri Di Kota Denpasar,” n.d.
- Kusnadi, A. “Teori Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Perspektif Tasawuf.” *Al Qalam* 11, no. 2 (2023).
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. *Applied Linear Statistical Models*. McGraw-Hill., 2005.
- Kwirinus, D., Jando, A. M., Avi, G., Nino, M., & Ndua, Y. H. “Model Kepemimpinan Situasional Dan Transformasional Kepala Sekolah SMAK Yos Sudarso Batu.” *Equilibrium: Jurnal Pendidikan* 11, no. 1 (2023)
- Lestari, S. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa.” *Satya Widya* 32, no. 2 (2016)
- Lubis, S. “Analisis Profesionalisme Guru Berdasarkan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.” *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2, no. 1 (2012)
- Lubis, W. “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Educandum* 10, no. 1 (2017)
- Madjid, A. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru., 2016.
- Mahendra, M. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, no. 1 (2018)
- Manullang, J., & Wakas, J. E. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD GMIM IV Tomohon. JMPK.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2023)
- Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal Of Social Science Research* 3, no. 4 (2023)
- Mardiatmoko. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum* L.]).” n.d.
- Mardiatmoko, Gun. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus

- Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.].” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 14, no. 3 (n.d.)
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Mariana, D. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021)
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Kerja. MASTER.” *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 2 (2021)
- Marliani, S. “Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang).” *Jurnal Buana Akuntansi* 1, no. 1 (2016).
- Marpudin, A., Handoko, G., Abdulhak, I., & Mudrikah, A. “Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Agama, Filosofis, Psikologi Dan Sosiologi Studi Kasus Di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Islamika.” *Jurnal Agama, Pendidikan Dan Sosial Budaya* 15, no. 1 (2021)
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Makassar: Rajawali Pers, n.d.
- Maslow, A. *A Theory of Human Motivation*. Lulu. com., 2013.
- Meithiana, I., & Ansory, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019.
- Merentek, T. C. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi.” *Rhapsodi Jurnal Studi Multidisiplin* 1, no. 1 (2023)
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik (Edisi Kedua)*. *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*. Vol. 26. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mohd, Nornadiah, and Yap Bee. “Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and

- Anderson-Darling Tests.” *Journal of Statistical Modeling and Analytics* 2, no. 1 (2011)
- Muazaroh, Siti, and Subaidi Subaidi. “Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah).” *Al-Mazaahib: Jurnal Perbandingan Hukum* 7, no. 1 (2019)
- Mulyadi, Mohammad. “Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian.” *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 16, no. 1 (2013)
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mulyasa, H. E. *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. Bumi Aksara., 2021.
- Murniati, DR Monika Palupi. *Lat-Alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Unika Soeguapranata, 2013.
- Murtadho, A. “Mengembangkan Kompetensi Guru Dalam Perspektif Pedagogi Kritis (Telaah Atas UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Serta PP RI No. 74 Tentang Guru). *Al-Idarah*.” *Jurnal Kependidikan Islam* 10, no. 2 (2020)
- Nasional, D. P. “Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan.” 2005.
- Natika, L. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.” *Center for Open Science*. 58 (2018).
- Nurani, N. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung.” *BENEFIT* 2, no. 1 (2015)
- Nurhamidah, I. “Problematika Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Karakteristik Peserta Didik.” *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran IPS* 3, no. 1 (2018)
- Nurhayati, B. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Dan Kinerja Guru Biologi Di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan.” *Mimbar Pendidikan* 4, no. 25 (2006)
- Nurhayati, ka Ary Wibawa and Riana. *Analisis Regresi Sederhana*, 2018.

- Nurmaini, U., Radiana, U., & Djudin, T. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 3, no. 7 (2014)
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Manajemen Pendidikan." *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1, no. 2 (2023)
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMA 27 Bone." *YUME: Journal of Management* 1, no. 3 (2018).
- Palendeng, Frankly Oktavian, and Innocentius Bernarto. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8, no. 3 (2021)
- Pianda, D. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak: (Jejak Publisher, 2018).
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books, 2021.
- Priyambodo, Pebriana. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru." *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023)
- Putra, D. R. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).," 2019.
- Rachmawati, T. "Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif." UNPAR Press, 2017.
- Rafsanjani, H. "Confirmatory Factor Analysis (CFA) Untuk Mengukur Unidimensional Indikator Pilar Pengembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." ... : *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 7, no. 30 (2022)

- Raharjo, Agus Djoko Santosa and Dwi Sihono. "Aplikasi JASP Dan SPSS Dalam Penelitian Kuantitatif." 2022.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)." *Jurnal Ekonomi Universitas Kadir* 2, no. 1 (2017).
- Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Romi Violeta Sidoarjo." *Benchmark* 1, no. 2 (2021)
- Raimah, R., & Kamaruddin, K. "Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas Di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen." *IndOmera* 3, no. 5 (2022)
- Rivayanti, Rivayanti, Yasir Arafat, and Yenny Puspita. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru." *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no. 1 (2020).
- Riyadi, S. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka., 2022.
- Rizki, A. N. "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Insentif, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Pandeglang." *Jurnal Basicedu* 7, no. 5 (2023)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior (17th Editi*. Pearson Education Limited., 2013.
- Rochmat, Kurniya Budi, Djamhur Hamid, and Mochammad Soe'oad Hakam. "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 1 No. 1 April 2013/* 1, no. 1 (2013)
- Rofifah, Dianah, jeni. No Title No Title No Title." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, no. 3 (2020)
- Rudini, Rudini. "Peranan Statistika Dalam Penelitian Sosial Kuantitatif." *Jurnal SAINTEKOM* 6, no. 2 (2017): 53. <https://doi.org/10.33020/saintekom.v6i2.13>.
- Rukajat, A. . . *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative*

- Research Approach*). Deepublish., 2018.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19.” *Journal of Educational Management*, 2, no. 3 (2020)
- Sabandi, A. “Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 13, no. 2 (2013)
- Sagala, H. S., & Sos, S. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media., 2018.
- Saifuddin, Azwar. *Dasar-Dasar Psikometri, Cet. 5. Pustaka Pelajar*. Yogyakarta, 2005.
- Saifudin, A. “Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Perspektif Moderasi Islam Wasathiyyah.” *Journal of Islamic Education and Manajemen*, 2, no. 1 (2021)
- Santoso, Singgih. *Statistika Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS, 1st Ed.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.
- Saputra, D. J. “Sertifikat Pendidik Syarat Mutlak Dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional Guru Dan Peningkatan Kesejahteraan Guru.” *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 1, no. 1 (2022)
- Sari, H. P. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA.” *Perspektif Ilmu Pendidikan* 33, no. 1 (2019)
- Sastrohadiwiryo, B. S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi aksara, 2002.
- Satriawan, W., Santika, I. D., & Naim, A. “Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah Dalam Kerangka Inkuiri Apresiatif. Al-Idarah.” *Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 1 (2021)
- Sauri, S. “Membangun Karakter Bangsa Melalui Pembinaan Profesionalisme Guru Berbasis Pendidikan Nilai.” *Jurnal Pendidikan Karakter* 2, no. 2 (2010)
- Seniwati, Ni Putu, Ni Made Rai Wisudariani, and I Wayan

- Nayun. "Kontribusi Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Pembimbing Di SMA Se-Kabupaten Tabanan." *Indonesian Journal of Educational Counseling* 5, no. 2 (2021)
- Setiawan, H. *Manusia Utuh: Sebuah Kajian Atas Pemikiran Abraham Maslow*. PT Kanisius., 2014.
- Setiyati, S. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan* 22, no. 2 (2014)
- Shapiro, S. S., Wilk, M. B., & Chen, H. J. "A Comparative Study of Various Tests for Normality." *Journal of the American Statistical Association* 63, no. 324 (1968)
- Sial Olumide. "Root Mean Square Error (RMSE) What You Need To Know," Arize AI, accessed March, 2024.
- Sihombing, S. O. *Pengantar Metode Analisis Multivariat*. Penerbit NEM, 2022.
- Sinulingga, Albadi, and Dian Pertiwi. "Profesionalisme Guru Pendidikan Jasmani Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Sekolah Hingga Motivasi Kerja Guru." *Jurnal SPORTIF : Jurnal Penelitian Pembelajaran* 5, no. 2 (2019)
- Siregar, N. H. "Pengembangan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dilakukan Melalui Peningkatan Profesionalitas Guru." *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP* 1, no. 1 (2020)
- Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Zahari, N. E. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Chalim Journal of Teaching and Learning* 1, no. 2 (2021)
- Stephen Haynes, David Richard, and Edward Kubany. "Content Validity in Psychological Assessment: A Functional Approach to Concepts and Methods." September, 1995.
- Sudrajat, A. "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal on Education* 5, no. 3 (2023)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. R&D*, n.d.

- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. (19th Ed.)*. Penerbit CV. Alfabeta., 2013.
- Sukmadinata, N. S. *Metode Penelitian Pendidikan*, 2019.
- Sukmawat. *Pembelajaran Menyenangkan Dengan Virtual Reality*. Pradina Pustaka., 2022.
- Sulistyastuti, Erwan Agus Purwanto and Dyah Ratih. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial, Edisi Kedua, Cetakan I*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Sulistyorini, nur endang. "Wawancara Terkait Dengan Peran Kepala Sekolah Dalam Memotifasi Guru Untuk Meningkatkan Profesionalitas Di Smkn 5 Yogyakarta Desember," 2024.
- Sulistyorini, Nur Endang. "Wawancara Terkait Dengan Kebijakan Insentif Di Sekolah Dengan Di Rancang Untuk Memberikan Dukungan Kepada Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di SMKN 5 Yogyakarta Desember," 2024.
- Sunaedi, A., & Rudji, H. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli." *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)* 3, no. 02 (2023)
- Supriadi, O. "Peranan Kepala PAUD Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Sebelum Dan Saat Terjadi Pandemi Covid-19." *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 1 (2020)
- Suryana, C., & Iskandar, S. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Merdeka Belajar Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022).
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. "Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan." *Literature Review. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 2 (2023)
- Sutrisno, Hadi. *Metodologi Riset. Andi Ofset*. Yogyakarta, 2002.
- Suwendra, I Wayan. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, Dan Keagamaan*. NilaCakra Publishing House, Bandung, 2018.

- Sya'roni, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8, no. 2 (2018).
- Syahril, S. "Teori-Teori Kepemimpinan. Ri'ayah." *Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 4, no. 02 (2019)
- Syamsul, Herawati. "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp)." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017)
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar." *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2021)
- Tirayana. "Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Widyatama.," 2013.
- Tjiptono, N. *Menjadi Pemimpin Efektif. Anak Hebat Indonesia.*, 2018.
- Umam, H. Y. K. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi (Studi Kasus Di SMAN 1 Jenangan) (Doctoral Dissertation, IAIN Ponorogo).," 2021.
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (2021).
- Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan.*, 2013.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta Edisi Kedua: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Wardaya, K. "Persepsi Orang Tua Terhadap Kompetensi Guru (Survai Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummul Quro Depok)." *Jurnal Elmadrasa* 3, no. 2 (2023)
- Warsah, I., Aprilian, M., & Rahmaningsih, S. "KECERDASAN INTERPERSONAL SISWA: Analisis Upaya Guru Dalam Mengembangkannya Di SMP 03 Rejang Lebong. Tarbawiyah." *Jurnal Ilmiah Pendidikan* 4, no. 2 (2020)

- Waruwu, M. "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, no. 1 (2023)
- Watson, Lee Anna Clark and David. "Constructing Validity: Basic Issues in Objective Scale Development." *Psychological Assessment*, 1995.
- Wibowo, A., & Suseno, Y. D. "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11, no. 1 (2017).
- Wijaya, I., & Rohaniah, Y. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 1 (2021): 33–42.
- Yeni, Alice, Verawati Wote, and Jonherz Stenlly Patalatu. "Gautama,+9.+Alice+Yeni+Verawati+Wote+455-461+(1)1" 3, no. 4 (2019)
- Yoesana, U. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara." *Jurnal Pemerintahan Integratif* 1, no. 1 (2013)
- Yuliara, I Made. *Regresi Linear Sederhana*. Universitas Udayana, 2016.
- Yunita, L. "Kontribusi Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Budaya Langkat Desa Tanjung Ibus Kecamatan Secanggang." *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 3, no. 4 (2023)
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 5, no. 5 (2021)
- YUSUF, A. "Hubungan Profesionalisme Guru, Pemberian Insentif, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru IPS Honorer SD Negeri Di Tiga Kecamatan Di Kabupaten (Doctoral Dissertation, PPS).," 2018.
- Zubaedi, Moh, Ana Srikaningsih, and Meirani Harsasi.

- “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Se-Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3 (2022)
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1, no. 1 (2017)
- . “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1, no. 1 (2017)
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. “Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru.” *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 02 (2014).