

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA SIT TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING SDIT
HARAPAN JAYA KOTA TANGERANG**



Oleh:
EDI GUNAWAN
NIM 21502400169

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025/1446**

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA SIT TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING SDIT
HARAPAN JAYA KOTA TANGERANG**



Oleh:

EDI GUNAWAN

NIM 21502400169

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025/1446**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA SIT TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SDIT
HARAPAN JAYA KOTA TANGERANG**

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam
Dalam Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung



Oleh:

EDI GUNAWAN

NIM 21502400169

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA
ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Tanggal 20 Februari 2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SIT
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI SDIT HARAPAN JAYA KOTA
TANGERANG**

Oleh:
EDI GUNAWAN
NIM 21502400169

Pada tanggal 4 Juli 2025 telah disetujui oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II


Dr. Muna Yastuti Madrah, MA
NIK. 211516027


Drs. Ali Bowo Tjahyono, M.Pd
NIK. 211585001

Mengetahui:
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG,
Ketua,


Dr. H. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I.
NIK: 210513020

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

(Q.S Al- Insjirah: 6-7)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayahnya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

1. Keluarga besar saya
2. SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang
3. Seluruh dosen-dosen UNISSULA, Semarang
4. Untuk almamaterku tercinta semoga sukses selalu.

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SIT
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INETRVENING DI SDIT HARAPAN JAYA KOTA
TANGERANG**

Oleh:
EDI GUNAWAN
NIM 21502400169

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam UNISSULA Semarang

Pada tanggal 16 Juli 2025

Penguji I,



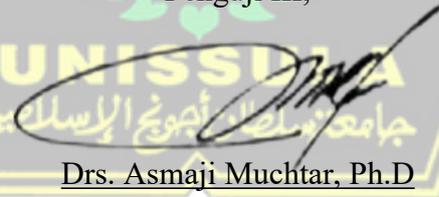
Dr. H. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I.
NIK. 210513020

Penguji II,



Dr. Warsiyah, S.Pd.I., M.S.I.
NIK. 211521035

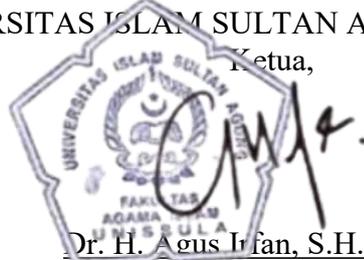
Penguji III,



Drs. Asmaji Muchtar, Ph.D
NIK: 211523037

Mengetahui:
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG,

Ketua,



Dr. H. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I.
NIK: 210513020

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Bismillahirrahmaanirrahiim

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Tesis dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH ISLAM TERPADU (SIT) TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SDIT HARAPAN JAYA KOTA TANGERANG”** beserta seluruh isinya adalah karya penelitian saya pribadi dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, atau pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, maka saya bersedia menerima sanksi, baik tesis beserta gelar akademik dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semarang, 16 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



EDI GUNAWAN
NIM 21502400169

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan puji serta syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga Alhamdulillah tesis ini bisa selesai dengan baik. Tesis ini membahas tentang judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang..

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dan bimbingan selama penulis menjalankan studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M. Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). Terima kasih atas kebijakan dan dukungannya telah memfasilitasi proses akademik yang kondusif sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.
2. Bapak Drs. Muhammad Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib selaku dekan FPAI Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). Terima kasih atas bimbingan, dorongan, dan dukungan yang sangat berarti dalam proses penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Agus Irfan, M.PI sebagai Ketua Program dan Ibu Dr. Muna Yastitu Madrah, MA sebagai Sekretaris Program Magister Pendidikan Agama Islam UNISSULA Semarang, mereka telah banyak memberikan motivasi dan dukungan dalam berbagai hal yang tidak terhitung berkaitan dengan proses pendidikan penulis di Program Magister Pendidikan Agama Islam UNISSULA hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Muna Yastitu Madrah, Maselaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Ali Bowo Tjahyono, M.Pd., Maselaku Dosen Pembimbing II. Beliau berdua

dengan sabar dan bijak membimbing dan memotivasi penulis selama menyusun tesis ini.

5. Tim Dosen Penguji dan Dosen Pengajar Program Magister Manajemen Pendidikan Agama islam UNISSULA Semarang yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis.
6. Bapak Ketua Yayasan Al Ijtihad Harapan jaya Kota Tangerang dan seluruh Manejemen serta guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.

Teriring do'a semoga semua amal kebaikan dari berbagai pihak yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini memperoleh balasan amal sholeh dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin

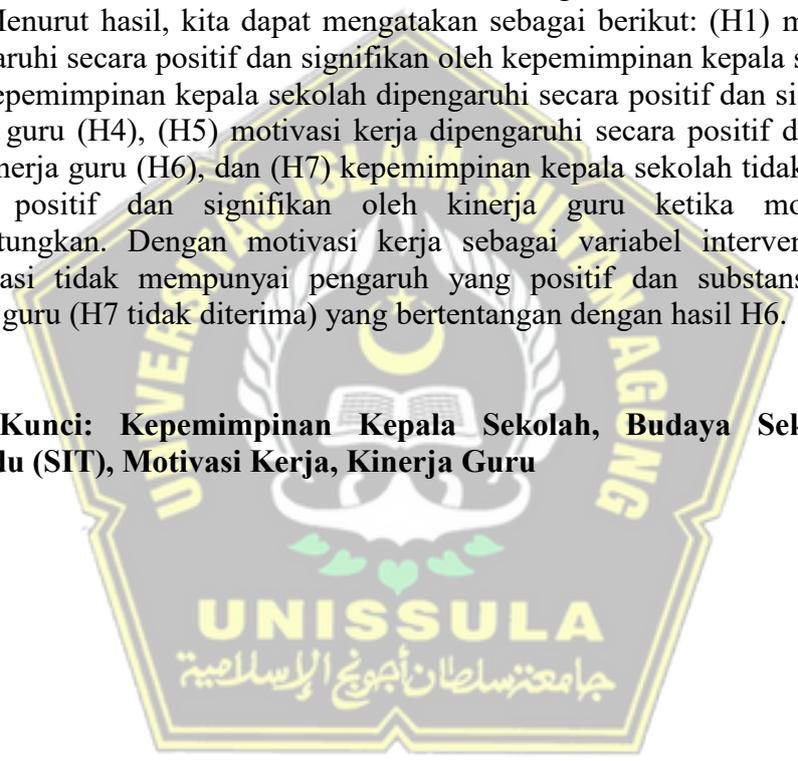


ABSTRAK

Edi Gunawan: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya SIT Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang.

Menggunakan SDIT Harapan Jaya Islamic School di Kota Tangerang sebagai contoh, penelitian ini bermaksud untuk melihat bagaimana budaya dan kepemimpinan sekolah mempengaruhi kinerja guru melalui variabel intervening yang disebut motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Empat puluh orang membentuk populasi penelitian, dan pendekatan pengambilan sampel Slovin digunakan untuk memilih total empat puluh sampel. Kuesioner dengan skala Likert dan metode analisis rute digunakan untuk mengumpulkan data. Menurut hasil, kita dapat mengatakan sebagai berikut: (H1) motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah (H2), (H3) kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja guru (H4), (H5) motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja guru (H6), dan (H7) kepemimpinan kepala sekolah tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja guru ketika motivasi kerja diperhitungkan. Dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja guru (H7 tidak diterima) yang bertentangan dengan hasil H6.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT), Motivasi Kerja, Kinerja Guru

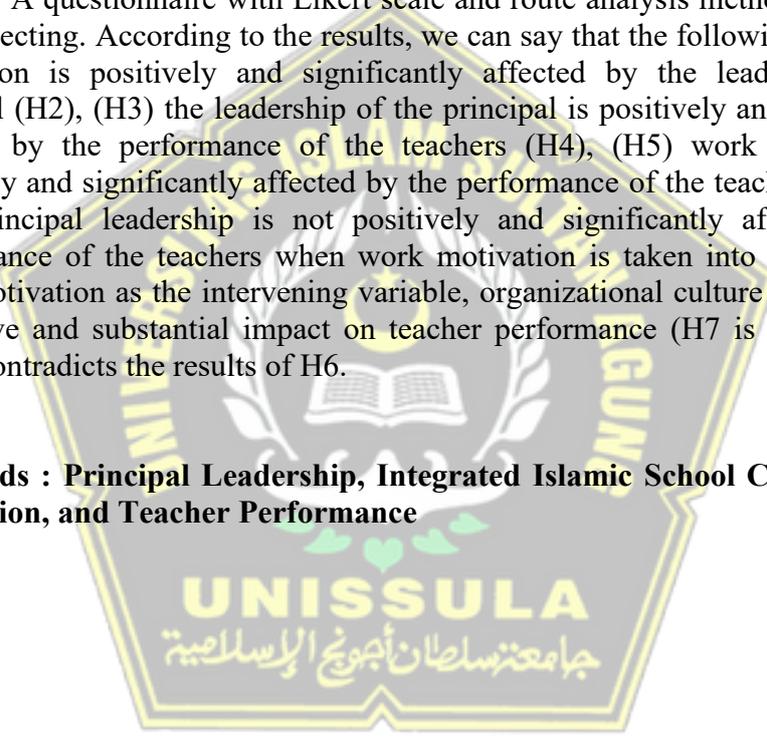


ABSTRACT

Edi Gunawan: The Influence of Principal Leadership and Integrated Islamic School Culture on Teacher Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable in SDIT Harapan Jaya Islamic School in Tangerang City.

Using SDIT Harapan Jaya Islamic School in Tangerang City as an example, this research intends to look at how the school's culture and leadership affect teachers' performance by way of an intervening variable called work motivation. This research used a quantitative approach. Forty individuals made up the study's population, and the Slovin sampling approach was used to choose a total of forty samples. A questionnaire with Likert scale and route analysis methods is used for data collecting. According to the results, we can say that the following: (H1) work motivation is positively and significantly affected by the leadership of the principal (H2), (H3) the leadership of the principal is positively and significantly affected by the performance of the teachers (H4), (H5) work motivation is positively and significantly affected by the performance of the teachers (H6), and (H7) principal leadership is not positively and significantly affected by the performance of the teachers when work motivation is taken into account. With work motivation as the intervening variable, organizational culture does not have a positive and substantial impact on teacher performance (H7 is not accepted), which contradicts the results of H6.

Keywords : Principal Leadership, Integrated Islamic School Culture, Work Motivation, and Teacher Performance



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Pembahasan.....	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Teori.....	13
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
2. Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT).....	18
3.. Motivasi Kerja.....	26
4. Kinerja Guru.....	31
2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.....	38
2.3 Kerangka Konseptual (Kerangka Berpikir).....	43
2.4 Hipotesis.....	47
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Jenis Penelitian.....	49

3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.4	Variabel Penelitian	51
3.5	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	51
3.6	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	54
3.7	Teknis Analisis Data	56
3.8	Uji Hipotesis dan Analisis Jalur (Path Analisis)	62
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		65
4.1	Deskripsi Data	65
a.	SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang	65
b.	Visi, Misi, dan Tujuan SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang	65
c.	Profil SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang	66
d.	Keadaan Sarana dan Prasarana	67
e.	Struktur Organisasi	68
4.2	Hasil Penelitian	69
4.3	Uji Analisis Validitas dan Reliabilitas Data	82
4.4	Uji Reliabilitas	92
4.5	Uji Asumsi Klasik	96
4.6	Pengujian Hipotesis	101
BAB 5 PENUTUP		122
5.1	Kesimpulan	122
5.2	Implikasi	125
5.3	Keterbatasan Penelitian	126
5.4	Saran	126
DAFTAR PUSTAKA		128
LAMPIRAN		134

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan sebelumnya.....	42
Tabel 3.1 Jawaban Skala Likert.....	52
Tabel 3. 2 Kriteria Hasil Pernyataan.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Guru BerdasarkanTingkat Usia.....	70
Tabel 4.3 Deskripsi Guru Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Guru Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	71
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif.....	72
Tabel 4.6 Rekap Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepsek.....	73
Tabel 4.7 Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	74
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Budaya SIT.....	76
Tabel 4.9 Rekapitulasi Variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT).....	76
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Motivasi.....	78
Tabel 4.11 Rekapitulasi Variabel Motivasi.....	78
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Guru.....	80
Tabel 4.13 Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru.....	81
Tabel 4.14 Item Statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	83
Tabel 4.15 Item Statistik Budaya Sekolah Islam Terpadu.....	86
Tabel 4.16 Item Statistik Motivasi.....	88
Tabel 4.17 Item Statistik Kinerja Guru.....	90
Tabel 4.18 Reliability Statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	92
Tabel 4.19 Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	92
Tabel 4.20 Reliability Statistik Budaya Sekolah Islam Terpadu.....	93
Tabel 4.21 Rekapitulasi Variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu.....	93
Tabel 4.22 Reliability Statistik Motivasi.....	94
Tabel 4.23 Rekapitulasi Variabel Motivasi.....	94
Tabel 4.24 Reliability Statistik Kinerja Guru.....	95
Tabel 4.25 Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru.....	95

Tabel 4.26 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	96
Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas Data.....	98
Tabel 4.28 Uji Hasil Heterokdatisitas Dengan Glejser.....	99
Tabel 4.29 Koefisien Korelasi Anatar Variabel Corelations	102
Tabel 4.30 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1.....	103
Tabel 4.31 Uji ANOVA (Statistik F) Sub Struktur 1.....	103
Tabel 4.32 Satatistik t Sub Struktur 1.....	104
Tabel 4.33 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 2.....	107
Tabel 4.34 Uji ANOVA Sub Struktur 2.....	107
Tabel 4.35 Statistik t Sub Struktur 2.....	108
Tabel 4.36 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	114
Tabel 4.37 Rangkuman Persentase Pengaruh Variabel Eksogen-Endogen 1.....	115
Tabel 4.38 Rangkuman Persentase Pengaruh Variabel Eksogen-Endogen 2.....	117



DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1			Kerangka		
		Berfikir.....		45		
Gambar	3.1	Hubungan	Kausal	Sub	Struktural	
		1.....			64	
Gambar	3.2	Hubungan	Kausal	Sub	Struktural	
		2.....			64	
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....			68		
Gambar	4.2			P.		
		Plot.....		97		
Gambar		4.3			Grafik	
		Histogram.....		97		
Gambar	4.4	Hasil	Heterokdatisitas	Uji		
		Scatterplot.....		100		
Gambar	4.5	Hubungan	Kausal	Sub	Struktur	
		1.....			105	
Gambar	4.6	Hubungan	Kausal	Sub	Struktur	
		1.....			106	
Gambar	4.7	Hubungan	Kausal	Empiris	Sub	Struktur
		2.....			107	
Gambar	4.8	Hubungan	Kausal	Empiris	Pada	Sub
		2.....			110	





BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Tugas pokok guru yang diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan sistem pendidikan. Pendidikan merupakan sumber utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Guru

merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Peran, tugas, dan tanggung jawab seorang guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara, karena pendidikan merupakan pilar untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan bagian terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu negara atau bangsa yang akan bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Upaya peningkatan sumber daya manusia akan berdampak positif dalam perkembangan dunia pendidikan.

Dalam mewujudkan visi Pendidikan Nasional dalam terwujudnya sistem pendidikan agar ditetapkan salah satu misinya yaitu meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap dan nilai berdasarkan standar acuan nasional dan global. Sehingga fungsi pendidikan harus benar-benar diperhatikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, dimana tujuan ini memiliki fungsi sebagai penunjuk arah yang jelas terhadap penyelenggaraan pendidikan, sehingga dalam penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada:

(1) Penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara demokratis dan berkeadilan dan tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi nilai keagamaan, hak asasi manusia, kultural dan kemajemukan bangsa, (2) Penyelenggaraan pendidikan dilakukan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem multimakna dan terbuka, (3) Penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan sepanjang hayat oleh peserta didik merupakan proses pemberdayaan dan pembudayaan, (4) Penyelenggaraan pendidikan dilakukan dengan membangun kemauan, memberi keteladanan dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) Penyelenggaraan pendidikan dilakukan dengan mengembangkan budaya menulis, membaca dan berhitung untuk seluruh masyarakat, (6) Penyelenggaraan pendidikan dalam pengendalian mutu pelayanan pendidikan memberdayakan semua komponen masyarakat.

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas kependidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peranan penting dan tanggung jawab yang berat, sehingga memerlukan suatu kecakapan yang tinggi dalam berbagai bidang terutama pada profesi yang diembannya selaku pemimpin dan pengelola dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam setiap organisasi, baik itu industri, pemerintahan, politik, atau pendidikan. Peran pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan masa depan, agen perubahan, negosiator, dan pelatih.

Menurut Hoy dan Misket dalam Cicik, (2014: 160), kepemimpinan adalah kekuatan berdasarkan karakter dari orang yang lebih berkuasa dan biasanya bersifat deskriptif.

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Budaya sekolah merupakan kumpulan nilai-nilai yang dijadikan sebagai landasan perilaku, sikap, kebiasaan, atau tradisi yang dilaksanakan oleh seluruh warga sekolah baik kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, tenaga kebersihan, dan masyarakat sekitar. Budaya sekolah bisa juga diartikan sebagai ciri khas, karakter, atau citra sekolah yang menjadi suatu kebiasaan yang nampak hingga ke masyarakat luas. Budaya sekolah atau kehidupan kebiasaan di sekolah yang baik dapat menumbuhkan dan mengembangkan nilai-nilai pendidikan karakter. (Moh. Wahyu Kurniawan, 2021: 296).

Menurut Rio Kurniawan (2020: 43) Sekolah Islam Terpadu (SIT) adalah Sekolah Islam yang diselenggarakan dengan memadukan secara Integratif nilai dan ajaran Islam dalam bangunan kurikulum dengan pendekatan pembelajaran yang efektif dan pelibatan yang optimal dan kooperatif antara guru dan orangtua, serta masyarakat untuk membina karakter dan kompetensi peserta didik.

Budaya sekolah tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengatur dan manager di lingkungan sekolah. Kepala sekolah bertugas memimpin bawahannya dengan cara memberikan bimbingan, motivasi, arahan, pelatihan, perhatian kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu sekolah berbudaya positif dan bermutu tinggi.

Menurut Erfina Dama Yanti (2024: 16) Motivasi merupakan kondisi internal yang mampu menghasilkan dorongan-dorongan dalam diri manusia. Dorongan tersebut memotivasi dan mengarahkan individu untuk melakukan perilaku dan aktivitas tertentu dengan tujuan memenuhi kebutuhan mereka. Sedangkan motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Hamzah B, Uno dalam Elva, S.A (2019: 11), Motivasi kerja guru adalah adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin dalam Ervina Dama Yanti, (2024: 11) Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya, berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu, dengan tujuan mencapai target pendidikan. Kinerja guru mencerminkan keberhasilan guru

dalam menjalankan tugas pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, motivasi, pendidikan pelatihan dan sebagainya.

Dalam penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Riduwan (2023) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Kharisma Bangsa. Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, hasil analisis yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0,248 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24,8%. Kemudian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0,268 yang berarti bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,8%. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru, Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan skor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama atau simultan, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Begitu juga halnya yang terjadi pada SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang, dalam pengamatan penulis, kinerja guru di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Penulis melihat bahwa kinerja guru di SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang masih belum mencapai target. Artinya kinerja guru di SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang masih belum optimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya: Sering bergantinya Kepala Sekolah yang menyebabkan manajerial tidak terkelola dengan baik; Budaya sekolah yang belum sesuai dengan keinginan dan harapan guru salahsatunya lingkungan sekolah; Tidak adanya reward (hadiah) dan Funishment (hukuman) yang jelas dari lembaga terkait dengan kedisiplinan dan kehadiran guru; Dalam bekerja guru masih kurang disiplin misalnya terlambat hadir ke sekolah dan ke kelas dan terlambat dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran; Dalam bekerja masih banyak guru belum merasakan suasana dan hubungan kerja yang baik di lingkungan sekolah; Kurangnya peran kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan arahan kepada guru-guru sehingga sering terjadi miss komunikasi.

Penulis menduga kurangnya peran kepala sekolah dalam menjalani manajerial sekolah dan komunikasi dengan warga sekolah menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja para guru di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang dan faktor lain yang menjadi salah satu penyebabnya adalah masalah motivasi. Motivasi yang dimaksud disini adalah budaya sekolah dan peran kepemimpinan kepala sekolah para guru tersebut. Guru merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini.

Berdasarkan atas permasalahan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang”.

1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian berfungsi untuk membatasi penelitian yang akan dikaji dalam penelitian. Maka batasan pada penelitian ini, yaitu :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dibatasi pada *task oriented behavior* (perilaku berorientasi pada tugas) dan *relationship oriented behavior* (perilaku berorientasi hubungan manusia) yaitu pada kompetensi kepala sekolah yang meliputi aspek kepribadian, manajerial, supervisi dan sosial.
2. Pengaruh budaya sekolah dibatasi pada indikator budaya akademik (*academic culture*) dan budaya sosial (*social culture*).
3. Pengaruh kinerja guru dibatasi pada hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
4. Pengaruh motivasi dibatasi pada kebutuhan manusia, dorongan dan disiplin, penghargaan, lingkungan, dan pencapaian tujuan yaitu unsur intrinsik dan unsur ekstrinsik

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas maka pokok permasalahan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap motivasi?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis yakni:

1. Secara Teoritis
 - a. Dapat memberikan gagasan dan pemikiran dan bahan acuan bagi lembaga pendidikan khususnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) di satuan pendidikan.
 - b. Dapat memberikan wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan bagi satuan pendidikan, kepala sekolah, guru dalam

meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan kinerja pada satuan pendidikan.

2. Secara teoritis,

- a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi melalui motivasi terhadap kinerja guru di SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
- b. Bagi kepala sekolah dan guru, hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang bermanfaat sebagai upaya menyampaikan pengetahuan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) dan motivasi memiliki peranan penting dalam mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dalam menentukan program kebijakan sebagai upaya pengembangan profesionalisme guru untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

1.6 Sistematika Pembahasan

Secara garis besar tesis ini tersusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1:

Merupakan bab pendahuluan yang meliputi: Latar Belakang, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB 2:

Membahas tentang Kajian Pustaka, yang meliputi: Kajian Teori, Kajian Hasil Penelitian yang Relevan, Kerangka Konseptual (Kerangka Berfikir), dan Hipotesis. Dalam Kajian Teori, konsep yang dibahas sebagai berikut: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT), Motivasi Kerja dan Kinerja Guru..

BAB 3:

Membahas tentang Metode Penelitian, yang meliputi: Jenis Penelitian dan Desain Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Variabel Penelitian, Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data, Validitas dan Reliabilitas Instrumen, dan Teknik Analisis Data.

BAB 4:

Membahas tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang meliputi: Deskripsi Data, Analisis Data, Pembahasan, dan Diskusi.

BAB 5:

Kesimpulan yang terdiri atas Kesimpulan, Implikasi, Keterbatasan Penelitian, dan Saran.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Tujuan dari studi teoritis ini adalah untuk membahas dan menjelaskan setiap variabel secara lebih rinci menggunakan pendekatan teoritis yang relevan. Berikut ini adalah kajian teori pada masing-masing variabel di atas.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris adalah “*Leadership*”. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir, dalam usaha untuk menentukan tujuan yang akan dicapai (Sofi'i, dkk, 2020: 2). Keberhasilan organisasi terletak pada keefektifan manajemen dan perilaku yang mendorong terciptanya dan terpeliharanya rasa memiliki.

Dalam dunia pendidikan kepemimpinan itu disebut dengan kepemimpinan Kepala Sekolah. Sesuai dengan Permendikbudristek no. 40 Tahun 2021 menyatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas luar biasa, atau sekolah Indonesia di luar negeri.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan (Tias Rahmawati, 2023: 39).

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria, mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif. Kepala sekolah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru dan masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

Menurut Wahjosumidjo dalam Uray Sukandar (2013:1023) bahwa kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari:

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang meliputi: Mengutamakan pencapaian tujuan, menilai pelaksanaan tugas bawahan, menetapkan batas waktu pelaksanaan tugas, menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, memberi petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia yang meliputi: Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat, membina hubungan kerjasama dengan baik, memberikan dukungan terhadap bawahan, menghargai ide atau gagasan, memberi kepercayaan terhadap bawahan

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Pendidik memerlukan motivasi yang berasal dari luar dirinya yang tentu saja sangat perlu diperhatikan oleh kepala sekolah. Namun demikian dalam motivasi dimulai dari dalam diri sendiri. Dorongan dari dalam diri sendiri akan lebih berhasil daripada dorongan dari luar. Motivasi kerja kepala sekolah adalah mengarahkan, dan mendorong seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Dari berbagai teori yang telah dipaparkan, maka pengertian kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan tujuan, arahan, dan motivasi saat beroperasi untuk mencapai misi dan meningkatkan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria, mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif. Kepala sekolah dapat

menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru dan masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

a. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Tupoksi kepala sekolah sesuai Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan, sebagai berikut: (1) Perencanaan program, (2) Pelaksanaan rencana kerja, (3) Pengawasan dan evaluasi, (4) Kepemimpinan sekolah, (5) Sistem informasi sekolah.

Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 BAB VI pasal 15 menyatakan bahwa tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai berikut: “Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan”. Bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan. Standart nasional pendidikan yang dimaksud adalah standar kompetensi kelulusan, standar isi, standar proses, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan sekolah, standar penilaian pendidikan, dan standar pengelolaan.

Menurut Mulyasa dalam Gafur (2020: 17) Kepala sekolah memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai Edukator, Evaluator, Manager, Admiminstrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator.

- 1) Kepala sekolah sebagai edukator: Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.
- 2) Kepala sekolah sebagai evaluator: Kepala sekolah sebagai evaluator memiliki peran yang besar dalam memberikan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta kehadiran siswa.
- 3) Kepala sekolah sebagai manager: Fungsi kepala sekolah adalah sebagai manager yang artinya bahwa bekerja dengan dan melalui orang, bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan, dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan dan berpikir secara realistis dan konseptual (Wajosumidjo dalam Wartini, 2019: 17).
- 4) Kepala sekolah sebagai administrator: Kepala Sekolah memiliki hubungan sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.
- 5) Kepala sekolah sebagai supervisor: Kepala sekolah melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial melalui pemantauan, penilaian, pembinaan, pelaporan, dan tindak lanjut.
- 6) Kepala sekolah sebagai leader: Kepala Sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.
- 7) Kepala sekolah sebagai inovator: Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang baik untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan

kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

- 8) Kepala sekolah sebagai motivator: Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

b. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 tentang standart Kepala sekolah/madrasah bahwasannya seorang kepala sekolah/madrasah seharusnya memiliki 5 kompetensi yaitu: 1) Kompetensi Kepribadian; 2) Kompetensi Manajerial; 3) Kompetensi Kewirausahaan; 4) Kompetensi Supervisi; 5) Kompetensi Sosial.

Menurut Wahjosumidjo dalam Wartini (2019: 17) Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: a) Mempunyai kepribadian yang kuat; b) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa; c) Memiliki dan memahami visi misi sekolah; d) Kemampuan mengambil keputusan; e) Kemampuan berkomunikasi.

Adapun indikatornya menurut Wahjosumidjo adalah: *Task oriented behavior* (perilaku berorientasi pada tugas) dan *Relationship-oriented behavior* (perilaku berorientasi hubungan manusia).

2. Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Secara etimologi, menurut Koentjaraningrat yang dikutip oleh Muhamad Altof (2019: 11) Istilah budaya berasal dari kata budi dan daya (budi daya) atau

daya (upaya atau power) dari sebuah budi, kata budaya digunakan sebagai singkatan dari kebudayaan dengan arti yang sama. Dalam bahasa Inggris disebut dengan *culture*, berasal dari bahasa latin *colere* yang berarti mengolah atau mengerjakan, dengan demikian *culture* diartikan sebagai segala daya upaya serta tindakan manusia untuk mengolah alam.

Menurut Veithzal Riva'i dalam Istiqomatul Khoiriyah (2022: 26) Budaya secara umum adalah norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah tempat antar anggota masyarakat sekolah saling berinteraksi. Interaksi yang terjadi meliputi antara peserta didik berinteraksi dengan sesamanya, kepala sekolah dengan dewan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, konselor dengan peserta didik dan sesamanya, pegawai administrasi dengan peserta didik, guru dan sesamanya. Interaksi tersebut terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku disuatu sekolah. (Zaenal Aqib, 2017:19)

Budaya sekolah adalah suatu kebiasaan berupa nilai, prinsip, unsur, komponen, simbol, norma institusi, struktur sosial, kepercayaan, tradisi, tuntunan kebijakan sekolah, tempat pengembangan intelektual, dan di dalamnya terdapat pula unsur psikologis serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah yang dilaksanakan melalui waktu yang panjang dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku dan membentuk karakter yang terpuji (Muhamad Altuf, 2019: 12).

Menurut Rio Kurniawan, (2020: 48) Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya Islami akan menjadi kekuatan tersendiri. Nilai, kebiasaan, dan sikap positif yang terdapat dalam budaya Islami merupakan modal non material yang kuat bagi terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang unggul di era sekarang dan mendatang. Budaya Islami adalah norma hidup yang bersumber dari syariat Islam. budaya ini merupakan prasarana yang esensial untuk dikelola dalam rangka penerapan pengajaran berbasis nilai di sekolah, khususnya sekolah yang bercirikan islam.

Sekolah Islam Terpadu pada hakekatnya adalah sekolah yang mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Konsep operasional SIT merupakan akumulasi dari proses pembudayaan, pewarisan dan pengembangan ajaran agama Islam, budaya dan peradaban Islam dari generasi ke generasi. Istilah "Terpadu" dalam SIT dimaksudkan sebagai penguat (*taukid*) dari islam itu sendiri. Maksudnya adalah islam yang utuh menyeluruh, integral, bukan parsial, *syumuliah* bukan *juz'iyah*. Hal ini menjadi semangat utama dalam gerak da'wah dibidang pendidikan ini sebagai "perlawanan" terhadap pemahaman sekuler, dikotomi, *juz'iyah*.

Sekolah Islam Terpadu (SIT) merupakan model lembaga pendidikan yang berusaha menggabungkan antara ilmu umum dan agama dalam satu paket kurikulum yang integratif. Kurikulum yang diterapkan oleh Sekolah Islam Terpadu (SIT) pada dasarnya adalah kurikulum yang diadopsi dari kurikulum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan berbagai modifikasi (Rio Kurniawan, 2020: 40).

Budaya sekolah Islam terpadu adalah kumpulan nilai-nilai dan perilaku yang diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah Islam terpadu. Budaya sekolah Islam terpadu bertujuan untuk membentuk karakter siswa yang religius, peduli sosial, disiplin, dan gemar membaca. (Siti Lisnawati, dkk, 2021: 646)

a. Peran Budaya Sekolah

Dalam lingkungan kehidupannya, perilaku manusia dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diikutinya. Hal demikian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting. Dalam konteks organisasi pendidikan, peran budaya organisasi sekolah adalah sebagai berikut:

1. Mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja atau manajemen sekolah.
2. Sebagai alat untuk menentukan arah atau tujuan sekolah, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
3. Sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal maupun eksternal.
4. Memberikan *sense of idenry* untuk memahami visi dan misi sekolah.
5. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
6. Memberikan *core orgnizational values*, berupa nilai fondamental dari organisasi sekolah yaitu sensitifitas, kebebasan, kemauan, dan keterbukaan
7. Memeberikan arah dan memperkuat standar perilaku agar dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab. Sebagai redesain sistem pengendalian manajemen sekolah.
8. Meningkatkan stabilitas sekolah sebagai sistem sosial.

b. Karakteristik Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Budaya sekolah memiliki karakteristik tertentu berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya. Menurut Arifin & Barnawi dalam Sela Istighfari (2022:23) karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut: Bernilai strategis, memiliki daya ungit, dan berpeluang sukses.

Menurut Indah Dwi P (2022: 69) Karakteristik budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) sebagai berikut: a) Menjadikan islam sebagai landasan filosofis; b) Mengintegrasika nilai islam ke dalam bangunan kurikulum; c) Menerapkan dan mengembangkan metode pembelajaran untuk mencapai optimalisasi proses belajar mengajar; d) Mengedepankan qudwah hasanah dalam membentuk karakter peserta didik; e) Menumbuhkan biah solihah dalam iklim dan lingkungan sekolah; f) Melibatkan peran serta orang tua dan masyarakat dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan; g) Berkonsultasi dan bekerja sama dengan masyarakat pakar yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu; h) Mengutamakan nilai ukhuwwah dalam semua interaksi antar warga sekolah; i) Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) dibangun oleh seluruh elemen masyarakat sekolah; j) Membangun budaya rawat, resik, rapih, runut, ringkas, sehat dan asri; k) Menjamin seluruh proses kegiatan sekolah untuk selalu berorientasi pada mutu; l) Menumbuhkan budaya profesionalisme yang tinggi dikalangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Karakter budaya siswa di sekolah Islam Terpadu (SIT) sebagai berikut: (a) Karakter dalam hubungannya dengan Tuhan (*Habluminallah*), (b) Nilai karakter dalam hubungannya dengan diri sendiri, (c) Nilai karakter dalam hubungannya

dengan sesama (*Habluminannas*), (d) Nilai karakter dalam hubungannya dengan lingkungan, dan (e) Nilai karakter dalam hubungannya dengan masyarakat dan bangsa.

c. Indikator Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Menurut Siswanto, setidaknya terdapat dua komponen indikator budaya sekolah yaitu, budaya akademik dan budaya sosial. Budaya akademik mengembangkan aspek budaya berprestasi, dan berkompetisi, disiplin dan efisien, jujur dan terbuka, gemar membaca, teguran dan penghargaan serta kerjasama dan kebersamaan. Sedangkan budaya sosial aspek yang dikembangkan adalah budaya jujur dan terbuka, teguran dan penghargaan, kerjasama dan kebersamaan, saling menghormati, bersih, disiplin dan efisien, bersahabat/komunikatif, saling percaya dan semangat kebangsaan.

1) Budaya Akademik (*academic culture*)

Budaya akademik merupakan suasana pendidikan dalam masyarakat ilmiah yang beranekaragam, majemuk, multikultural dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas. Budaya akademik dibangun berdasarkan prinsip kebebasan berpikir, berpendapat dan mimbar akademik yang dinamis, terbuka serta ilmiah. Keterlibatan akademik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi belajar. Visi pimpinan lembaga pendidikan dan iklim akademik dapat mendorong guru dalam memanfaatkan lebih banyak waktu untuk kegiatan belajar, membimbing peserta didik agar mempergunakan waktunya untuk belajar. Pengelompokkan indikator budaya

akademik dibagi menjadi tiga macam, yaitu: budaya membaca, budaya belajar, dan budaya kreativitas.

2) Budaya Sosial (*social culture*)

Budaya sosial adalah segala hal yang dicipta oleh manusia dengan pemikiran dan budi nuraninya untuk dan/atau dalam kehidupan bermasyarakat, atau lebih singkatnya manusia membuat sesuatu berdasar budi dan pikirannya yang diperuntukkan dalam kehidupan bermasyarakat.

Sekolah merupakan sebuah sistem sosial yang unik dengan berbagai budaya individu yang berbeda menyatu ke dalam satu sistem sekolah. Sekolah terdiri dari orang-orang yang memiliki hubungan satu sama lain. Setiap orang yang berada di sekolah memiliki peran yang harus dijalankan supaya sistem interaksi tersebut tetap terjaga. Peran yang dapat diidentifikasi di sekolah adalah guru, peserta didik, kepala sekolah, staf TU, laboran, pustakawan, penjaga sekolah, satpam sekolah. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari sistem sosial, karena pendidikan merupakan produk yang lahir dan tumbuh dalam masyarakat pembangunannya. Pendidikan merupakan gambaran kemajuan dari suatu masyarakat. Pengelompokan indikator budaya sosial dibagi menjadi tiga macam, yaitu: budaya saling menghargai, budaya 3S (senyum, salam, sapa) dan budaya hidup sederhana.

d. Unsur-Unsur dan Nilai-Nilai Budaya Sekolah

Menurut Headly Beare di kutip Sela Istighfari (2022: 23) unsur-unsur budaya sekolah dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu unsur yang tidak kasat mata dan unsur yang kasat mata.

- 1) Unsur yang tidak kasat mata adalah filsafat atau pandangan dasar sekolah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus diperjuangkan sekolah. Hal tersebut harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih konkret yang akan dicapai oleh sekolah.
- 2) Unsur yang tidak kasat mata meliputi filsafat atau pandangan dasar sekolah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup, tugas manusia di dunia, dan nilai-nilai. Semua unsur yang tidak kasat mata tersebut adalah sesuatu yang dianggap penting dan harus diperjuangkan oleh sekolah.

Menurut Tika Pabunduh dalam Muhamad Altof (2019: 38) Nilai adalah asumsi dasar mengenai apa-apa yang ideal yang diinginkan atau berharga (berguna). Nilai-nilai dapat mencerminkan standar, tujuan, larangan atau falsafah sekolah sekolah tersebut. nilai-nilai juga dapat dibedakan berdasarkan fakta, yaitu sebagai berikut:

- a) Nilai etika, yakni menyangkut hal baik dan buruk dalam hubungan dengan kegiatan perilaku perbuatan manusia.
- b) Nilai estetika, yakni berkenaan dengan keindahan, bagus, dan jelek.
- c) Nilai intelek, yakni berkaitan dengan logika dan pengetahuan.
- d) Nilai Agama, yakni berhubungan dengan suruhan dan larangan Tuhan yang ada dalam kitab suci.
- e) Nilai Sosial, yakni menyangkut hubungan antar manusia dan pergaulan hidup.

Nilai-nilai dan perilaku budaya sekolah islam terpadu: Hormat dan patuh kepada guru; Sholat berjamaah; Membaca Al-Qur'an setiap hari; Sayang kepada

teman; Mentaati tata tertib; Disiplin waktu dan tugas; Gemar membaca; Menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan; Sopan dan ramah dalam bergaul; Menghormati yang lebih tua.

e. Tujuan dan Ciri Khas Pendidikan Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Tujuan pendidikan Sekolah Islam Terpadu (SIT)

- 1) Mengembangkan kemampuan akal dan intelektual.
- 2) Meningkatkan kualitas keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT.
- 3) Terbina akhlak mulia.
- 4) Memiliki kesehatan, kebugaran, dan keterampilan dalam kehidupan sehari-hari

Ciri khas sekolah Islam terpadu:

- 5) Kurikulum lebih berfokus pada mata pelajaran keagamaan.
- 6) Menanamkan nilai-nilai agama dalam pelajaran umum.
- 7) Mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al-Qur'an dan As Sunnah.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti menggerakkan. Sementara, motivasi dalam bahasa inggris “*Motive*”, artinya daya gerak atau alasan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu yang dikehendakinya (Tias Rahmawati, 2023: 45).

Menurut Maruli (2020: 58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Hamzah B, Uno dalam Tias Rahmawati (2023: 46), Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan peserta didik, agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal dan sebaik mungkin. (Uno, 2021).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Kreitnen dan Kinicki, 2009). Manager dalam hal ini kepala sekolah perlu memahami proses psikologis, apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan guru guna menuju pada pencapaian target organisasi. Guru diharapkan merupakan orang yang karena profesinya sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses aspek-aspek pembelajaran di dalam kelas yang keberadaan siswanya berbeda-beda secara individual, misalnya perbedaan

minat, bakat, kebutuhan, kemampuan, latar belakang sosial dan konsep yang dipelajari.

Dengan motivasi dari guru merupakan faktor yang berarti dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dua pembangkit motivasi belajar yang efektif adalah keingintahuan dan keyakinan dalam kemampuan diri para siswa. Setiap siswa memiliki rasa ingin tahu, maka guru perlu memotivasi dengan pertanyaan diluar kebiasaan atau pemberian tugas yang menantang disertai penguatan bahwa siswa mampu melakukannya.

Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru karena semakin kuat atau tinggi motivasi yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang guru menjadikan guru tersebut bersemangat dalam mengembangkan kreativitas, serta mengaktualkan semua kemampuan yang dimiliki dan melakukan segala upaya demi mencapai hasil yang maksimal

a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sondang P. Siagian dalam Tias Rahmawati (2023: 49) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal.

- 3) Faktor-faktor internal yang memengaruhi motivasi antara lain: (1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, (2) Harga diri, (3) Harapan pribadi, (4) Kebutuhan, (5) Keinginan, (6) Kepuasan kerja, (7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

- 4) Faktor-faktor eksternal antara lain: (1) Jenis dan sifat pekerjaan, (2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, (3) Organisasi tempat kerja, (4) Situasi lingkungan pada umumnya, (5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Herzberg dalam Tias Rahmawati (2023:47), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Motivator (Intrinsik), meliputi tanggung jawab, kemajuan, capaian atau prestasi, dan pengakuan.
- 2) Faktor Higiene (ekstrinsik), meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

b. Indikator Untuk Mengukur Motivasi Kerja

Menurut Bormasa dalam Tias Rahmawati (2023: 49) Indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut: a) Tingkat partisipasi; b) Tingkat komunikasi; c) Tingkat pengembangan diri.

Menurut Afandi (2018: 18) tipe-tipe motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi dalam diri dan motivasi luar diri. Dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu: 1) dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan beremangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikatornya adalah balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja; 2) Dimensi dorongan agar bekerja dengan baik. indikatornya adalah prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Didapatkan beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja yang telah dikembangkan oleh Hamzah B Uno dalam Tias Rahmawati (2023:48). Dianalisis dibidang pendidikan bahwa indikator-indikator tersebut adalah

- 1) Motivasi Internal: Meliputi (1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya, (2) Melaksanakan tugas sesuai dengan target, (3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (4) Ada umpan balik atas hasil yang dikerjakannya, (5) Memiliki perasaan yang senang ketika dalam bekerja, (6) Terus berusaha untuk dapat unggul dari orang lain, (7) Apapun yang dikerjakannya mengutamakan prestasi.
- 2) Motivasi Eksternal: Meliputi (1) Terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, (2) Senang dalam menerima pujian atas apa yang dikerjakannya, (3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, (4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman kerja atau atasan.

Menurut Hasibuan dalam Tias Rahmawati (2023:47) Motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017;146): Mengatakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (4) Meningkatkan kedisiplinan

karyawan, (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, (8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam hal sebagai berikut: (1) Pengembangan profesi dan karier guru, (2) Pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (3) Cara meningkatkan kinerja guru, (4) Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (5) Mengidentifikasi potensi guru untuk program in service training, (6) Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, (7) Penyempurnaan manajemen sekolah, (8) Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui tingkat prestasi, (2) Pemberian imbalan yang serasi, (3) Mendorong pertanggungjawaban, (4) Meningkatkan motivasi kerja, (5) Meningkatkan etos kerja, (6) Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka.

Malayu S.P. Hasibuan (2017;151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut: Tujuan, mengetahui kepentingan, komunikasi efektif, integrasi tujuan, fasilitas, dan *team work*.

4. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata Bahasa Inggris “*performance*” yang sering diartikan dengan prestasi atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja atau usaha dari segi tampilan fisik dan ide serta dapat dikaitkan dengan kemampuan pembuatnya (Sofi'i, dkk, 2020: 51). Kinerja adalah suatu bentuk karya atau hasil kegiatan usaha yang berupa kenampakan fisik atau gagasan (Tias, 2023: 26)

Menurut Prawirosentono dalam Syaifuddin (2018:62) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau kemampuan kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya (Nirmawati, 2023: 33).

Kinerja guru sebenarnya sebagai kompetensi pada diri guru selama menyelenggarakan pertanggungjawaban maupun tugasnya demi menghasilkan efektivitas atau efisiensi pembelajaran dari hasil belajar siswa (Krisensia, dkk, 2022: 61). Aktivitas yang terlaksana seperti merencanakan aktivitas belajar mengajar, melaksanakan aktivitas belajar mengajar, dan evaluasi aktivitas belajar mengajar (Sudiantini & Saputra, 2022).

Islam melalui Al-Qur'an memberikan konsep kepada umatnya untuk bekerja dengan giat guna memperoleh prestasi serta memperoleh keseimbangan dalam kehidupannya di dunia dan akhirat sebagaimana disebutkan dalam surat Al Qashash (28) ayat 77 sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q,S Al-Qhashash : 77)

Ayat tersebut mengajurkan kepada kita, untuk melakukan pekerjaan dunia sebaik mungkin dengan cara yang baik dan tidak berbuat kerusakan.

Berdasarkan teori di atas, maka kinerja guru merupakan suatu sikap nyata dari seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Dalam hal ini, kinerja guru tentunya akan terlihat dari proses belajar mengajar di dalam kelas bagaimana seorang guru menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik tidak hanya mengajar akan tetapi mendidik dan melatih para peserta didik.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Sudarwan Danim dalam Tias, (2022: 26) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: (1) Tingkat pendidikan guru; (2) Supervisi pengajaran; 3) Program penataran; (4) Kondisi atau suasana sekolah; (5) Kondisi fisik dan mental guru; (6) Sikap guru; (7) Kemampuan manajerial kepala sekolah; (8) Tingkat pendapatan guru.

Arifin & Barnawi, (2017: 43) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) Faktor internal: Faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga; (2) Faktor eksternal: Faktor yang datang dari luar yang meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut Mangkunegara dalam Nirmawati (2023: 34) adalah Faktor kemampuan (IQ dan Reality) dan Faktor motivasi (sikap).

b. Aspek dan Standar Pengukuran Kinerja Guru

Menurut Ivancevich dalam Rusman, (2012:26) Aspek pengukuran kinerja guru meliputi: (1) Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi, (2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi, (3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya, (4) Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Menurut Darmadi, (2018:37) terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru antara lain: (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, (3)

Penguasaan metode dan strategi mengajar, (4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa, (5) Kemampuan mengelola kelas, (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Arifin & Barnawi, (2017:15) menyatakan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu: (1) Merencanakan Pembelajaran, (2) Melaksanakan Pembelajaran, (3) Menilai hasil pembelajaran, (4) Membimbing dan melatih peserta didik. Menurut Mangkunegara (2013) untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas Kerja; 3) Keandalan; 4) Sikap.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Tujuan penilaian kinerja guru antara lain sebagai berikut: (1) Memastikan dan mengetahui level kompetensi guru; (2) Menciptakan peningkatan efektivitas dan efisiensi dari kinerja guru dan sekolah; (3) Membuat sajian terkait landasan yang akurat untuk menentukan keefektifan kinerja guru/ memperbaiki kinerja guru periode berikutnya; (4) Menyerahkan landasan program peningkatan profesi yang berkelanjutan; (5) Memberi pertolongan bagi guru supaya bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru terikat aturan dan norma yang ada dengan baik; (6) Memberi kepastian kepada guru terkait promosi karir dan jabatan yang naik sebagai bentuk penghargaan.

Manfaat penilaian kinerja guru meliputi: (1) Pembiasaan-pembiasaan kompensasi; (2) melaksanakan perbaikan kinerja guru dalam madrasah atau sekolah; (3) eperluan dari pengembangan dan latihan; (4) Dapat mengambil sebuah ketetapan dalam penempatan mutasi, promosi, pemecatan, perencanaan dan pemberhentian tenaga kerja, demi harapan penelitian kepegawaian; (5)

Mendukung terlaksananya pemeriksaan terkait kealpaan dari rancangan pegawai;
(6) Dapat memenuhi profil kinerja dari guru yang dipaka; (7) Untuk masukan dalam menyusun program mengembangkan keprofesian berkelanjutan; (8) Sebagai landasan menetapkan penerimaan angka kredit guru dengan tujuan peningkatan karir guru, dan memajukan profesionalisme dari guru.

Penilaian kinerja guru bisa dikelola menjadi suatu ketetapan yang berhubungan dengan peningkatan profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagai petunjuk proses pelaksanaan pendidikan sehingga mampu menciptakan pribadi yang komprehensif, cerdas dan mempunyai daya saing tinggi (Sindi Yulia Sari, 2023: 85).

d. Indikator Kinerja Guru

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, Terdapat empat kompetensi guru yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik, meliputi: (1) Landasan pendidikan atau pemahaman wawasan; (2) Pengembangan potensi peserta didik dan pemahaman terhadap peserta didik dan Pengembangan silabus atau kurikulum; (3) Merancang sistem pembelajaran; (4) Melaksanaan proses pembelajaran yang dialogis dan mendidik; (5) Mengevaluasi hasil belajar; (6) Memanfaatkan teknologi pembelajaran. (7) Mengembangkan peserta didik berbagai potensi yang dimiliki untuk mengaktualisasikan
- b. Kompetensi Kepribadian, meliputi: (1) Kepribadian yang stabil, mantap dan dewasa; (2) Kepribadian yang arif, disiplin, beribawa dan bijaksana; (3) Kepribadian yang bertaqwa, beriman dan berakhlak mulia; (4) Kepribadian yang

jujur, demokrasi dan sportif; (5) Kepribadian menjadi pribadi yang baik bagi peserta didik dan masyarakat; (6) Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, (7) Mengembangkan diri secara berkelanjutan dan mandiri.

- c. Kompetensi Sosial, meliputi: (1) Berkomunikasi dengan lisan, fungsional atau tulis; (2) Bergaul dengan efektif dengan sesama pendidik, peserta didik, pimpinan satuan pendidikan, tenaga kependidikan, wali peserta didik atau orang tua; (3) Bergaul dengan santun terhadap masyarakat sekitar dengan menciptakan norma serta sistem yang berlaku; (4) Menerapkan semangat kebersamaan dan prinsip persaudaraan yang sejati.
- d. Kompetensi Profesional, meliputi: (1) Materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu; (2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Menurut Supardi dalam Aziz (2020: 19) kinerja guru mengandung 6 (enam) dimensi sehingga guru dapat menerapkan tugas pembelajaran sebagai berikut: (1) Kemampuan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan indikator; (2) Kemampuan pelaksanaan pembelajaran dengan indikator; (3) Kemampuan melaksanakan hubungan antara pribadi dengan indikator; (4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator; (5) Kemampuan melaksanakan pengayaan dengan indikator; (6) Kemampuan melaksanakan remedial dengan indikator.

Menurut pendapat Nana Sudjana dalam Tias Rahmawati (2022: 32) Indikator kinerja guru meliputi (1) Menguasai bahan yang akan diajarkan, (2) Mengelola program belajar mengajar, (3) Mengelola kelas, (4) Menggunakan media/sumber pelajaran, (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) Mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Menilai prestasi siswa, (8) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (9) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

e. Prinsip Pelaksanaan Kinerja Guru

Agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut: Berdasarkan ketentuan: 1) Berdasarkan kinerja: Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.; 2) Berlandaskan dokumen: Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh; 3) Dilaksanakan secara konsisten: Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut yaitu obyektif, adil, akuntabel, bermanfaat, transparan, berorientasi pada tujuan, dan berorientasi pada proses.

2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis merupakan dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Berikut ini merupakan perbandingan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian Waskito (2022) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 0,172., motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 0,563, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,204, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,691, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,708, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yakni sebesar 0,720, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yakni sebesar 0,802. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

sebagai variabel x, kinerja guru sebagai variabel y, dan kepuasan kerja sebagai variabel z.

Penelitian Nur Laily (2022) menemukan Hasil analisis regresi diperoleh nilai untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,068, untuk budaya sekolah sebesar 0,502 dan untuk etos kerja sebesar 0,254. Hasil analisis regresi diperoleh nilai untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,342, untuk budaya sekolah sebesar 0,38. Hasil tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi profesionalisme guru, tetapi melalui etos kerja sebagai variabel intervening. Variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, profesionalisme guru, dan etos kerja.

Penelitian Bily Santris (2019) menemukan bahwa kepemimpinan sangat berhubungan dengan motivasi yaitu sebesar 0,322. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,566. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,150. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,380. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,309. Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,349, dan komitmen organisasi yang dimediasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,796. Pengaruh langsung yang paling besar adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,566, sedangkan pengaruh total

(melalui motivasi) yang paling besar adalah komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Sutomo 1 Medan dengan koefisien regresi sebesar 0,799.

Penelitian Deasy Rachmawati Aziizah, et.all, (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,513, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,165, Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,409, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah signifikan dan negatif sebesar -0,263, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah signifikan dan positif sebesar 0,505, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan dan positif sebesar 0,513. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan positif sebesar 0,121, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan positif sebesar 0,067. Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sebagai variabel x, kinerja guru sebagai variabel y, dan kepuasan kerja sebagai variabel z.

Penelitian Riduwan (2023) menemukan Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 24,8%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 26,8%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 35,4%. Penelitian

ini mengukur variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru.

Penelitian Nova Khaerudin (2023) menemukan terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 6,296. Terdapat pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 4,016. Dan terdapat pengaruh secara simultan atau bersama- sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten sebesar 21,972. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

Tabel 2.1
Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Nama Penulis	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
Waskito	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan	o Kuantitatif Analisis Path	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Semua penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru
Bily Santris	Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sotomo 1 Medan	o Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening	Semua penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru
Nur Laily	Pengaruh Kepemimpinan	o Kuantitatif dengan Path	Terdapat pengaruh positif	Semua penelitian ini menunjukkan

	Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru	Analisis	kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja	pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja untuk meningkatkan profesionalisme guru
Deasy Rachmawati Aziizah, et.all	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Negeri Terakreditasi A di Kota Depok)	o Kuantitatif dengan Path Analisis	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Semua penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru
Riduwan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Kharisma Bangsa	o Kuantitatif menggunakan metode survey	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah terhadap kinerja guru	Semua penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru
Desi	Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru.	o Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan perubahan, kepemimpinan spiritual, budaya sekolah, etika profesi terhadap kinerja mengajar guru	Semua penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan, budaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru
Nova Khaerudin	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klatern Tahun Pelajaran 2022/2023	o Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Semua penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru

2.3 Kerangka Konseptual (Kerangka Berfikir)

Dari beberapa teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat dijabarkan kerangka berpikir tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening yakni sebagai berikut.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan

Budaya sekolah adalah suatu kebiasaan berupa nilai, prinsip, unsur, komponen, simbol, norma institusi, struktur sosial, kepercayaan, tradisi, tuntunan kebijakan sekolah, tempat pengembangan intelektual, dan di dalamnya terdapat pula unsur psikologis serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah yang dilaksanakan melalui waktu yang panjang dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku dan membentuk karakter yang terpuji. Budaya sekolah Islam terpadu adalah kumpulan nilai-nilai dan perilaku yang diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah Islam terpadu. Budaya sekolah Islam terpadu bertujuan untuk membentuk karakter siswa yang religius, peduli sosial, disiplin, dan gemar membaca

Kinerja guru merupakan kompetensi dalam diri pribadi guru dan wujud aktivitas serta perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai

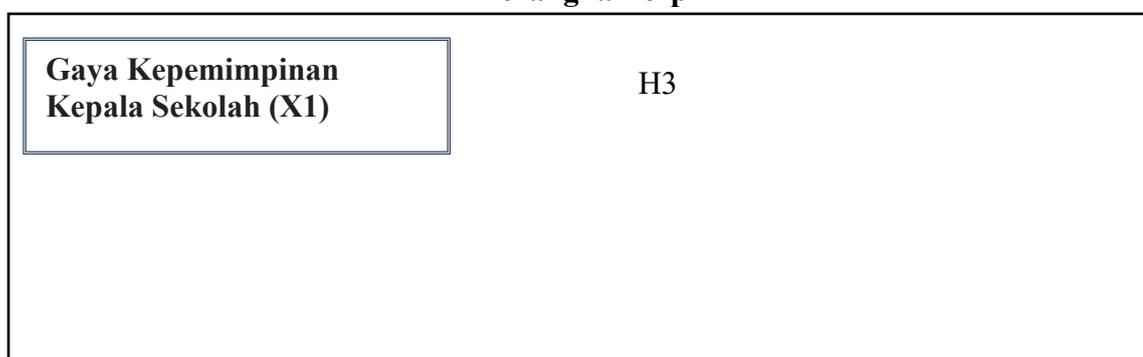
dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.

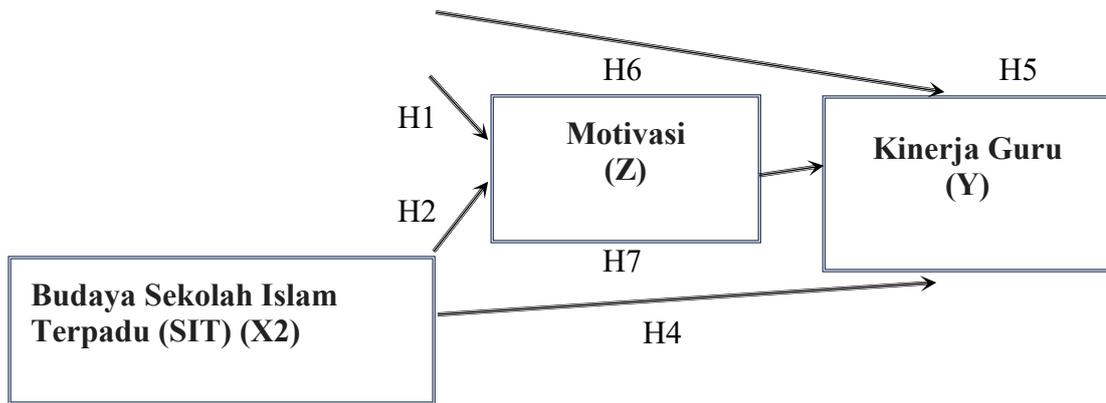
Motivasi kerja guru adalah adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) dapat mempengaruhi kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Untuk memudahkan peneliti dalam mencapai tujuan penelitian diperlukan kerangka berfikir. Kerangka berpikir penelitian ini yaitu kerangka teoritik yang merupakan kerangka pemikiran pada penelitian ini dikaitkan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT), kinerja guru, dan motivasi kerja.

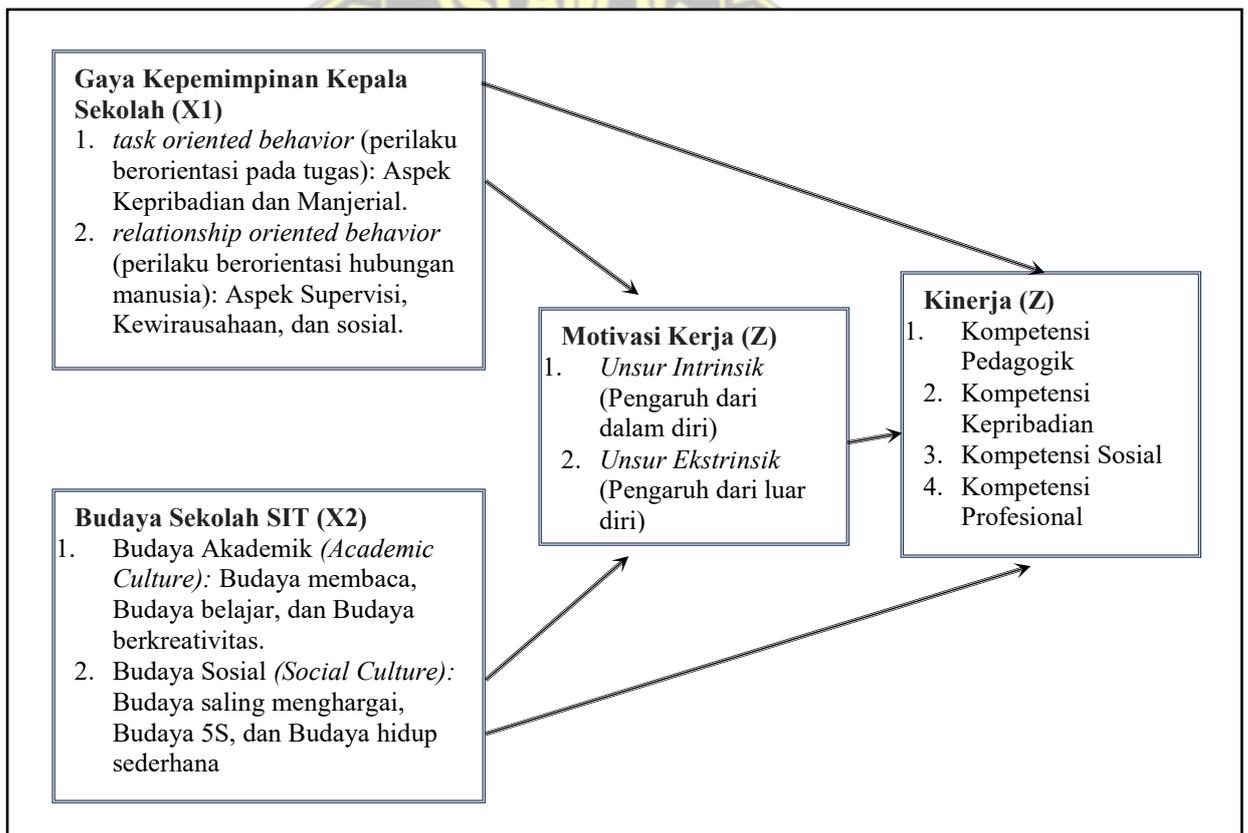
Pada penelitian kali ini, karena terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen dan 1 variabel intervening, maka analisa yang digunakan adalah analisa jalur path antara dua variabel bebas yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT), dengan satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y) dan satu variabel intervening (Z) yaitu motivasi kerja. Definisi operasional pada penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir





Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:



Keterangan:

1. **H1:** Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
2. **H2:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
3. **H3:** Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
4. **H4:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang
5. **H5:** Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang
6. **H6:** Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening.
7. **H7:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening

2.4 Hipotesis

Menurut Suryabrata (2017:75) Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam hal ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban yang sebenarnya. Karena hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan analisis data untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Hipotesis Alternatif (Ha)

1. **H1:** Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
2. **H2:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
3. **H3:** Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
4. **H4:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang
5. **H5:** Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang
6. **H6:** Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening.
7. **H7:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening.

b. Hipotesis Nihil (Ho)

1. **H1:** Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
2. **H2:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
3. **H3:** Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.
4. **H4:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang
5. **H5:** Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang
6. **H6:** Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening.
7. **H7:** Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening.



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka, atau dengan kata lain data penelitian yang didasarkan atas perhitungan statistik. Tujuan penelitian kuantitatif korelatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel yaitu mengetahui ada atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap kinerja guru di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening

Dalam penelitian ini variabel bebas (Variable X1) adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan (Variabel X2) adalah Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) sedangkan variabel terikatnya (Variabel Y) yaitu kinerja guru, serta variabel interveningnya (Variabel Z) yaitu motivasi kerja..

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di SDIT Harapan Jaya Kota Kota Tangerang dan Kota Jakarta Barat yang beralamat di Jl. H. Mansyur No. 25 Gondrong Cipondoh Kota Tangerang dan Jl. Daan Mogot Kota Administrasi Jakarta Barat. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di SDIT Harapan Jaya atau di Yayasan Al Ijtihad Harapan jaya karena peneliti adalah Kepala Sekolah di sekolah tersebut dan sekolah ini memiliki populasi guru dengan dari jenjang TK sampai SMA sebanyak 70, dalam penelitian ini penulis hanya mengambil sampel guru SDIT Harapan Jaya.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian untuk uji validitas dilaksanakan pada bulan Januari 2025 melalui kuesioner atau angket yang akan dibagikan kepada guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang. Adapun pembagian angket untuk sampel penelitian dilaksanakan pada sekitar bulan Maret 2025 semester genap.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya yang berada di lingkungan Yayasan Al Ijtihad Hrapan Jaya Kota Tangerang yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 40 guru di SD Islam Terpadu Harapan Jaya Kota Tangerang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling total dengan jumlah sampel kurang dari 100 orang. Berdasarkan hal di atas, maka sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh guru yang berada di bawah naungan Yayasan Al Ijtihad Harapan Jaya Kota Tangerang.

3.4 Variabel Penelitian

Terdapat 3 jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel intervening.

1. Variabel bebas (Variabel independent): Variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT).
2. Variabel terikat (Variabel dependent): Variabel dependent dalam penelitian ini yaitu kinerja guru

3. Variabel intervening (Variabel mediasi): Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja.

3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan teknik angket, observasi dan dokumentasi. Teknik angket digunakan untuk memperoleh data pengukuran pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan teknik observasi digunakan pada variabel kinerja guru.

Penggunaan angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh guru SD Islam Terpadu Harapan Jaya yang berada di lingkungan Yayasan Al Ijtihad Harapan Jaya Kota Tangerang yang berjumlah 40 orang. Dan beralamat di Jl. H. Mansyur No. 25 Gondrong Cipondoh Kota Tangerang.

2. Instrumen Penelitian

Angket yang diajukan kepada responden berjumlah 40 orang. Pernyataan disusun secara terperinci dan lengkap yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu alternative jawaban yang telah disediakan, dengan ketentuan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun menurut model skala Likert dirumuskan dengan 5 “kategori” yang mengacu kepada Sugiyono (2017; 93) bahwa *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk

menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif untuk keperluan analisis data ini disesuaikan dengan sikap pernyataan kuisioner.

Table 3.1
Jawaban skala Likert

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5

Sumber: Sugiyono 2017, hal 93, diolah

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu mengurutgratakan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu. Sedangkan penetapan skore atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5 kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu sebagai berikut :

- a. Kategori jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Kategori jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Kategori Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
- d. Kategori jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Berdasarkan pemberian skor seperti diatas, maka akan diperoleh variasi jawaban yang bergerak 1-5. Karena itu interval antara satu kriteria dengan kreteria lainnya diperoleh angka sebesar = 0,80. Hal ini diperoleh setelah adanya pengurangan dari nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi banyaknya alternatif jawaban, yaitu dalam bentuk angkanya adalah :

$$(5-1) / 5 = 4 / 5 = 0,80$$

Berangkat dari ketentuan tersebut diatas, maka tingkat kategori jawaban yang diperoleh ditentukan dengan kreteria penafsiran sebagai berikut:

Table 3.2
Kriteria Hasil Pernyataan

No	Nilai	Kriteria
1	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi / Baik
2	3,40 - 4,19	Tinggi / Baik
3	2,60 - 3,39	Cukup Tinggi / Baik
4	1,80 - 2,59	Kurang Tinggi / Baik
5	1,00 - 1,79	Tidak Tinggi / Baik

Sumber: Sugiyono 2017, hal 93, diolah

Dari ketentuan diatas, tingkat kategori jawaban yang selanjutnya untuk memperoleh angka penafsiran atau interprestasi digunakan rumus perhitungan, menurut Cohen and Holliday dalam bukunya “*Statistic For Social Scientist*” (2004; 43) sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n}$$

Keterangan :

- M = Perolehan angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Pembobotan (skala nilai)
- n = Jumlah seluruh jawaban

Butir-butir tes merupakan alat atau prosedur yang sistematis dan objektif untuk memperoleh keterangan-keterangan atau data-data yang diinginkan tentang seseorang, dengan cara yang bisa disebut tepat dan cepat. Tes hasil belajar merupakan sekelompok pertanyaan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan atau dijawab oleh peserta didik dengan tujuan untuk mengukur kemajuan belajar peserta didik.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Keampuhan instrument penelitian (*valid* dan *reliable*) merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidak hasilnya penelitian. Oleh karena itu instrument penelitian dalam bidang social pada umumnya dan khususnya bidang bisnis yang baku sulit ditemukan, maka peneliti harus menyusun instrument yang akan digunakan untuk penelitian dan teruji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui tinggi rendah validitas suatu kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *person's product moment correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total.

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor item

Y = Skor total

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1.

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian data-data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik tertentu.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi baru. Tujuan teknik analisis data adalah agar peneliti mendapatkan kesimpulan dari keseluruhan data yang sudah diperoleh.

1. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik *P - Plots*, dimana apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang. Peneliti menggunakan teknik uji *Kolmogrov Smirnov*, dengan rumus sebagai berikut (Retno Widyaningrum, 2015):

$$M_x = \frac{\sum fX}{n}$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2}$$

Keterangan:

M_x = Mean

$\sum fx$ = jumlah hasil perkalian antara titik tengah dengan frekuensi dari masing – masing variabel.

n = jumlah data

SD_x = Standar deviasi

z = transformasi dari angka ke notasi pada distribusi normal

μ = hasil dari

$M_x \sigma$ = hasil dari SD_x

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah data yang kita gunakan sesuai dengan garis linier atau tidak (Sugiyono, 2019:207-208).

Berikut ini rumus uji linieritas:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(E)}$$

Dengan taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan pembilang n-1 serta derajat kebebasan penyebut n-1, maka jika diperoleh $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti data linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain:

- Dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 dan nilai toleransinya disekitar 1 atau mendekati 1.
- Nilai R² yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitas angka nol (0).
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

e. Analisis Korelasi Parsial *Pearson Product Moment*

Menurut Sugiyono (2017:177) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r xy = Indeks korelasi pearson
- n = Banyaknya sampel
- X = skor item pertanyaan
- Y = skor total item pertanyaan

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini: Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan menurut Sugiyono (2017:250) berikut ini:

- 0,00 – 0,199 : Sangat Lemah
- 0,20 – 0,399 : Lemah
- 0,40 – 0,599 : Sedang
- 0,60 – 0,799 : Kuat
- 0,80 – 1,000 : Sangat Kuat

f. Analisis Path

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan atau yang terkumpul adalah data ordinal dan data interval. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:30) Data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Dalam mentransfer data akan menggunakan software SPSS versi 27.0 yang selanjutnya data interval langsung diolah menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27.0.

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:222) Berikut ini langkah-langkah atau prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, yaitu memeriksa jawaban responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan

2. Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variabel peneliti dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan, kemudian menentukan skornya
3. Melakukan analisis secara deskriptif, untuk mengetahui kecenderungan data.
4. Dari analisis ini dapat diketahui rata-rata, median, standar deviasi dan varians data dari masing-masing variabel.
5. Melakukan uji korelasi, regresi dilanjutkan path analysis

g. Pengujian Hipotesis

a. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari suatu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain yang diketahui melalui persamaan garis regresinya, sedangkan regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan dengan lebih dari satu variabel bebas tapi masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Untuk mempermudah melakukan perhitungan secara statistik, maka semua analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan program SPSS. Berikut ini merupakan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yaitu:

- Model 1 yaitu pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap Kinerja Guru..
- Model 2 yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap Kinerja Guru. Dengan rumus sebagai berikut:
- Model 1: $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
- Model 2 : $Z = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Guru)

- X1 = Variabel Independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah)
- X2 = Variabel Independen (Budaya Sekolah Islam Terpadu)
- a = Konstanta b
- b3 = Koefisien regresi
- e = Standard Error

h. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). *Koefisien Determinasi (R^2)* pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Koefisien Determinasi (R^2)* adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali 2016:97).

Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

3.8 Uji Hipotesis dan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian analisis jalur memiliki tujuan untuk melihat pola hubungan dari keterkaitan di setiap variabel yang hasil akhirnya akan mengetahui bahwa variabel yang diteliti mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung dari kesatuan variabel bebas terhadap variabel terikat (Ningsih, 2014).

Variabel Intervening di dalam penelitian ini cocok dengan menggunakan analisis jalur untuk menguji variabel tersebut. Pada dasarnya koefisien analisis jalur terdiri dari koefisien regresi dan koefisien korelasi. Dimana koefisien regresi sudah terstandarisasi (Standardized partial coefficient regression) yang dapat digunakan dalam membandingkan dampak yang diperoleh dari antar variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien korelasi adalah koefisien korelasi dari product moment (Widarjono, 2010).

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa dalam menghitung analisis jalur ada dua cara yaitu yang pertama dengan menggambarkan diagram analisis jalur yang memiliki hubungan di setiap variabelnya dengan memperlihatkan hipotesis konseptual yang diajukan, dan yang kedua adalah dengan menghitung besarnya pengaruh di setiap variabel penyebab dengan variabel akibat.

Menurut Nurhasanah (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal dalam menggambarkan diagram jalur yaitu sebagai berikut :

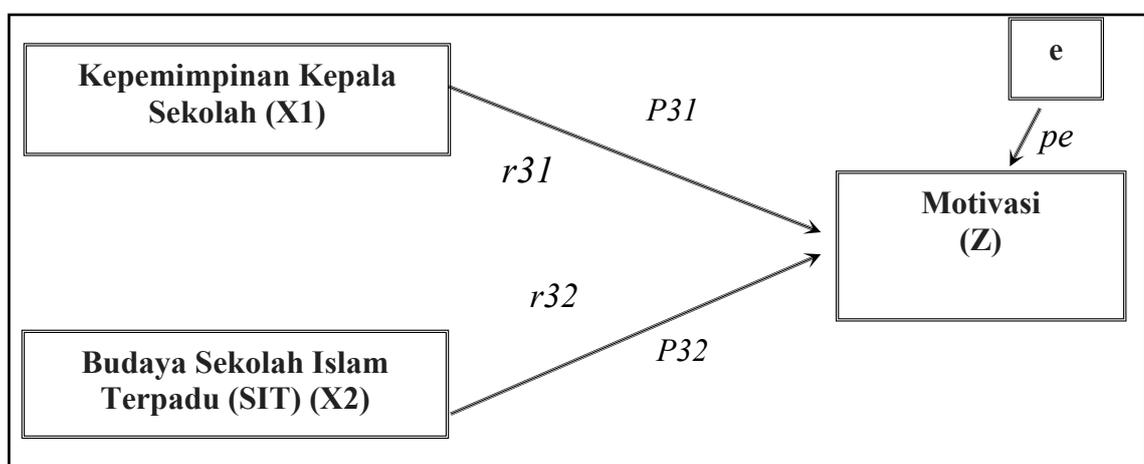
1. Hubungan disetiap variabel yang menggambarkan dengan anak panah yang dibagi menjadi dua yaitu anak panah yang berkepala tunggal (\longrightarrow) atau *single headed arrow* dan berkepala dua (\longleftrightarrow) atau *double headed arrow*.
2. Jika anak panah berkepala satu, hal ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh dari sebuah variabel eksongen terhadap sebuah variabel endogen, contoh:



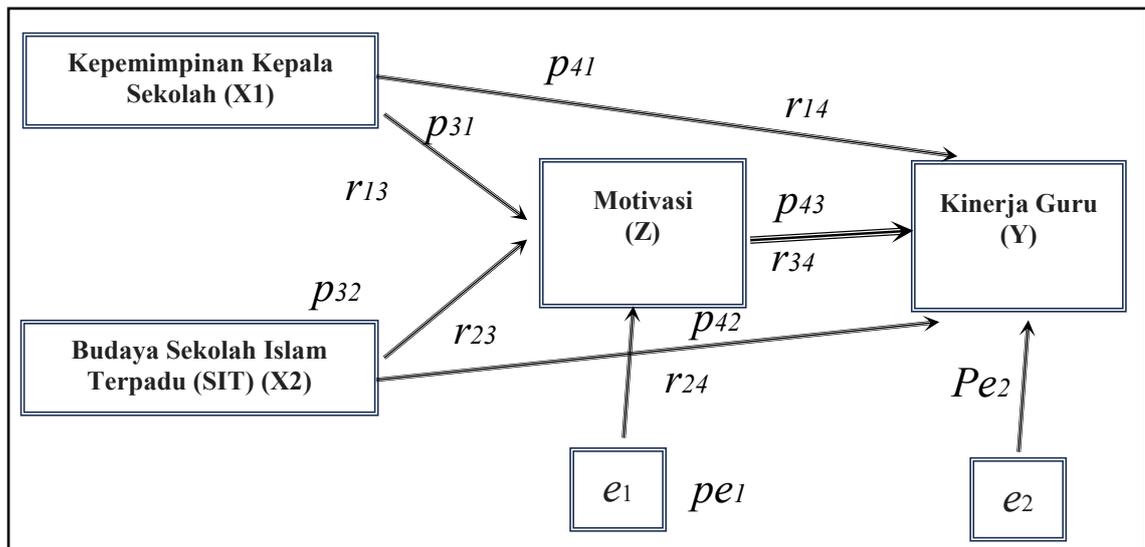
4. Sedangkan anak panah yang berkepala dua, hal ini menunjukkan terdapat hubungan korelatif di setiap variabel eksogen, contoh: $X1 \longleftrightarrow X2$
5. Seseorang tidak bisa menyembunyikan apabila hubungan suatu variabel mempunyai pengaruh secara murni, yang dapat diartikan bahwa setiap kejadian pasti di dalamnya banyak yang mempengaruhi. Variabel lainnya yang tidak bisa digambarkan oleh suatu variabel tertentu disebut residu dan dikenakan simbol dengan e.

Terdapat beberapa tahap dalam melakukan analisis jalur, yaitu sebagai berikut :

1. Membuat spesifikasi model analisis jalur Tahap pertama ini sebagai dasar dalam menentukan hubungan disetiap variabel dalam analisis jalur, sebagaimana model regresi berganda. Ketika membuat model ini hubungan dari antar variabel dilakukan berdasarkan landasan teori yang mendukung.
2. Pengujian mengenai signifikan koefisien analisis jalur. Dimana koefisien analisis jalur dapat dihitung mulai dari analisis regresi, koefisien analisis jalur diuji dengan melihat tingkat signifikan seperti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menguji tersebut menggunakan uji statistika t sebagaimana sama dengan analisis regresi berganda.
3. Uji kebaikan model dengan menggunakan uji statistika Chi Square Dimana uji chi square bertujuan untuk melihat apakah model yang dibuat cocok dengan data yang dimiliki atau tidak (model fit). Di dalam uji *chi square* mempunyai kelemahan yaitu sangat sensitive dengan jumlah sampel sehingga digunakan alternative lain yaitu *root mean squares error approximation*. Apabila ketika di uji *chi square* mengalami signifikan maka model yang sudah dibuat tidak cocok dengan datanya, begitupun sebaliknya apabila uji chi square mengalami tidak signifikan maka model yang sudah dibuat cocok dengan datanya (Widarjono, 2010).



Gambar 3.1
Hubungan Kausal Sub Struktur 1



Gambar 3.2
Hubungan Kausal Empiris pada Sub-Struktur 2

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas tentang deskriptif data, analisis data dan penyajian tentang pembahasan hasil data

4.1 Deskripsi Data

a. SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang

SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang berada di bawah Yayasan Al-Ittihad Harapan Jaya, SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang berdiri sejak tahun 1988 dan memiliki luas tanah 1.704 meter persegi. Sekolah ini adalah sekolah

Swasta dengan jenjang SD yang beralamat di Jl. H. Mansyur No 25, Kelurahan Gondrong, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang, Provinsi Banten.

b. Visi, Misi dan Tujuan SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang

1. Visi SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang adalah "Mewujudkan generasi muda yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, dan kompeten dalam bidang keilmuan dan teknologi".

2. Misi SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang adalah:

- a. Melaksanakan pendidikan yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam.
- b. Meningkatkan kualitas pendidikan secara komprehensif.
- c. Membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia dan berbudaya.
- d. Menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan menyenangkan.
- e. Membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan masa depan.

3. Tujuan SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang

Tujuan SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang menekankan pada pengembangan holistik siswa, baik dalam aspek keimanan, akhlak, kecerdasan intelektual, maupun keterampilan praktis. SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang juga menekankan pentingnya pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai islam untuk membentuk generasi muda yang beriman dan berakhlak mulia serta berupaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien, serta fokus pada pengembangan keterampilan siswa agar siap menghadapi tantangan di era digital dan global.

d. Profil SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang

SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang merupakan sekolah swasta yang beralamat di Jl. H. Mansyur No 25, Kelurahan Gondrong, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang, Provinsi Banten. Sekolah ini telah berdiri sejak tahun 1988 dan memiliki luas tanah 1.704 meter persegi, memberikan ruang yang cukup bagi kegiatan belajar mengajar dan pengembangan ekstrakurikuler.

SDIT Harapan Jaya berdiri berdasarkan SK Pendirian dengan nomor Kep.051/I01.A1/I/88 dan SK Operasional dengan nomor 9015/-1.851.48 Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah memenuhi standar mutu pendidikan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

SD Harapan Jaya menyelenggarakan pendidikan selama sehari penuh (5 hari) dan bernaung di bawah Yayasan Al-Ittihad Harapan Jaya. SD Harapan Jaya Kota Tangerang berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang berkualitas bagi seluruh siswanya. Hal ini dibuktikan dengan fasilitas yang memadai, tenaga pengajar yang profesional, serta kurikulum yang dirancang untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal. Bagi orang tua yang mencari sekolah swasta berkualitas di Kota Tangerang, SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang dapat menjadi pilihan yang tepat. Sekolah ini memiliki lingkungan belajar yang kondusif, dan menawarkan pelayanan yang optimal untuk mendukung kesuksesan pendidikan anak.

e. Keadaan Sarana dan Prasarana Sekolah

SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang memiliki sarana prasarana yang lengkap, yang mendukung aktivitas belajar siswa di dalam maupun di luar ruangan. Berikut adalah sarana dan prasarana yang tersedia:

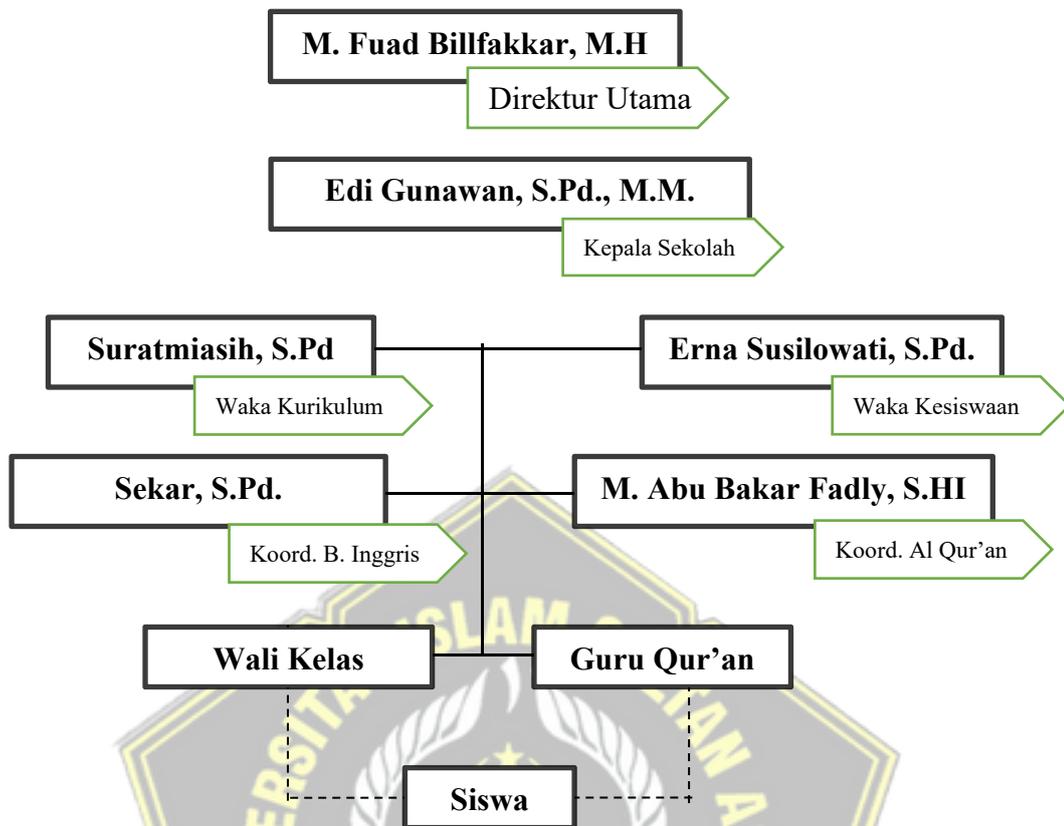
- 1) Ruang belajar yang nyaman
- 2) Area bermain yang aman dan nyaman
- 3) Alat permainan edukatif yang lengkap,
- 4) Lahan parkir luas
- 5) Lapangan futsal
- 6) Koperasi/kantin sekolah.
- 7) Area Gardening
- 8) Toilet
- 9) Perpustakaan
- 10) Musholla
- 11). Lab Komputer.

f. Struktur Organisasi SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang

Adanya Struktur organisasi yang jelas, program kerja yang terencana dan terpadu adalah kunci keberhasilan terselenggaranya institusi, terkoordinasinya mekanisme kerjasama akan meningkatkan susana kondusif. Garis Hirarki struktur organisasi SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang.

Drs. H. Eddy H, M.M

Ketua Yayasan



Gambar 4.1
Struktur Organisasi di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi, (2) pengaruh budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap motivasi, (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (4) pengaruh budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap kinerja guru (5) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru (6) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel

intervening, dan (7) pengaruh budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang berjumlah 40 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Yayasan Al Ijtihad Harapan Jaya. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolut dan presentase jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, latar belakang pendidikan. Responden dalam penelitian ini adalah guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang. Deskripsi Karakteristik Responden Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 sampel/responden dari seluruh jumlah guru yang bekerja di Yayasan Al Ijtihad Harapan Jaya. Untuk keperluan data tersebut, maka telah disebar kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan status kepegawaian.

1. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik guru berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	45
2	Perempuan	22	55
Total		40	100

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Pada tabel 4.1 diketahui bahwa responden yang terbesar menurut jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 18 orang pegawai dengan persentase sebesar 45% sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 22 orang guru dengan jumlah persentase 55% yang mendominasi pada guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang adalah guru perempuan.

2. Deskripsi Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik guru berdasarkan Tingkat usia

No	Usia	Jumlah Guru	Persentase (%)
1.	21 – 30	18	45
2.	31 – 40	14	35
3.	> 40	8	20
Total		40	100

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia guru, rata-rata berusia di atas 20 tahun, usia 21 – 30 tahun sebanyak 18 orang (45%), usia 31 – 40 sebanyak 14 orang (35%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 8 orang (20%). Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 40 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini maka didominasi oleh responden guru yang berumur 21 – 30 tahun yakni sebesar 18 orang atau 45%, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang adalah guru muda fresh graduates yang berumur antara 21 – 30 tahun.

3. Deskripsi berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3
Karakteristik guru berdasarkan lama masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	1 – 5	32	80
2	6 – 10	8	20
Total		50	100

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa guru terbesar menurut lama bekerja adalah masa kerja 1 – 5 tahun dengan jumlah 32 orang (80%), untuk pegawai dengan masa kerja 6 – 10 tahun dengan jumlah 8 orang (20%), hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang adalah guru yang lama masa kerjanya 1 – 5 tahun.

4. Deskripsi Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik guru berdasarkan latar belakang pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	S1	36	90
2	S2	4	10
Total		40	100

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui pegawai terbanyak menurut latar belakang pendidikan adalah guru dengan lulusan S1 dengan jumlah 36 orang dengan persentase sebesar (90%) sedangkan untuk guru dengan lulusan S2 adalah 4 orang dengan persentase (10%), Dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang adalah kebanyakan berlatar belakang

pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 36 orang dengan pendidikan yang baru lulus dan garu bekerja di Yayasan Al Ijtihad Harapan Jaya.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT), kinerja guru, dan motivasi yang akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diberi 20 pernyataan, variabel budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) diberi 20 pertanyaan, variabel motivasi diberi 20 pertanyaan, dan variabel kinerja guru diberi 14 pertanyaan yang akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 4.5. Tanggapan responden terhadap uji statistik deskriptif dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif (Descriptive Statistics)

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean ($M = \Sigma \{f(x) / N\}$)	Standar Deviasi
Kepemimpinan Kepala Sekolah	40	26	50	14%	4,18
Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)		23	40	4%	4,18
Motivasi		27	45	16%	4,11
Kinerja Guru		30	40	18%	4,28

Sumber: Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diberi 20 pernyataan yang menjadi cerminan indikator dari variabel kepemimpinan kepala sekolah. Adapun pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan frekuensinya sebagai berikut:

Tanggapan responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rekapitulasi hasil Analisis Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Ind	Resp	STS	TS	RR	S	ST	Total	$M = \Sigma \{f(x) / N\}$
X1.1	40	0	4%	5%	15%	76%	100%	4,28
X1.2		0	0	18%	29%	53%	100%	4,13
X1.3		0	5%	30%	15%	50%	100%	3,85
X1.4		0	0	30%	22%	48%	100%	4,03
X1.5		0	0	20%	32%	48%	100%	4,03
X1.6		0	0	20%	50%	30%	100%	3,88
X1.7		0	0	8%	38%	53%	100%	4,15
X1.8		0	2%	10%	35%	53%	100%	4,13
X1.9		0	7%	20%	50%	23%	100%	3,73
X1.10		0	6%	18%	33%	43%	100%	3,83
X1.11		0	0	28%	34%	28%	100%	3,68
X1.12		0	5%	40%	15%	20%	100%	3,50
X1.13		2%	8%	13%	62%	15%	100%	3,60
X1.14		0	28%	7%	38%	7%	100%	3,70
X1.15		0	5%	25%	45%	25%	100%	3,78
X1.16		0	4%	13%	50%	33%	100%	3,88
X1.17		0	4%	13%	55%	28%	100%	3,75
X1.18		5%	5%	4%	68%	18%	100%	3,73
X1.19		0	4%	23%	53%	20%	100%	3,65
X1.20		0	4%	20%	43%	33%	100%	3,85

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Tabel 4.7
Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	PERNYATAAN	ANGKA PENAFSIRAN	KET
1	Kemampuan memberi keteladanan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	4,28	Baik

2	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan semua guru dan karyawan	4,13	Baik
3	Kemampuan dalam pengelolaan masalah dengan sabar, tenang, bijaksana dan jiwa besar	3,85	Baik
4	Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri	4,03	Baik
5	Kemampuan dalam mengelola dan menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS)	4,03	Baik
6	Kemampuan dalam menciptakan suasana sekolah yang nyaman, aman dan kondusif	3,88	Baik
7	Kemampuan dalam menggerakkan guru dan karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing	4,15	Baik
8	Memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan	4,13	Baik
9	Memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah	3,73	Baik
10	Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	3,83	Baik
11	Memberi sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas secara adil	3,68	Baik
12	Melakukan pendekatan pribadi terhadap guru yang tidak disiplin dalam tugasnya	3,50	Baik
13	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	3,60	Baik
14	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat	3,70	Baik
15	Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	3,78	Baik
16	Kemampuan menciptakan inovasi dan berpikir kreatif yang berguna bagi pengembangan sekolah	3,88	Baik
17	Mempunyai strategi dalam pengembangan sekolah, mampu mengambil keputusan serta mampu	3,75	Baik

	meminimalisir risiko yang dihadapi		
18	Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain atas dasar memberi manfaat bagi sekolah	3,73	Baik
19	Kemampuan untuk menggerakkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan sosial	3,65	Baik
20	Kemampuan dalam menunjukkan sikap simpati, empati terhadap sesama	3,85	Baik
Rata-Rata		77,16/ 20 = 3,89	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,89 termasuk dalam kategori **Baik**. Artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarkan.

2. Variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Pada variabel budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) diberi 20 pernyataan yang menjadi cerminan indikator dari variabel budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT). Adapun pernyataan yang diajukan kepada responden dengan frekuensinya sebagai berikut:

Tanggapan responden terhadap budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi hasil Analisis Deskripsi budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Ind	Resp	STS	TS	RR	S	ST	Total	$M = \sum \{f(x) / N\}$
X2.1	40	0	0	4%	20%	76%	100%	4,10
X2.2		0	0	0	30%	70%	100%	3,98
X2.3		0	0	4%	20%	76%	100%	4,03
X2.4		0	0	8%	18%	74%	100%	4,08
X2.5		0	0	6%	22%	72%	100%	3,93
X2.6		0	0	6%	28%	66%	100%	3,95

X2.7	0	0	8%	18%	74%	100%	3,98
X2.8	0	0	6%	24%	70%	100%	4,05
X2.9	0	0	18%	18%	64%	100%	3,88
X2.10	0	0	6%	28%	66%	100%	4,05
X2.11	0	10%	12%	18%	60%	100%	3,95
X2.12	0	0	4%	20%	76%	100%	3,95
X2.13	0	0	8%	18%	74%	100%	3,90
X2.14	0	2%	6%	20%	72%	100%	3,83
X2.15	0	0	6%	28%	66%	100%	3,88
X2.16	0	2%	8%	15%	74%	100%	3,70
X2.17	0	0	6%	24%	70%	100%	4,10
X2.18	0	2%	12%	22%	64%	100%	3,98
X2.19	0	14%	16%	20%	50%	100%	3,70
X2.20	0	0	0	18%	82%	100%	3,93

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Tabel 4.9
Rekapitulasi Variabel budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)

NO	PERNYATAAN	ANGKA PENAFSIRAN	KET
1	Sekolah menumbuhkan budaya membaca yang teratur dan berkelanjutan untuk guru dan peserta didik	4,10	Baik
2	Berseminya budaya membaca proses dan produk serta kebiasaan membaca literasi akademik maupun keislaman	3,98	Baik
3	Terwujudnya lingkungan belajar yang teratur dan terarah dari guru dan siswa	4,03	Baik
4	Terwujudnya disiplin belajar, motivasi belajar, dan kegigihan belajar.	4,08	Baik
5	Terwujudnya suasana belajar yang menyenangkan dan tidak membosankan	3,93	Baik
6	Guru mampu berfikir dan bertindak secara imajinatif dengan tujuan yang jelas	3,95	Baik
7	Guru mampu menyelesaikan masalah secara terbuka (<i>open ended</i>) dengan tujuan yang jelas	3,98	Baik
8	Guru berprestasi karena keleluasaan budaya yang dimiliki oleh sekolah	4,05	Baik
9	Guru memahami visi dan misi sekolah sehingga pekerjaan yang dilakukan detail	3,88	Baik
10	Guru percaya bahwa gagasan yang baru mengenai budaya akan meningkatkan	4,05	Baik

	sekolah untuk menjadi lebih baik lagi		
11	Guru mendukung budaya sekolah mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian	3,95	Baik
12	Guru memiliki perilaku menghargai terhadap orang lain	3,95	Baik
13	Guru memberikan motivasi untuk saling menghargai kepada sesama	3,90	Baik
14	Guru memiliki perilaku menjalin komunikasi dan kenyamanan di lingkungan sekolah	3,83	Baik
15	Guru mampu berkomunikasi dan membina hubungan baik dengan semua warga sekolah	3,88	Baik
16	Guru mampu menerapkan keterampilan selalu mengucapkan 5S kepada warga sekolah	3,70	Baik
17	Guru memiliki kepribadian suka berteman dan humanis	4,10	Baik
18	Guru tidak mudah saling curiga kepada orang lain	3,98	Baik
19	Guru mencontohkan budaya berpakaian sederhana, sopan, dan tidak berlebihan	3,70	Baik
20	Guru bersikap tahu diri, tahu kemampuan, dan bersikap rendah diri.	3,93	Baik
Rata-Rata		78,95/ 20 = 3,95	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,95 termasuk dalam kategori **Baik**. Artinya budaya Sekolah Sekolah Islam Terpadu (SIT) cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarakan.

3. Variabel Motivasi

Pada variabel motivasi diberi 20 pernyataan yang menjadi cerminan indikator dari variabel motivasi. Adapun pernyataan yang diajukan kepada responden dengan frekuensinya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi hasil Analisis Deskripsi Motivasi

Ind	Resp	STS	TS	RR	S	ST	Total	$M = \Sigma \{f(x) / N\}$
Z1	40	0	0	4%	20%	76%	100%	4,10
Z2		0	5%	15%	10%	70%	100%	4,23
Z3		0	0	4%	20%	76%	100%	4,13
Z4		0	0	8%	18%	74%	100%	4,15
Z5		0	0	6%	22%	72%	100%	4,25
Z6		0	0	6%	28%	66%	100%	4,13
Z7		0	0	8%	18%	74%	100%	4,20
Z8		0	0	6%	24%	70%	100%	4,00
Z9		0	0	18%	18%	64%	100%	4,05
Z10		0	0	6%	28%	66%	100%	4,15
Z11		0	0	20%	18%	62%	100%	4,10
Z12		0	0	4%	20%	76%	100%	4,03
Z13		0	2%	14%	10%	74%	100%	4,15
Z14		0	2%	6%	20%	72%	100%	4,23
Z15		0	16%	6%	28%	50%	100%	4,03
Z16		0	2%	8%	15%	74%	100%	4,05
Z17		0	0	6%	24%	70%	100%	4,10
Z18		0	2%	12%	22%	64%	100%	4,28
Z19		0	10%	10%	20%	60%	100%	4,20
Z20		0	0	24%	20%	56%	100%	4,18

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Tabel 4.11
Rekapitulasi Variabel Motivasi

NO	PERNYATAAN	ANGKA PENAFSIRAN	KET
1	Guru bertanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	4,10	Baik
2	Guru mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas	4,23	Baik
3	Guru melaksanakan tugas sekolah dengan target yang jelas	4,13	Baik
4	Guru menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	4,15	Baik
5	Guru memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas dan suka dengan tantangan	4,25	Baik
6	Guru termotivasi untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	4,13	Baik
7	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	4,20	Baik

8	Guru memiliki perasaan senang dan loyalitas dalam bekerja	4,00	Baik
9	Guru melakukan evaluasi dalam peningkatan kinerja setiap hari	4,05	Baik
10	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri	4,15	Baik
11	Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karena sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	4,10	Baik
12	Mengutamakan ketuntasan dan prestasi dari apa yang dikerjakan di sekolah	4,03	Baik
13	Guru berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	4,15	Baik
14	Guru memerlukan umpan balik terhadap kinerja yang telah lakukan	4,23	Baik
15	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik	4,03	Baik
16	Pihak sekolah peduli atas prestasi kerja yang saya capai	4,05	Baik
17	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup	4,10	Baik
18	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai	4,28	Baik
19	Guru memerlukan pengakuan dari pimpinan atau kepala sekolah	4,20	Baik
20	Kemampuan dalam menunjukkan sikap simpati, empati terhadap sesama	4,18	Baik
Rata-Rata		82,74/ 20 = 4,14	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 4,14 termasuk dalam kategori **Baik**. Artinya motivasi cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebar.

4. Variabel Kinerja Guru

Pada variabel kinerja guru diberi 20 pernyataan yang menjadi cerminan indikator dari variabel kinerja guru. Adapun pernyataan yang diajukan kepada responden dengan frekuensinya sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rekapitulasi hasil Analisis Deskripsi Kinerja Guru

Ind	Resp	STS	TS	RR	S	ST	Total	$M = \Sigma \{f(x) / N\}$
Y1	40	0	0	4%	20%	76%	100%	4,33
Y2		0	0	20%	30%	50%	100%	4,45
Y3		0	0	4%	20%	76%	100%	4,28
Y4		0	2%	25%	28%	45%	100%	4,38
Y5		0	6%	4%	22%	68%	100%	4,40
Y6		0	0	6%	28%	66%	100%	4,33
Y7		0	0	8%	18%	74%	100%	4,20
Y8		0	0	6%	24%	70%	100%	4,40
Y9		0	0	18%	18%	64%	100%	4,43
Y10		0	0	6%	28%	66%	100%	4,23
Y11		0	0	0	18%	82%	100%	4,13
Y12		0	0	4%	20%	76%	100%	4,08
Y13		0	0	4%	20%	76%	100%	4,05
Y14		0	10%	20%	20%	50%	100%	4,65
Y15		0	0	6%	20%	74%	100%	4,43
Y16		0	0	6%	28%	66%	100%	4,18
Y17		0	0	8%	18%	74%	100%	4,15
Y18		0	0	6%	24%	70%	100%	4,13
Y19		0	0	24%	20%	64%	100%	4,68
Y20		0	4%	8%	20%	58%	100%	4,50

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Tabel 4.13
Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	ANGKA PENAFSIRAN	KET
1	Kemampuan menyusun perencanaan program pembelajaran	4,33	Baik
2	Kemampuan menggunakan strategi, pendekatan, sumber, dan media pembelajaran	4,45	Baik
3	Kemampuan melaksanakan penilaian	4,28	Baik

	dan evaluasi pembelajaran		
4	Mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki oleh peserta didik	4,38	Baik
5	Menjadi pribadi yang stabil dan dewasa dalam mengelola kelas	4,40	Baik
6	Menjadi pribadi yang disiplin dan bijaksana dalam mengajar	4,33	Baik
7	Menjadi pribadi yang berakhlak mulia dan bertanggungjawab	4,20	Baik
8	Berusaha untuk memperbaiki sistem kinerja, baik untuk diri sendiri maupun guru lain	4,40	Baik
9	Kemampuan berkomunikasi dengan efektif dan tepat kepada sesama pendidik, orangtua dan siswa	4,43	Baik
10	Kemampuan berinteraksi dan semangat kebersamaan kepada sesama pendidik, orangtua dan siswa	4,23	Baik
11	Selalu berkomunikasi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan sangat baik	4,13	Baik
12	Mampu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan menyenangkan untuk siswa	4,08	Baik
13	Kemampuan memahami materi pembelajaran secara menyeluruh sesuai dengan mata pelajaran yang diampu	4,05	Baik
14	Memahami konsep metode disiplin ilmu dan teknologi yang relevan	4,65	Baik
15	Mampu menjaga kerahasiaan lembaga dan amanah terhadap tugas	4,43	Baik
16	Menggunakan waktu senggang saya dengan membaca dan mencari materi yang sesuai berupa artikel atau video pembelajaran	4,18	Baik
17	Loyalitas terhadap pekerjaan yang saya tekuni saat ini	4,15	Baik
18	Berusaha untuk meningkatkan kinerja melalui banyak pelatihan	4,13	Baik
19	Dalam bekerja saya memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi	4,68	Baik
20	Mampu mengembangkan diri dalam berprestasi	4,50	Baik
Rata-Rata		86,41/ 20 = 4,32	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2025 menggunakan SPSS Versi 27.0

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 4,32 termasuk dalam kategori **Baik**. Artinya kinerja guru cukup berjalan dengan optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarakan.

4.3 Uji Analisis Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas Data

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Validitas suatu pertanyaan dapat dilihat pada hasil keluaran atau output SPSS pada tabel dengan judul item total statistik menilai kevaliditasan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai nilai *corrected Item – total Correction* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item – total correction* > dari pada nilai r-tabel (tabel nilai-nilai r-Product Moment).

Nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k$, dimana nilai n merupakan jumlah sampel yang digunakan, sementara k adalah jumlah butir pertanyaan dalam satu variabel. Hasil uji validitas dengan program SPSS 27.0 tersaji dalam lampiran yaitu nilai r-hitung > dari r-tabel, sebanyak responden 40 maka r-tabelnya adalah 0,264. Dari hasil tersebut semua item pertanyaan untuk variabel penelitian kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil penelitian merupakan pertanyaan kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 20 butir pertanyaan dengan 40 responden. Untuk mengukur tingkat validitas instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu dengan uji validitas teknik korelasi antara skor item dengan total skor variabel, item instrumen dikatakan valid apabila memiliki signifikansi validitas $< 0,05$.

Tabel 4.14
Item Statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Correlations			
Kepemimpinan Kepala Sekolah			Validasi
Kemampuan memberi keteladanan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	Pearson Correlation	,519**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	
Kemampuan dalam berkomunikasi dengan semua guru dan karyawan	Pearson Correlation	,537**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Kemampuan dalam pengelolaan masalah dengan sabar, tenang, bijaksana dan jiwa besar	Pearson Correlation	,552**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri	Pearson Correlation	,616**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Kemampuan dalam mengelola dan menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS)	Pearson Correlation	,615**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Kemampuan dalam menciptakan suasana sekolah yang nyaman, aman dan kondusif	Pearson Correlation	,546**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Kemampuan dalam menggerakkan guru dan	Pearson Correlation	,353*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,025	

karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing	N	40	
Memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan	Pearson Correlation	,420**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,007	
	N	40	
Memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah	Pearson Correlation	,366*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020	
	N	40	
Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	Pearson Correlation	,382*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,015	
	N	40	
Memberi sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas secara adil	Pearson Correlation	,561**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Melakukan pendekatan pribadi terhadap guru yang tidak disiplin dalam tugasnya	Pearson Correlation	,462**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,003	
	N	40	
Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	Pearson Correlation	,465**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	40	
Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat	Pearson Correlation	,375*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,017	
	N	40	
Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	Pearson Correlation	,591**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Kemampuan menciptakan inovasi dan berpikir kreatif yang berguna bagi pengembangan sekolah	Pearson Correlation	,549**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Mempunyai strategi dalam pengembangan sekolah,	Pearson Correlation	,601**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	

mampu mengambil keputusan serta mampu meminimalisir risiko yang dihadapi	N	40	
Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain atas dasar memberi manfaat bagi sekolah	Pearson Correlation	,428**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,006	
	N	40	
Kemampuan untuk menggerakkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan sosial	Pearson Correlation	,411**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,008	
	N	40	
Kemampuan dalam menunjukkan sikap simpati, empati terhadap sesama	Pearson Correlation	,510**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah valid berdasarkan statistik.

2. Variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)

Hasil penelitian merupakan pertanyaan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terdiri dari 20 butir pertanyaan dengan 40 responden. Untuk mengukur tingkat validitas instrumen variabel budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) yaitu dengan uji validitas teknik korelasi antara skor item dengan total skor variabel, item instrumen dikatakan valid apabila memiliki signifikansi validitas $< 0,05$.

Tabel 4.15
Item Statistik Budaya Sekolah Islam Terpadu (X2)

Correlations			
Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT)			Validasi
Sekolah menumbuhkan budaya membaca yang teratur dan berkelanjutan untuk guru dan peserta didik	Pearson Correlation	,865**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	

Berseminya budaya membaca proses dan produk serta kebiasaan membaca literasi akademik maupun keislaman	Pearson Correlation	,799**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Terwujudnya lingkungan belajar yang teratur dan terarah dari guru dan siswa	Pearson Correlation	,676**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Terwujudnya disiplin belajar, motivasi belajar, dan kegigihan belajar.	Pearson Correlation	,518**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	
Terwujudnya suasana belajar yang menyenangkan dan tidak membosankan	Pearson Correlation	,548**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Guru mampu berfikir dan bertindak secara imajinatif dengan tujuan yang jelas	Pearson Correlation	,570**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Guru mampu menyelesaikan masalah secara terbuka (<i>open ended</i>) dengan tujuan yang jelas	Pearson Correlation	,461**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,003	
	N	40	
Guru berprestasi karena keleluasaan budaya yang dimiliki oleh sekolah	Pearson Correlation	,384*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,014	
	N	40	
Guru memahami visi dan misi sekolah sehingga pekerjaan yang dilakukan detail	Pearson Correlation	,506**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	
Guru percaya bahwa Gagasan yang baru mengenai budaya akan meningkatkan sekolah untuk menjadi lebih baik lagi	Pearson Correlation	,622**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Guru mendukung budaya sekolah mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian	Pearson Correlation	,688**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Guru memiliki perilaku menghargai terhadap orang	Pearson Correlation	,386*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,014	

lain	N	40	
Guru memberikan motivasi untuk saling menghargai kepada sesama	Pearson Correlation	,457**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,003	
	N	40	
Guru memiliki perilaku menjalin komunikasi dan kenyamanan di lingkungan sekolah	Pearson Correlation	,319*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,045	
	N	40	
Guru mampu berkomunikasi dan membina hubungan baik dengan semua warga sekolah	Pearson Correlation	,392*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,012	
	N	40	
Guru mampu menerapkan keterampilan selalu mengucapkan 5S kepada warga sekolah	Pearson Correlation	,513**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	
Guru memiliki kepribadian suka berteman dan humanis	Pearson Correlation	,355*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,025	
	N	40	
Guru tidak mudah saling curiga kepada orang lain	Pearson Correlation	,354*	
	Sig. (2-tailed)	0,025	
	N	40	
Guru mencontohkan budaya berpakaian sederhana, sopan, dan tidak berlebihan	Pearson Correlation	,432**	
	Sig. (2-tailed)	0,005	
	N	40	
Guru bersikap tahu diri, tahu kemampuan, dan bersikap rendah diri.	Pearson Correlation	,334*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,035	
	N	,865**	

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) valid berdasarkan statistik.

3. Variabel Motivasi

Hasil penelitian merupakan pertanyaan motivasi terdiri dari 20 butir pertanyaan dengan 40 responden. Untuk mengukur tingkat validitas instrumen variabel motivasi yaitu dengan uji validitas teknik korelasi antara skor item dengan total skor variabel, item instrumen dikatakan valid apabila memiliki signifikansi validitas $< 0,05$.

Tabel 4.16
Item Statistik Motivasi (Z)

Correlations			
Motivasi			Validasi
Guru bertanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	Pearson Correlation	,447**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004	
	N	40	
Guru mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas	Pearson Correlation	,511**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	
Guru melaksanakan tugas sekolah dengan target yang jelas	Pearson Correlation	,345*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,029	
	N	40	
Guru menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Pearson Correlation	,315*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,047	
	N	40	
Guru memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas dan suka dengan tantangan	Pearson Correlation	,584**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Guru termotivasi untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	Pearson Correlation	,396*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,011	
	N	40	
Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	Pearson Correlation	,542**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Guru memiliki perasaan	Pearson Correlation	,467**	Valid

senang dan loyalitas dalam bekerja	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	40	
Guru melakukan evaluasi dalam peningkatan kinerja setiap hari	Pearson Correlation	,486**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	
Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri	Pearson Correlation	,388*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,013	
	N	40	
Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karena sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	Pearson Correlation	,418**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,007	
	N	40	
Mengutamakan ketuntasan dan prestasi dari apa yang dikerjakan di sekolah	Pearson Correlation	,513**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	40	
Guru berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	Pearson Correlation	,413**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,008	
	N	40	
Guru memerlukan umpan balik terhadap kinerja yang telah lakukan	Pearson Correlation	,366*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020	
	N	40	
Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik	Pearson Correlation	,441**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004	
	N	40	
Pihak sekolah peduli atas prestasi kerja yang saya capai	Pearson Correlation	,419**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,007	
	N	40	
Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup	Pearson Correlation	,454**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,003	
	N	40	
Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai	Pearson Correlation	,424**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,006	
	N	40	
Guru memerlukan	Pearson Correlation	,441**	Valid

pengakuan dari pimpinan atau kepala sekolah	Sig. (2-tailed)	0,004	
	N	40	
Kemampuan dalam menunjukkan sikap simpati, empati terhadap sesama	Pearson Correlation	,366*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020	
	N	40	

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi valid berdasarkan statistik.

4. Variabel Kinerja Guru

Hasil penelitian merupakan pertanyaan kinerja guru terdiri dari 20 butir pertanyaan dengan 40 responden. Untuk mengukur tingkat validitas instrumen variabel kinerja guru yaitu dengan uji validitas teknik korelasi antara skor item dengan total skor variabel, item instrumen dikatakan valid apabila memiliki signifikansi validitas $< 0,05$.

Tabel 4.17
Item Statistik Kinerja Guru (Y)

Correlations			
Kinerja Guru			Validasi
Kemampuan menyusun perencanaan program pembelajaran	Pearson Correlation	,433**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,005	
	N	40	
Kemampuan menggunakan strategi, pendekatan, sumber, dan media pembelajaran	Pearson Correlation	,406**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,009	
	N	40	
Kemampuan melaksanakan penilaian dan evaluasi pembelajaran	Pearson Correlation	,423**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,007	
	N	40	
Mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki oleh peserta didik	Pearson Correlation	,434**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,005	
	N	40	

Menjadi pribadi yang stabil dan dewasa dalam mengelola kelas	Pearson Correlation	,477**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	40	
Menjadi pribadi yang disiplin dan bijaksana dalam mengajar	Pearson Correlation	,408**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,009	
	N	40	
Menjadi pribadi yang berakhlak mulia dan bertanggungjawab	Pearson Correlation	,321*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,044	
	N	40	
Berusaha untuk memperbaiki sistem kinerja, baik untuk diri sendiri maupun guru lain	Pearson Correlation	,413**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,008	
	N	40	
Kemampuan berkomunikasi dengan efektif dan tepat kepada sesama pendidik, orangtua dan siswa	Pearson Correlation	,366*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020	
	N	40	
Selalu berkomunikasi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan sangat baik	Pearson Correlation	,445**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004	
	N	40	
Mampu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan menyenangkan untuk siswa	Pearson Correlation	,404**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,006	
	N	40	
Kemampuan memahami materi pembelajaran secara menyeluruh sesuai dengan mata pelajaran yang diampu	Pearson Correlation	,548**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004	
	N	40	
Memahami konsep metode disiplin ilmu dan teknologi yang relevan	Pearson Correlation	,487**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Mampu menjaga kerahasiaan lembaga dan amanah terhadap tugas	Pearson Correlation	,643**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	
Menggunakan waktu senggang saya dengan membaca dan mencari materi yang sesuai berupa	Pearson Correlation	,570**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	

artikel atau video pembelajaran			
Loyalitas terhadap pekerjaan yang saya tekuni saat ini	Pearson Correlation	40	
	Sig. (2-tailed)	,394*	Valid
	N	0,012	
Berusaha untuk meningkatkan kinerja melalui banyak pelatihan	Pearson Correlation	40	
	Sig. (2-tailed)	,550**	Valid
	N	0,000	
Dalam bekerja saya memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi	Pearson Correlation	40	
	Sig. (2-tailed)	,431**	Valid
	N	0,006	
Mampu mengembangkan diri dalam berprestasi	Pearson Correlation	40	
	Sig. (2-tailed)	,594**	Valid
	N	0,000	

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja guru valid berdasarkan statistik.

4.4 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 27 2025 memberikan alat untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Tabel 4.18
Reliability Statistics Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,828	20

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Tabel 4.19
Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indicators	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X101	75,9750	64,846	0,434	0,819	Reliabel
X102	76,1250	65,548	0,467	0,818	Reliabel
X103	76,4000	63,579	0,461	0,818	Reliabel
X104	76,3000	63,805	0,548	0,814	Reliabel
X105	76,2250	64,435	0,552	0,814	Reliabel
X106	76,4000	65,938	0,483	0,818	Reliabel
X107	76,1000	68,092	0,273	0,826	Reliabel
X108	76,1250	67,087	0,340	0,824	Reliabel
X109	76,6000	67,631	0,279	0,826	Reliabel
X110	76,4500	66,151	0,265	0,830	Reliabel
X111	76,6000	64,246	0,481	0,817	Reliabel
X112	77,2000	64,779	0,354	0,824	Reliabel
X113	76,7000	65,805	0,378	0,822	Reliabel
X114	77,2750	65,948	0,248	0,832	Reliabel
X115	76,5250	64,615	0,524	0,815	Reliabel
X116	76,3750	65,522	0,481	0,818	Reliabel
X117	76,5250	64,204	0,533	0,815	Reliabel
X118	76,5500	66,254	0,335	0,824	Reliabel
X119	76,6250	67,112	0,329	0,824	Reliabel
X120	76,4250	65,738	0,435	0,819	Reliabel

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 25.0 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk kepemimpinan kepala sekolah reliabel secara statistik.

2. Variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (X2)

Tabel 4.20
Reliability Statistics Budaya Sekolah Islam Terpadu (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,829	20

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Tabel 4.21
Rekapitulasi Variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu

Indicators	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X201	77,475	50,62	0,841	0,804	Reliabel
X202	77,575	49,53	0,754	0,803	Reliabel
X203	77,5	53,85	0,636	0,815	Reliabel
X204	77,475	53,95	0,446	0,82	Reliabel
X205	77,65	53,98	0,485	0,819	Reliabel
X206	77,625	53,11	0,499	0,818	Reliabel
X207	77,55	54,97	0,392	0,823	Reliabel
X208	77,475	55,95	0,316	0,826	Reliabel
X209	77,7	53,91	0,43	0,821	Reliabel
X210	77,475	53,79	0,572	0,817	Reliabel
X211	77,65	51	0,624	0,81	Reliabel
X212	77,575	56,2	0,324	0,826	Reliabel
X213	77,45	53,84	0,363	0,824	Reliabel
X214	77,825	55,23	0,198	0,835	Reliabel
X215	77,675	53,3	0,248	0,836	Reliabel
X216	77,875	53,39	0,43	0,821	Reliabel
X217	77,525	55,38	0,26	0,829	Reliabel
X218	77,8	55,04	0,247	0,83	Reliabel
X219	77,9	54,04	0,333	0,826	Reliabel
X220	78	54,82	0,207	0,835	Reliabel

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk Budaya Sekolah Islam Terpadu reliabel secara statistik.

3. Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.22
Reliability Statistics Motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,776	20

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Tabel 4.23
Rekapitulasi Variabel Motivasi

Indicators	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Z01	77,5500	60,869	0,353	0,766	Reliabel

Z02	77,9500	58,818	0,403	0,762	Reliabel
Z03	77,4750	62,769	0,255	0,772	Reliabel
Z04	77,6000	63,067	0,221	0,774	Reliabel
Z05	77,3500	59,772	0,516	0,757	Reliabel
Z06	77,4750	61,538	0,295	0,769	Reliabel
Z07	78,0250	58,281	0,439	0,759	Reliabel
Z08	77,6000	61,426	0,389	0,764	Reliabel
Z09	77,8750	59,702	0,385	0,763	Reliabel
Z10	77,4500	62,869	0,316	0,769	Reliabel
Z11	77,6500	60,797	0,309	0,769	Reliabel
Z12	77,8750	58,369	0,399	0,762	Reliabel
Z13	78,1750	60,404	0,292	0,771	Reliabel
Z14	77,9750	61,820	0,258	0,772	Reliabel
Z15	77,9000	60,810	0,342	0,766	Reliabel
Z16	77,8250	60,917	0,313	0,768	Reliabel
Z17	77,8750	60,369	0,352	0,766	Reliabel
Z18	77,6250	60,651	0,315	0,768	Reliabel
Z19	77,4750	61,179	0,350	0,766	Reliabel
Z20	77,4750	62,358	0,274	0,771	Reliabel

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk Motivasi reliabel secara statistik.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.24
Reliability Statistics Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,786	20

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Tabel 4.25
Rekapitulasi Variabel Kinerja

Indicators	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Y01	85,7750	23,153	0,337	0,778	Reliabel
Y02	85,6250	23,574	0,324	0,779	Reliabel
Y03	85,7500	23,372	0,336	0,778	Reliabel
Y04	85,8000	23,138	0,339	0,778	Reliabel
Y05	85,7500	22,756	0,378	0,775	Reliabel

Y06	85,7250	23,179	0,303	0,780	Reliabel
Y07	85,9000	23,887	0,227	0,784	Reliabel
Y08	85,7500	23,423	0,325	0,779	Reliabel
Y09	85,7750	23,307	0,249	0,784	Reliabel
Y10	85,9250	22,379	0,308	0,783	Reliabel
Y11	86,0000	22,103	0,478	0,768	Reliabel
Y12	86,0500	21,741	0,519	0,765	Reliabel
Y13	86,0500	23,023	0,271	0,784	Reliabel
Y14	85,4750	23,384	0,496	0,773	Reliabel
Y15	85,6750	22,943	0,322	0,779	Reliabel
Y16	85,9500	22,100	0,510	0,767	Reliabel
Y17	85,9750	22,743	0,437	0,772	Reliabel
Y18	86,1750	23,020	0,309	0,780	Reliabel
Y19	85,4500	23,946	0,364	0,779	Reliabel
Y20	85,6000	23,733	0,298	0,780	Reliabel

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 205

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk Kinerja reliabel secara statistik.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dan uji analisis grafik. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dapat dilihat dalam tabel 4.26.

Tabel 4.26
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	0	.0000000
	6,69944	5.44088454
Most Extreme Differences	0,183	.163
	0,085	.089
	-0,183	-.163
Test Statistic		0,183
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

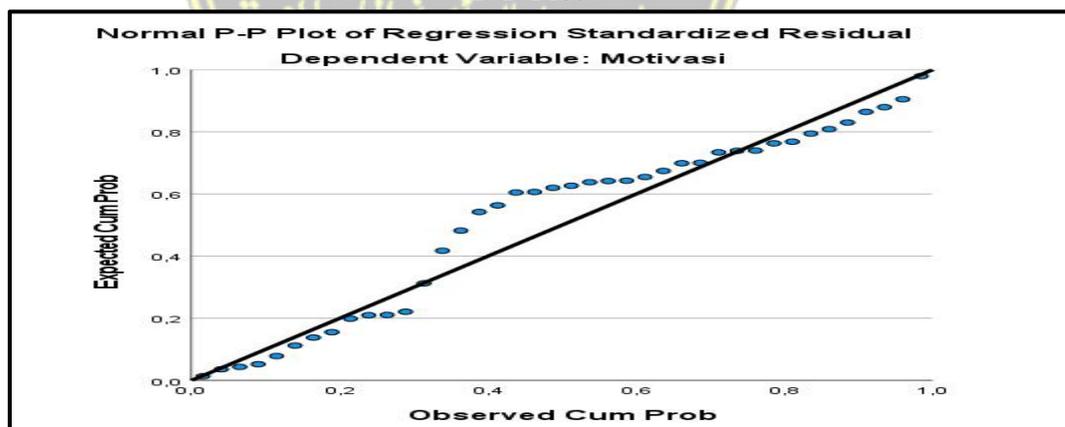
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 25.0 2024

Berdasarkan Tabel 5.26 dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode one-sample kolmogrov-smirnov test dengan signifikansi 0,200 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

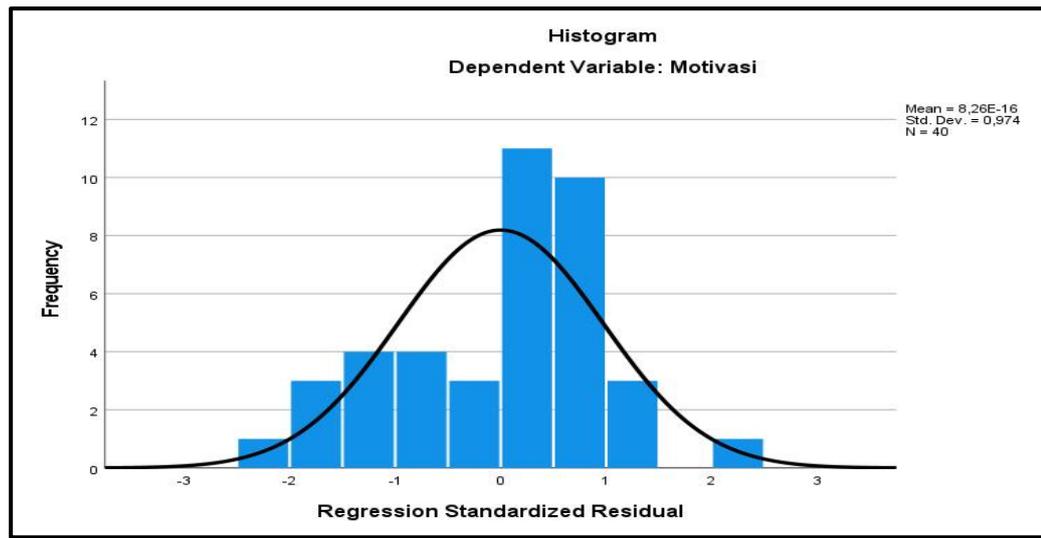
Gambar 4.2
P-P Plot



Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

Gambar 4.3
Grafik Histogram



Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Berdasarkan Gambar 4.3 Gambar Kurva Normal *P-Plot* diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi & Irfan 2013). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinieritas Data

Coefficientsa

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity		
	Coefficients		Coefficients			Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	55,837	10,029		5,567	0,000		
	Kepemimpinan Kepsek	-0,060	0,071	-0,101	- 0,841	0,406	0,947	1,056
	Budaya SIT	0,362	0,094	0,554	3,834	0,000	0,655	1,526
	Motivasi	0,119	0,088	0,193	1,353	0,184	0,674	1,484

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dan tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolinieritas yang serius. Nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10

Jika dilihat dari nilai tolerance, nilai tolerance variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,947, dan nilai tolerance variabel Budaya SIT 0,655 dan variabel Motivasi 0,674. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dan grafik *scatterplots*. Hasil uji *Glejser* ditunjukkan dalam Tabel 5.28.

Tabel 4.28
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,267	5,347		2,668	0,011
	Kepemimpinan Kepsek	-0,003	0,038	-0,012	-0,079	0,938
	Budaya SIT	-0,071	0,050	-0,257	-1,402	0,170
	Motivasi	-0,067	0,047	-0,259	-1,430	0,161

a. Dependent Variable: ABS_RES

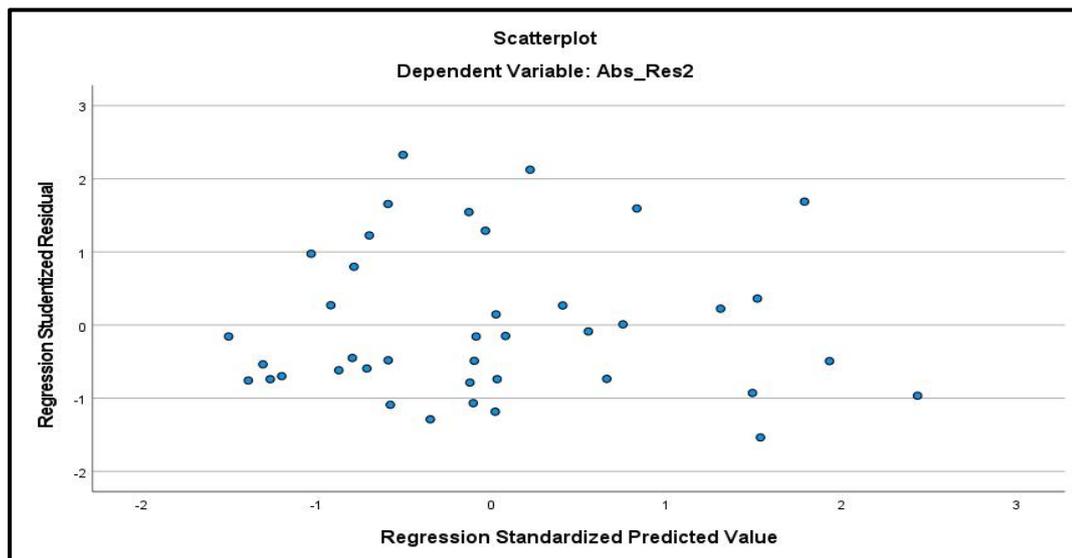
Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.28 hasil uji *Glejser* menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai Sig. sebesar 0,938, variabel budaya SIT sebesar 0,170, dan variabel motivasi sebesar 0,161. Apabila nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya SIT, kinerja, dan motivasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *Scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.4
Hasil Heterokedastisitas Berdasarkan Uji Scatterplot



Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Gambar 4.4 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi. Hasil uji heterokedastisitas berdasarkan grafik Scatterplot tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Namun dalam uji heterokedastisitas dengan grafik *Scatterplot* tersebut dapat menyesatkan apabila tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, namun secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji menggunakan Scatterplot ini lebih diperjelas menggunakan uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi antara

variabel independen dengan nilai absolut dari unstandardized residual yang didapat dari hasil pengujian regresi variabel dependen dan independen. Untuk melihat hasilnya apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai sig. yang didapat lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (5%). Jika lebih besar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Pengujian Hipotesis

1. Model Struktural Analisis Jalur

Perhitungan koefisien jalur dilakukan dengan pendekatan regresi dan keberartian korelasi. Perhitungan tingkat signifikan regresi dihitung berdasarkan analisis varian (ANOVA). Sedangkan keberartian korelasi dihitung berdasarkan nilai signifikan koefisien uji t (*t-test*). Hal ini berarti bahwa analisis korelasi dan regresi menjadi dasar dari perhitungan koefisien jalur.

Tabel 4.29
Koefisien Korelasi antar Variabel Correlations

		KKS	BSIT	Motivasi	Kinerja
KKS	Pearson Correlation	1	,777**	,687**	,387*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,014
	N	40	40	40	40
BSIT	Pearson Correlation	,777**	1	,586**	,544**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	,687**	,586**	1	0,157
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,333
	N	40	40	40	40

Kinerja	Pearson Correlation	,387*	,544**	0,157	1
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,000	0,333	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

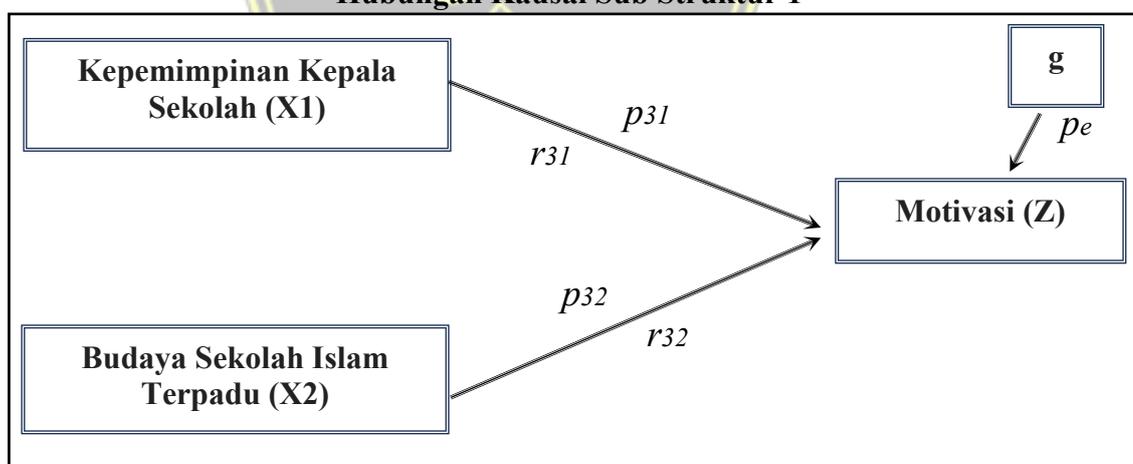
1. Perhitungan Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur 1 terdiri dari satu variabel endogen yaitu Z dan dua variabel eksogen yaitu X1 dan X2 yang ditunjukkan ada gambar berikut:

Model Sub-Struktural 1: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya SIT terhadap Motivasi.



Gambar 4.5
Hubungan Kausal Sub Struktur 1



Tabel 4.30
Hasil Koefisien Determinasi Sub-Struktur 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926a	0,858	0,85	2,02315

a. Predictors: (Constant), SIA, Kompetensi SDM

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, koefisien determinasi *Adjusted (R Square)* adalah sebesar 0,858 atau 85,8%. Yang berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Budaya SIT secara bersama-sama hanya bisa menjelaskan 85,8% mempengaruhi Motivasi, sisanya sebesar 14,2% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.31
Uji Anova (Statistik F) Sub-Struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915,665	2	457,833	111,854	,000 ^b
	Residual	151,446	37	4,093		
	Total	1067,111	39			

a. Dependent Variable: Z1

b. Predictors: (Constant), Budaya SIT, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel 4.31 maka hasil pengolahan data untuk uji simultan atau uji F pada model Sub-Struktur 1 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 111,854$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,470$ ($df_1 = k-1 = 3-1=2$, $df_2 = n-k = 40-3 = 37$). Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka pengujian analisa jalur dapat dilanjutkan dengan uji t.

Selanjutnya, setelah melakukan uji statistik F, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan perhitungan dan pengujian koefisien jalur Sub-Struktur 1 yang ditunjukkan pada tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32
Statistik t Sub-Struktur 1
Model 1 : Kepemimpinan Kepsek dan Budaya SIT terhadap Motivasi
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,661	4,947		3,570	0,001
	Kepemimpinan Kepsek	0,196	0,047	0,259	4,137	0,000
	Budaya SIT	0,580	0,043	0,852	13,596	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 4.32 terdapat nilai Beta (β) yang kemudian dikonversikan menjadi koefisien jalur (ρ) sehingga $\rho = \beta$. Hasil analisa jalur dan Tabel Koefisien Sub-Struktur 1 menunjukkan bahwa semua koefisien jalur antara variabel X1 terhadap Z (ρ_{31}) dan X2 terhadap Z (ρ_{32}) nilai Beta (β) berturut-turut 0,259 dan 0,852. Nilai tersebut bersifat positif yang berarti X1 dan X2 memiliki hubungan yang berbanding searah dengan Z. Hal ini menunjukkan ketika pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya SIT dalam satuan pendidikan atau sekolah semakin baik, maka akan diikuti pula dengan peningkatan motivasi kerja pada sekolah tersebut, begitu juga sebaliknya.

Dalam tabel 4.32 di atas menunjukkan t_{hitung} X₁ dan X₂ terhadap Z berturut-turut adalah 4,137 dan 13,596 dengan nilai $t_{tabel}=1,684$ yang berarti t_{hitung} ρ_{31} bernilai lebih besar daripada t_{tabel} dan t_{hitung} ρ_{32} bernilai lebih besar daripada

t_{tabel} . Yang berarti kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh sebesar 4,137 terhadap motivasi kerja dan budaya SIT mempunyai pengaruh sebesar 13,596 terhadap motivasi kerja.

Nilai signifikasnsi X_1 terhadap Z adalah 0,002 dan nilai signifikansi X_2 terhadap Z adalah 0,595 yang berarti nilai signifikansi X_1 terhadap Z lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, sedangkan X_2 terhadap Z lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima. Secara ringkas adalah sebagai berikut:

$$\rho_{31} = \beta_{31} = 0,259, t_{hitung} = 4,137 \text{ dengan probalitas (sig) } = 0,000$$

$$\rho_{32} = \beta_{32} = 0,852, t_{hitung} = 13,596 \text{ dengan probalitas (sig) } = 0,000$$

Berdasarkan perhitungan analisis jalur sub-struktur 1 tersebut di atas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

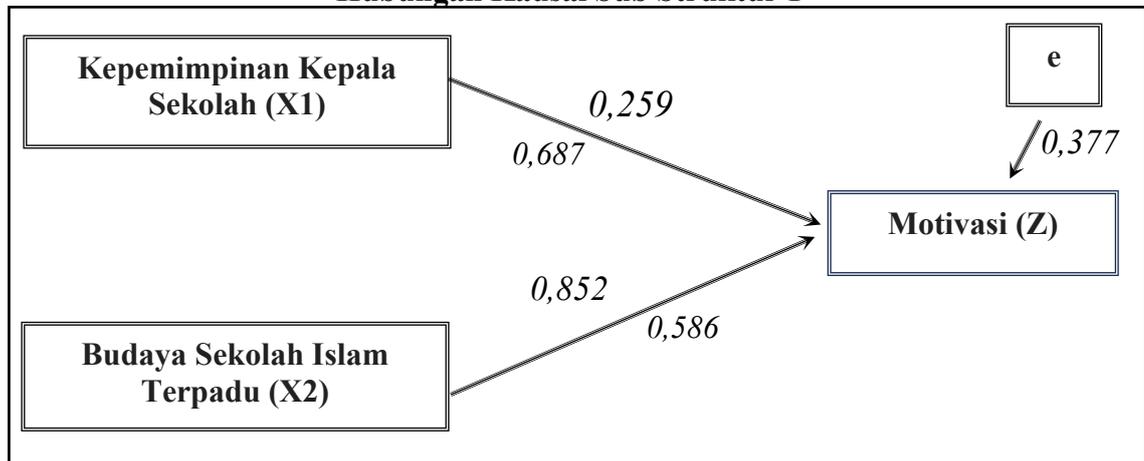
1. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar nilai koefisien jalur $\rho_{31} = 0,259$ atau 25,9%.
2. Besarnya pengaruh Budaya SIT (X_2) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar koefisien jalur ρ_{32} sebesar 0,852 atau 85,2%.
3. Secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan Budaya SIT (X_2) terhadap Motivasi (Z) sebesar nilai Adjusted R_{square} (R_{21}^2) = 0,858 atau 85,8%.
4. Sisanya sebesar 14,2% (100% - 85,8%) merupakan pengaruh dari variabel lain diluar X_1 dan X_2 atau sebesar nilai koefisien residu ρ_{ϵ_1} sebesar:

$$\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,858} = \sqrt{0,142} = 0,377$$

Dengan demikian persamaan struktural untuk Sub-Struktur 1 adalah:

$$Z = 0,259X_1 + 0,852X_2 + 0,879.$$

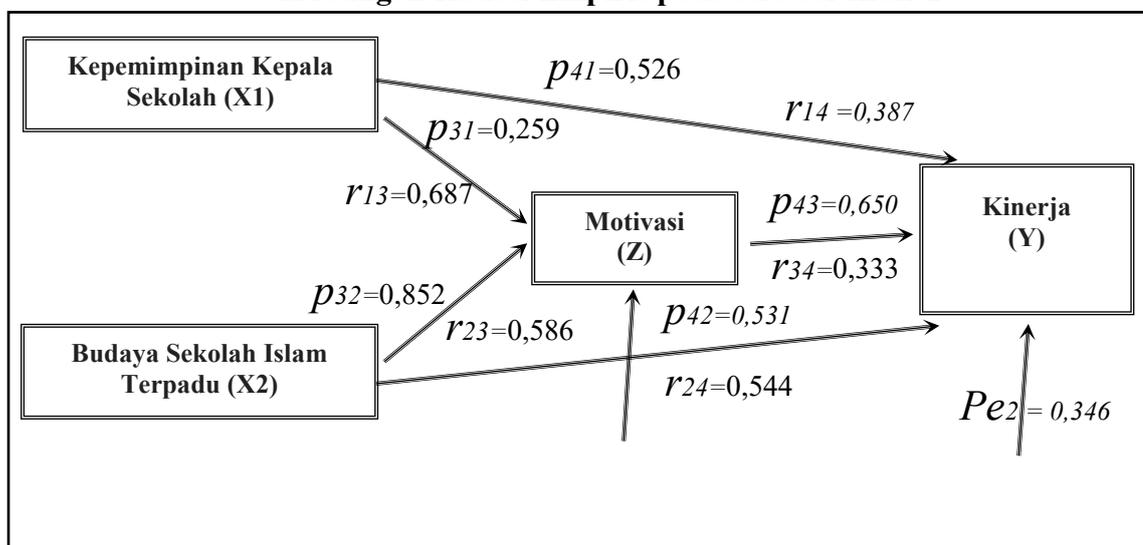
Gambar 4.6
Hubungan Kausal Sub Struktur 1



A. Perhitungan Koefisien Jalur Sub-Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur 2 terdiri dari satu variabel endogen yaitu Y dan tiga variabel eksogen yaitu X₁, X₂, dan Z yang ditunjukkan pada gambar 4.6 berikut:

Gambar 4.7
Hubungan Kausal Empiris pada Sub-Struktur 2



$$e_1 \quad pe_1=0,377 \quad e_2$$

Tabel 4.33
Hasil Koefisien Determinasi Sub-Struktur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	0,775	0,756	2,48160

a. Predictors: (Constant), Budaya SIT, Kepemimpinan Kepsek, Motivasi
Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, koefisien determinasi *Adjusted (R Square)* adalah sebesar 0,775 atau 77,5%. Yang berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, variabel Budaya SIT, dan Motivasi secara bersama-sama hanya bisa menjelaskan 77,5% mempengaruhi Motivasi, sisanya sebesar 22,5% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.34
Uji Anova (Statistik F) Sub-Struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763,075	3	254,358	41,303	,000 ^b
	Residual	221,700	36	6,158		
	Total	984,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Budaya SIT, Motivasi

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2025

Berdasarkan tabel 5.34 maka hasil pengolahan data untuk uji simultan atau uji F pada model Sub-Struktur 1 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 41,303$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,477$ ($df_1 = k-1 = 4-1=3$, $df_2 = n-k = 40-4 = 36$). Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka pengujian analisa jalur dapat dilanjutkan dengan uji t.

Selanjutnya, setelah melakukan uji statistik F, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan perhitungan dan pengujian koefisien jalur Sub-Struktur 2 yang ditunjukkan pada tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35
Statistik t Sub-Struktur 2
Model 2 : Kepemimpinan Kepsek, Budaya SIT, dan Motivasi terhadap
Kinerja Guru

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78,760	7,447		10,576	0,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,344	0,082	0,526	4,181	0,000
	Budaya SIT	0,467	0,122	0,531	3,840	0,000
	Motivasi	0,637	0,092	0,650	6,883	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.35 terdapat nilai Beta (β) yang kemudian dikonversikan menjadi koefisien jalur (ρ) sehingga $\rho = \beta$. Hasil analisa jalur dan Tabel Koefisien Sub-Struktur 2 menunjukkan bahwa variabel X_1 terhadap Y (ρ_{41}), X_2 terhadap Y (ρ_{42}) dan Z terhadap Y (ρ_{43}) mempunyai nilai Beta (β) berturut-turut 0,526, 0,531, dan 0,650. Nilai tersebut bersifat positif yang berarti X_1 , X_2 dan Z memiliki hubungan yang berbanding searah dengan Y . Hal ini menunjukkan ketika implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) dan Motivasi semakin baik, maka akan diikuti pula dengan peningkatan Kinerja Guru, begitu juga sebaliknya.

Nilai probabilitas X_1 terhadap Y adalah 0,000, nilai probabilitas X_2 terhadap Y adalah 0,000 dan nilai probabilitas Z terhadap Y adalah 0,000. Sehingga H_3, H_4 , dan H_5 diterima.

Besarnya koefisien jalur, t_{hitung} , dan signifikansi masing-masing variabel model Sub-Struktur 1 tersebut secara ringkas adalah sebagai berikut:

$$\rho_{41} = \beta_{41} = 0,526, t_{hitung} = 4,181 \text{ dengan probalitas (sig) = 0,000}$$

$$\rho_{42} = \beta_{42} = 0,531, t_{hitung} = 3,840 \text{ dengan probalitas (sig) = 0,000}$$

$$\rho_{43} = \beta_{43} = 0,650, t_{hitung} = 6,883 \text{ dengan probalitas (sig) = 0,000}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur sub-struktur 1 tersebut di atas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{41} yaitu sebesar 0,526 atau 52,6%.
2. Besarnya pengaruh Budaya SIT (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{42} yaitu sebesar 0,531 atau 53,1%.
3. Besarnya pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{43} yaitu sebesar 0,650 atau 65,0%.
4. Secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya SIT (X_2), dan Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar nilai R_{square} (R_{4321}^2) yaitu 0,880 atau 88,0%.

5. Sisanya sebesar 12,0% (100% - 88,0%) merupakan pengaruh variabel lain diluar X_1 , X_2 dan Z atau sama dengan koefisien residu ρ_{ϵ_2} sebesar:

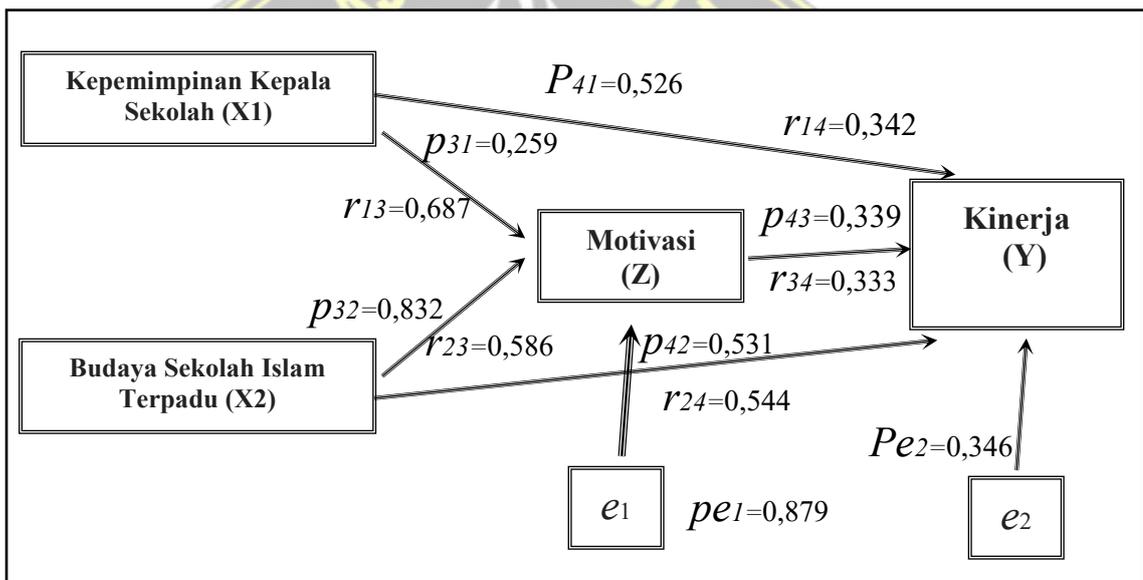
$$\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,880} = \sqrt{0,120} = 0,346$$

Dengan demikian persamaan struktural untuk Sub-Struktur 2 adalah:

$$Y = 0,526X_1 + 0,531X_2 + 0,650Z + 0,346.$$

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur 2 terdiri dari satu variabel endogen yaitu Y dan tiga variabel eksogen yaitu X_1 , X_2 , dan Z yang ditunjukkan pada gambar 4.7 berikut:

Gambar 4.8
Hubungan Kausal Empiris pada Sub-Struktur 2



2. Pengujian Kecocokan Model (*Model Fit*)

Pengujian kecocokan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Apakah model hipotetik yang diajukan sudah sesuai (*fit*) atau konsisten dengan data empiris. Pengujian kecocokan model ini dilakukan dengan cara membandingkan matriks korelasi

teoritis dengan matriks korelasi empirisnya (Kadir, 2015). Jika kedua matriks tersebut identik atau sesuai, maka model yang diajukan dapat diterima.

Perhitungan uji kecocokan model adalah sebagai berikut :

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - R_e^2}$$

R_m^2 = Koefisien determinasi model teoretis

R_e^2 = Koefisien determinasi model empirik

$$Q = \frac{1 - (1 - R_{\text{square struktur 1}})(1 - R_{\text{square Struktur 2}})}{1 - (1 - R_{\text{square struktur 1}})(1 - R_{\text{square Struktur 2}})}$$

$$Q = \frac{1 - (1 - 0,858)(1 - 0,775)}{1 - (1 - 0,858)(1 - 0,775)}$$

$$Q = \frac{1 - (0,032)}{1 - (0,032)}$$

$$Q = 1 \text{ (semua variabel signifikan)}$$

$$N = 40$$

$$\chi^2 = W = - (n-d) \ln(Q)$$

$$\chi^2 = W = - (40-4) \ln(1) \quad \chi^2 = W = 0,000$$

Dapat diketahui bahwa ukuran sampel adalah 40, dan banyaknya nilai koefisien jalur (d) = 4, maka statistik W mendekati distribusi χ^2 dan $dk = 0$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05 = 2,45$. Karena nilai $\chi^2 = 0,000 < 2,45$, maka model empiris yang diperoleh adalah sesuai atau cocok (fit) dengan data.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian model, selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung

antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan substruktur sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Struktur-1

Pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan Budaya SIT (X_2) terhadap Sistem Motivasi (Z) adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (Z)

Hasil uji t pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh F_{hitung} 4,137 dan signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima karena tingkat signifikansi yang dimiliki dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi.

2. Budaya SIT (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (Z)

Hasil uji t pada variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) diperoleh F_{hitung} 13,596 dan signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima karena tingkat signifikansi yang dimiliki di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi

b. Pengujian Hipotesis Struktur-2

Pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) (X_2) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut :

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh F_{hitung} 4,181 dan signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima karena tingkat signifikansi yang dimiliki dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

4. Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji t pada variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) diperoleh F_{hitung} 3,840 dan signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima karena tingkat signifikansi yang dimiliki dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

5. Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.25 menyajikan hasil uji t pada variabel Motivasi diperoleh F_{hitung} 6,883 dan signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima karena tingkat signifikansi yang dimiliki dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 4.36
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H_0	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap	Sig. < 0,05 = H_0 ditolak Sig. > 0,05 = H_0 diterima	H_0 ditolak	Berpengaruh

	Motivasi			
2.	Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap Motivasi	Sig.< 0,05 = H0 ditolak Sig. > 0,05 = H0 diterima	H ₀ ditolak	Berpengaruh
3.	Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru	Sig.< 0,05 = H0 ditolak Sig. > 0,05 = H0 diterima	H ₀ ditolak	Berpengaruh
4.	Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap Kinerja Guru	Sig.< 0,05 = H0 ditolak Sig. > 0,05 = H0 diterima	H ₀ ditolak	Berpengaruh
5.	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru	Sig.< 0,05 = H0 ditolak Sig. > 0,05 = H0 diterima	H ₀ ditolak	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah

4. Hasil Pengujian *Path Analysis* Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Berdasarkan diagram model analisa jalur tabel 4.36 maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel eksogen (X_1 , X_2) terhadap variabel endogen (Z), dan variabel eksogen X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel Eksogen terhadap variabel Endogen Model Sub-Struktur-1 Untuk model analisa jalur X_1 , dan X_2 terhadap Z .

2. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi (Z) sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{31} sebesar 0,259 atau 25,9 %.
3. Besarnya pengaruh Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2) terhadap Motivasi (Z) sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{32} sebesar 0,852 atau 85,2%.

Tabel 4.37
Rangkuman Persentase Pengaruh Variabel Eksogen X_1 dan X_2 terhadap Variabel Endogen (Z) pada Sub-Struktur-1

Variabel	Pengaruh Langsung Terhadap Motivasi (Z)
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,259 (25,9%)
Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2)	0,852 (85,2%)

Sumber: Data Primer yang diolah

Pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel Eksogen terhadap variabel Endogen Model Sub-Struktur-2 Untuk jalur X_1 terhadap Y dengan Z sebagai variabel *intervening*.

1. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) = ρ_{41} sebesar 0,526 atau 52,6%.
2. Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi (Z) adalah $\rho_{41} \times \rho_{43} = 0,526 \times 0,650 = 0,342$ atau 34,2%.
3. Besarnya pengaruh total Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\rho_{41} + (\rho_{41} \times \rho_{43}) = 0,526 + (0,526 \times 0,650) = 0,868$ atau 86,8%.

Dengan demikian pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dan kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi (Z) adalah sebesar 86,8%.

Pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel Eksogen terhadap variabel Endogen Model Sub-Struktur-2 Untuk analisis jalur X_2 terhadap Y dengan Z sebagai variabel *intervening*.

1. Besarnya pengaruh Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) = ρ_{42} sebesar 0,531 atau 53,1%.
2. Besarnya pengaruh tidak langsung Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi (Z) adalah $\rho_{42} \times \rho_{43} = 0,531 \times 0,650 = 0,345$ atau sama dengan 34,5%.
3. Besarnya pengaruh Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\rho_{42} + (\rho_{42} \times \rho_{43}) = 0,531 + (0,531 \times 0,650) = 0,876$ atau 87,6%.

Dengan demikian pengaruh Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh langsung antara variabel Eksogen terhadap variabel Endogen Model Sub-Struktur-2 Untuk analisis jalur Z terhadap Y.

1. Besarnya pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) = ρ_{43} sebesar 0,650 atau 65,0%.

Tabel 4.38

Rangkuman Persentase Pengaruh Variabel Eksogen X_1 , X_2 , dan Z terhadap Variabel Endogen (Y) pada Sub-Struktur-2

Variabel	Pengaruh Langsung Terhadap Kinerja Guru (Y)	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi (Z)	Pengaruh Total
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,526 (52,6%)	0,342 (34,2%)	0,868 (86,8%)

Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2)	0,531 (53,1%)	0,345 (34,5%)	0,876 (87,6%)
Motivasi (Z)	0,650 (65,0%)		

Sumber: Data Primer yang diolah

5. Intepretasi Hasil

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil uji analisis jalur sub struktur 1, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur ρ_{31} sebesar 0,259 atau 25,9%, dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H_1 diterima atau H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Billy Santris (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan”. Yang menyatakan bahwa kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2. Kualitas Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji analisis jalur sub struktur 1, variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi memiliki nilai koefisien jalur ρ_{32} sebesar 0,852 atau 85,2%, dengan nilai signifikan 0,000 yang

artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu berpengaruh terhadap Motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruhban Masykur (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”. Yang menyatakan bahwa budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji analisis jalur sub struktur 2, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru memiliki nilai koefisien jalur ρ_{41} sebesar 0,526 atau 52,6% dengan nilai signfikasi 0,000 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanny Eldiana Harahap (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi”. Yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Budaya Sekolah Islat Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur sub struktur 2, variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu (X_2) terhadap Kinerja Guru memiliki nilai koefisien jalur ρ_{42} sebesar 0,531 atau 53,1% dengan nilai signfikasi 0,000 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Sekolah Islam Terpadu berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Kartika Sari Antariksa (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada SD Tarakanita 3 Jakarta. Yang menyatakan bahwa budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. Sistem Motivasi berpengaruh Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur sub struktur 2, variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru memiliki nilai koefisien jalur ρ_{43} sebesar 0,650 atau 65,0% dengan nilai signfikasi 0,000 yang artinya H_5 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shanti Auliana (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTSN se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh”. Yang menyatakan bahwa motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

6. Motivasi tidak secara langsung memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil uji model struktur analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, diketahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{31} sebesar 0,259 atau 25,9%. Besarnya Motivasi terhadap Kinerja Guru sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{41} sebesar 0,526 atau 52,6%. Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi adalah $\rho_{41} \times \rho_{43} = 0,342$ atau 34,2%.

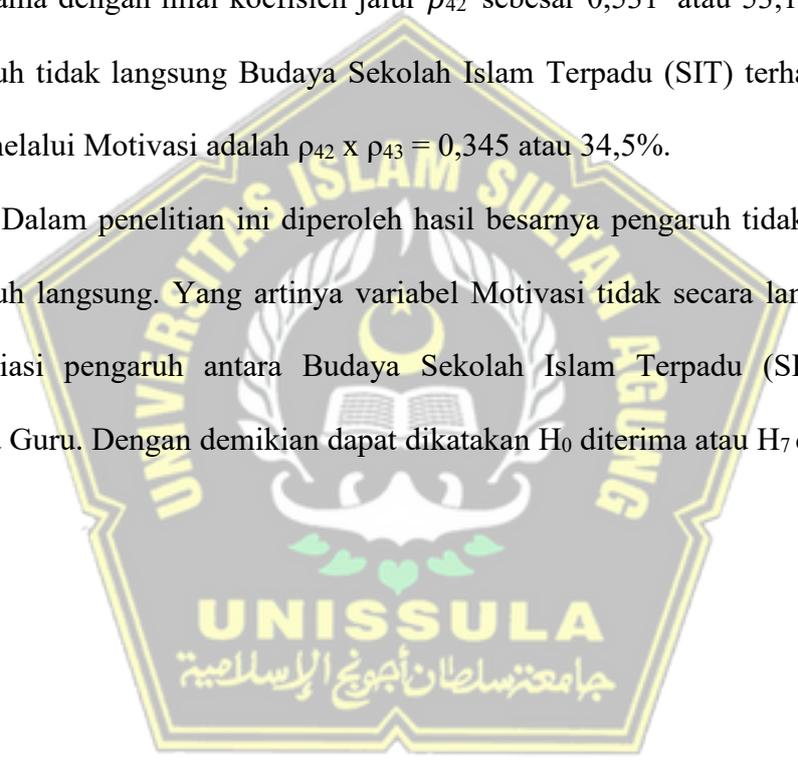
Dalam penelitian ini diperoleh pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru yaitu 52,6% sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi sebesar 34,2%. Hasil besarnya pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung. Artinya variabel Motivasi tidak bisa memediasi hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 diterima atau H_6 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nirmawati (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada di SMK Swasta di Kecamatan Medan Tuntungan”. Yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

7. Motivasi tidak secara langsung memediasi pengaruh Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil uji model struktur analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, diketahui pengaruh Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap Motivasi sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{32} sebesar 0,832 atau 83,2%. Besarnya Motivasi terhadap Kinerja Guru sama dengan nilai koefisien jalur ρ_{42} sebesar 0,531 atau 53,1%. Besarnya pengaruh tidak langsung Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi adalah $\rho_{42} \times \rho_{43} = 0,345$ atau 34,5%.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil besarnya pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung. Yang artinya variabel Motivasi tidak secara langsung dapat memediasi pengaruh antara Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 diterima atau H_7 ditolak.



BAB 5 KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berawal dari berbagai fenomena tentang aspek-aspek kinerja guru di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang. Dari pengamatan awal atas fenomena tersebut terindikasi 3 aspek yang diduga memengaruhi kinerja guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah terhadap kinerja guru di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, maka disimpulkan bahwa dari masing-masing hipotesis konstruk adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui koefisien jalur adalah 0,259 atau 25,9% dan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini bermakna bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki karakter kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.
2. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui koefisien jalur adalah 0,852 atau 85,2% dan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya Sekolah Islam Terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini bermakna bahwa dengan terbentuknya budaya Sekolah Islam Terpadu yang memiliki karakter budaya akademik dan budaya sosial dalam sekolah yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.

3. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui koefisien jalur adalah 0,526 atau 52,6% dan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini bermakna bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki karakter kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial yang baik mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah dan akan terbentuk kinerja guru yang kompeten secara pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
4. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui koefisien jalur adalah 0,531 atau 53,1% dan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya Sekolah Islam Terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini bermakna bahwa dengan terbentuknya budaya Sekolah Islam Terpadu yang memiliki karakter budaya akademik dan budaya sosial dalam sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah dan akan terbentuk kinerja guru yang kompeten secara pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
5. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui koefisien jalur adalah 0,650 atau 65,0% dan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini bermakna bahwa dengan adanya motivasi guru yang berasal dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari lingkungan sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah dan akan terbentuk kinerja guru yang kompeten secara pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

6. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,526 atau 52,6% dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah 0,342 atau 34,2% . Hal ini menggambarkan bahwa dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung < dari pada pengaruh langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak bisa secara langsung memediasi antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan ini bermakna bahwa dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel intervening yang berasal dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari lingkungan sekolah tidak berpengaruh langsung menjadi variabel perantara yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.
7. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui koefisien jalur pengaruh langsung budaya Sekolah Islam Terpadu terhadap kinerja guru adalah 0,531 atau 53,1% dan pengaruh tidak langsung budaya Sekolah Islam Terpadu terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah 0,345 atau 34,5% . Hal ini menggambarkan bahwa Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung < dari pada pengaruh langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak bisa secara langsung memediasi antara pengaruh budaya Sekolah Islam Terpadu terhadap kinerja guru. Temuan ini bermakna bahwa dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel intervening yang berasal dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari lingkungan sekolah tidak berpengaruh

langsung menjadi variabel perantara yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan maka implikasi yang didapat, akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang, maka sangat diharapkan agar setiap kepala sekolah memiliki sikap dan karakter kepemimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah yang diatur dalam Undang-Undang Sisdiknas.

2. Budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) di SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang dapat memberikan rasa kenyamanan, rasa aman, dan sesuai dengan harapan dan keinginan guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan lingkungan kerja yang islami, budaya yang menerapkan budaya keislaman dan membuat guru merasa nyaman sehingga kualitas kerjanya dapat meningkat.

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya Sekolah Islam Terpadu (SIT) terhadap terhadap kinerja guru SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang dengan motivasi sebagai variabel intervening memberikan pengaruh yang signifikan. Namun secara langsung motivasi sebagai variabel intervening belum bisa memediasi peningkatan kinerja guru.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian, diantaranya:

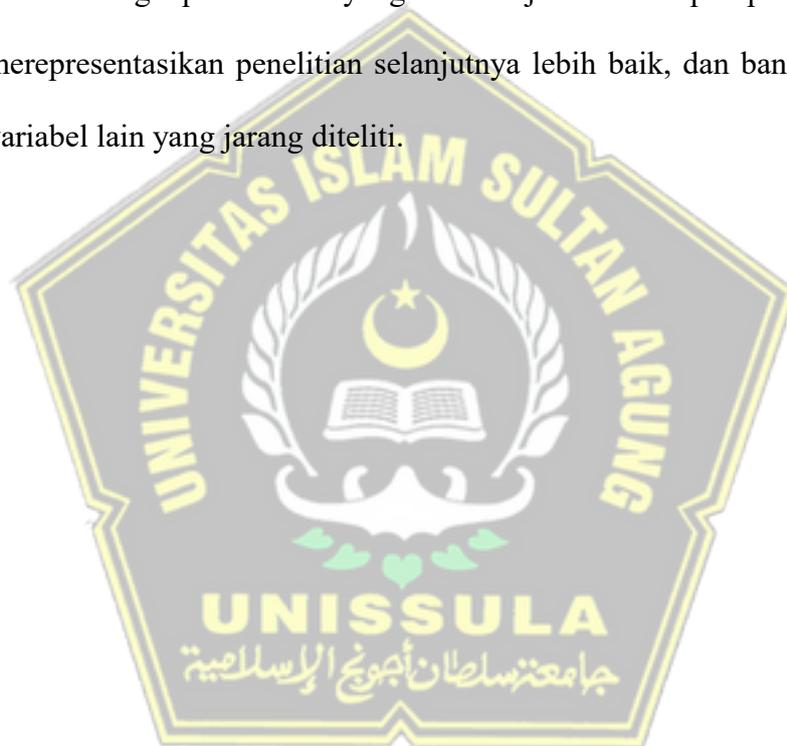
1. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan kuesioner dengan penilaian secara persepsi pribadi (*self rating*).
2. Populasi pada penelitian ini hanya difokuskan pada guru di lingkungan Yayasan Al Ijtihad pada Unit SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang.

5.4 Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan melalui penelitian ini, Penelitian ini dimasa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil peneitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Bagi guru dan karyawan di Yayasan Al Ijtihad Kota Tangerang khususnya guru di unit SDIT Harapan Jaya Kota Tangerang diupayakan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dengan meningkatkan kompetensi pedagogiknya agar pencapaian hasil belajar dan peningkatan mutu sekolah dapat meningkat.
2. Bagi Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan kualitas mutu pendidikan supaya lebih meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan dan mempelajari karakter dan gaya kepemimpinann sebagai kepala sekolah sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

3. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja guru dan mengembangkan penelitian di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan lebih banyak literatur yang relevan dengan topik penelitian yang diambil, menambah jumlah sekolah atau lembaga pendidikan yang akan dijadikan sampel penelitian untuk merepresentasikan penelitian selanjutnya lebih baik, dan banyak menggali variabel lain yang jarang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman R. Mala. (2015). *Membangun Budaya Islami di Sekolah*. Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo. Volume 11 Nomor 1 Juni 2015.
- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management For Management Research*. Sleman Yogyakarta: Penerbit Deepublish CV Budi Utomo
- Altof, Muhammad. (2019). *Analisis Budaya Sekolah Dalam Pembentukan Karakter di SMP IT Raudhatul Ulum Sakatiga Kecamatan Indrajaya Kabupaten Ogan Ilir*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang
- Anggraini, N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT Bank Index Selindo KC*. *Pluit. Scientific Journal Of Reflection. Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3).
- Arifin. (2019). *Penumbuhan Budi Pekerti Melalui Penguatan Budaya Sekolah Di SMA Negeri 5 Kupang*. *Jurnal Ilmiah UPT P2M STKIP Siliwangi*, Vol. 6 No. 1. Mei 2019
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkurinah, Wiwit, (2020), "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(2): 90-93.
- Astamega Tiya (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi: Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Azis, A. (2020). *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi*. Pekanbaru: Penerbit Guepedia
- Aziizah, Deasy Rachmawati Aziizah, et.all, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Negeri Terakreditasi A di Kota Depok)*. Depok Universitas Pancasila. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, Volume 1 Nomor 2 Desember 2018.

- B. Uno, Hamzah. (2018). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Edisi 1 Ce. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bambang et al., (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Jakarta: Zaida Digital Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=eKzuDwAAQBAJ>.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, (2013), *Branded School: Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bazrie, Farah Zihan dan Wresni Pujiyati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Gabuswetan Kabupaten Indramayu. Indramayu: Universitas Wiladora. *Edum, Journal*, Vol. 6, No. 2, September 2023. P-ISSN:2620-4363 & E-ISSN:2622-1098.
- Dama Yanti, Ervina. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Se Kabupaten Lampung Utara*. Lampung Utara: Uin Raden Intan Lampung Utara.
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2017). *Metodologi Penelitian : Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Kab. Sukabumi: CV Jejak.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Uno, Hamzah B. (2018). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, Cicik. (2020). *Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. Tesis. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Hoy, Wayne & Misket, Cecil. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- H.P, A. D., & Sawitri, H. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen*.
- Iskandar, Uray. (2013). “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru”, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Vol. 10 No. 1, hlm. 1023.
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Istighfari, Sela. (2022). *Perspektif Budaya Sekolah Dalam Pembentukan Karakter Islam SMP Takhossus Al Qur’an Boja Kedal*. Semarang: Universitas Islam Agung Semarang.
- Khoiriyah Istiqomatul, (2022). *Implementasi Budaya Sekolah Islami di Madrasah Aliyah (MA) Ma’arif 06 Pasir Sakti Lampung Timur*. Tesis. Lampung Timur: UIN Raden Intan
- Kurniawan, Rio, (2020). Sekolah Islam Terpadu Prespektif Multidisipliner. *Jurnal Al Karim : Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Studi islam Mamba’ul ‘Ulum*, Vol.16 No.1, April 2020:40-51 . ISSN : [2540-9980](https://doi.org/10.2540/9980)
- Kuswardani, S. (2020). *Implementasi Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Pilar Nusantara
- Laily Nur. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Etos Kerja Terhadap Profesional Guru*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Lisnawati, Siti, M. Ramdan, Muhamad Nurjamaludin, Eka Setiawan, Farid Jaya Wazdi (2021). Peranan Budaya Sekolah Islam Terpadu Dalam Membentuk Penguatan Pendidikan Karakter (Penelitian Deskriptif Terhadap Siswa di SDIT Persis 99 Rancabango Tahun Ajaran 2020-2021) . *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs)*. <https://jurnal.uns.ac.id/shes> . ISSN 2620-9284 .Seminar Nasional Inovasi Pendidikan Ke-5 (SNIP 2021) dan Seminar Nasional Guidance Counseling Project (GCP 2021)
- Mawaddatullin, Nurul, (2017), “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat”, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 13-20.

- Maruli Tua Sitorus, (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* . Scopindo Media Pustaka
- Mulyasa, 2013, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, Remaja Rosdakarya, Bandung. Mulyasa, E. 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazia., muhandis, (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di sekolah muhammadiyah paguyangan brebes'', Tesis, program studi manajemen pendidikan islam pasca sarjana, IAIN Purwokerto
- Nirmawati, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK Swasta Di Kecamatan Medan Tuntungan. Tesis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nur Laily, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Permata, Indah Dwi dan Duski Ibrahim. (2020). Karakteristik Budaya Sekolah Islam Terpadu Studi Kasus SIT Harapan Mulia. Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, South Sumatra, Indonesia
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Pianda, Didi. (2018). Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Jejak Publisher
- Qadir, A. dan I. S. W. (2018). *Model Penilaian Kinerja Guru*. Jurnal At- Ta'dib, Vol. 11 No, 39.
- Rahmawati, Tias. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 5 Jember. Tesis. Jember: Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

- Riduwan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Kharisma Bangsa. Jakarta: UIN Jakarta.
- Rivai, Vethzal dan Basri, Mohd Fawzi Ahmad.2014. *Performance Appraisal* , Jakarta: Raja Grapindo Persada.
- Santris, Bily. (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan. Medan: Universitas Pelita Harapan Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.3 No.2, July 2019, pp. 91-116
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood. *AGORA*, Vol. 5 No.3.
- Sofi'i, Imam, Mukhoyyaroh, dan Yunus. (2020). Kepemimpinan Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jawa Barat: Penerbit Adab C.V Adanu Abimata.
- Susanto, Ahmad (2016), Manajemen Kinerja guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya, Jakarta : Kencana.
- Tua Dongoran, Aman. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Nomor 19 tahun 2017 Tentang Guru dan Dosen.
- Virgians, Agung. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung: Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Wahyu Kurniawan, Moh. (2021) "Penguatan Karakter Religius Berbasis Budaya Sekolah di SD Muhammadiyah 4 Batu", *Elementary School*, Vol. 8, No. 2 (2021).
- Wartini. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Waskito. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan, Medan:
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Widiyawati, Krisensia Harum dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Literatur Manajemen Pendidikan). Kupang: Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, <https://dinastirev.org/JIMT>. Vol 4, No 1, September 2022

Yulia Sari, Sindi, dkk. (2022). *Penilaian Kinerja Guru. Pasaman Barat*: STAI YAPTIP Pasaman Barat

