

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MENGAJAR MELALUI GAYA  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
BELAJAR TUTOR DIMEDIASI OLEH KOMITMEN  
MELAYANI PADA PKBM DI  
KABUPATEN KEDIRI**

**TESIS**



**Oleh:**

**Burhan Abdulloh**

**NIM: 20402400132**

**PROGRAM MAGISTER (S2) MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TESIS**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MENGAJAR MELALUI GAYA  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
BELAJAR TUTOR DIMEDIASI OLEH KOMITMEN  
MELAYANI PADA PKBM DI  
KABUPATEN KEDIRI**

**Disusun Oleh :**

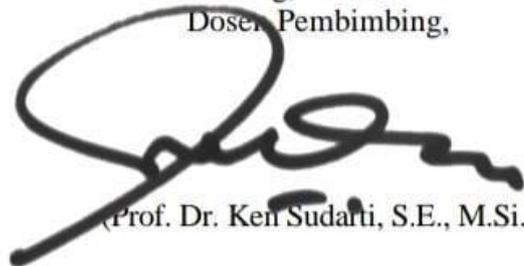
**Burhan Abdulloh**

**NIM: 20402400132**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan  
sidang panitia ujian proposal tesis  
Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 08 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



(Prof. Dr. Ken Sudarti, S.E., M.Si.)

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**MODEL PENINGKATAN KINERJA MENGAJAR MELALUI GAYA**  
**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI**  
**BELAJAR TUTOR DIMEDIASI OLEH KOMITMEN**  
**MELAYANI PADA PKBM DI**  
**KABUPATEN KEDIRI**

Disusun Oleh :  
Burhan Abdulloh  
20402400132

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 29 November 2025

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Pembimbing

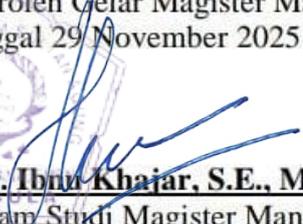
Penguji

  
**Prof. Dr. Ken Sudarti, SE., M.Si**  
NIDN. 0608036701

  
**Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D**  
NIDN 0618067501

  
**Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM.**  
NIDN: 0611106301

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal 29 November 2025

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.**  
Ketua Program Studi Magister Manajemen

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Burhan Abdulloh

NIM : 20402400132

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MENGAJAR MELALUI GAYA  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
BELAJAR TUTOR DIMEDIASI OLEH KOMITMEN  
MELAYANI PADA PKBM DI  
KABUPATEN KEDIRI**

merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya orang lain, kutipan pendapat dan tulisan orang lain dikutip sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tesis yang penulis ajukan benar-benar asli dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapatkan gelar akademik. Magister Manajemen baik di Unissula maupun di perguruan tinggi lainnya. Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang dipublikasikan oleh orang lain, dan atau penulis sendiri secara tertulis telah mencantumkan dengan jelas nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya bersedia menarik tesis yang telah diajukan, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 26 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Burhan Abdulloh

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Burhan Abdulloh

NIM : 20402400132

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MENGAJAR MELALUI GAYA  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
BELAJAR TUTOR DIMEDIASI OLEH KOMITMEN  
MELAYANI PADA PKBM DI  
KABUPATEN KEDIRI**

dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak Bebas Royalti Non Eksklusif untuk disimpan, dialihmedikan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta/plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak fakultas Sekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 26 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Burhan Abdulloh

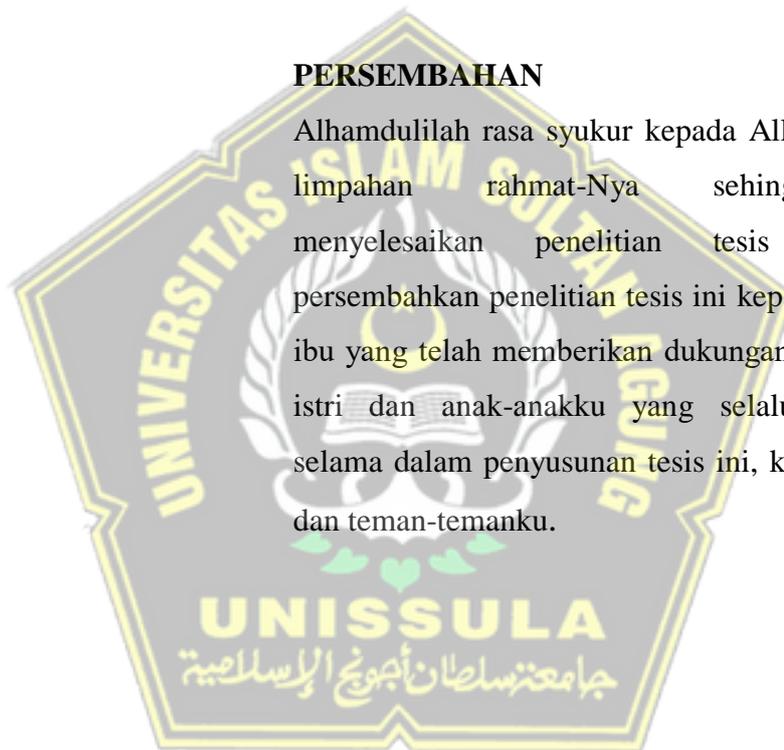
## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Setiap moment adalah pembelajaran, setiap pengalaman adalah ilmu yang berharga untuk membuat kita menjadi manusia yang lebih baik, jangan pernah berhenti belajar. Masa depan tergantung apa yang kita lakukan pada masa sekarang. (Anonim)

### **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian tesis ini, saya persembahkan penelitian tesis ini kepada bapak dan ibu yang telah memberikan dukungan dan do'anya, istri dan anak-anakku yang selalu memotivasi selama dalam penyusunan tesis ini, kepada saudara dan teman-temanku.



## ABSTRAK

Burhan Abdulloh. NIM. 20402400132. Model Peningkatan Kinerja Mengajar Melalui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Belajar Tutor Dimediasi Oleh Komitmen Melayani Pada PKBM di Kabupaten Kediri. Program Magister Manajemen. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Hasil penelitian (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani, ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mampu membangun hubungan yang baik dan memberikan dukungan pada tutor yang pada akhirnya meningkatkan komitmen tutor untuk memberikan pelayanan terbaik kepada siswa. (2) Motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani, ini berarti tutor yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan lebih peduli terhadap perkembangan siswa yang pada akhirnya meningkatkan komitmen tutor untuk terus memberikan pelayanan terbaik bagi siswanya. (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar, ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu membangun hubungan baik dengan tutor, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk pembelajaran sehingga berdampak positif pada kinerja mengajar tutor. (4) Motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar, ini berarti tutor yang memiliki motivasi belajar yang tinggi berdampak positif pada kinerja mengajar tutor yang ditunjukkan dengan lebih sering menggunakan media pembelajaran interaktif, mengadakan diskusi kelas yang menarik, atau memberikan umpan balik yang membangun kepada siswa. (5) Komitmen melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar, ini berarti komitmen yang tinggi mendorong tutor untuk lebih berdedikasi dalam mempersiapkan materi, memberikan perhatian personal, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang berdampak terhadap peningkatan kinerja mengajar. (6) Komitmen melayani mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar, ini berarti ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan efektif disertai dengan tutor yang memiliki motivasi belajar yang tinggi, komitmen untuk melayani akan memastikan bahwa motivasi tersebut termanifestasikan dalam kinerja yang tercermin pada upaya yang maksimal untuk membantu pembelajaran.

## ABSTRACT

Burhan Abdulloh. Student ID Number 20402400132. A Model of Improving Teaching Performance Through Principal Leadership Style and Tutor Learning Motivation Mediated by Student Service Commitment at Community Learning Centers (PKBM) in Kediri Regency. Master of Management Program, Sultan Agung Islamic University, Semarang.

Research results: (1) The principal's leadership style has a positive and significant effect on student service commitment. This means that an effective principal's leadership style will be able to build good relationships and provide support to tutors, ultimately increasing their commitment to providing the best service to students. (2) Tutor learning motivation has a positive and significant effect on student service commitment. This means that motivated tutors will be more enthusiastic about teaching, innovate in learning methods, and care more about student development, which ultimately increases their commitment to continuously providing the best service to their students. (3) The principal's leadership style has a positive and significant effect on teaching performance. This means that an effective principal's leadership style can build good relationships with tutors, provide opportunities for self-development, and create a conducive learning atmosphere, thus positively impacting tutors' teaching performance. (4) Tutor learning motivation has a positive and significant effect on teaching performance, this means that tutors who have high learning motivation have a positive impact on tutor teaching performance which is shown by more frequent use of interactive learning media, holding interesting class discussions, or providing constructive feedback to students. (5) Commitment to serving students has a positive and significant effect on teaching performance, this means that high commitment encourages tutors to be more dedicated in preparing materials, providing personal attention, and creating a conducive learning environment which has an impact on improving teaching performance. (6) Commitment to serving students is able to mediate the influence of the principal's leadership style and tutor learning motivation on teaching performance, this means that when the principal's leadership style runs effectively accompanied by tutors who have high learning motivation, commitment to serving students will ensure that this motivation is manifested in performance which is reflected in maximum efforts to help students learn.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul " Model Peningkatan Kinerja Mengajar Melalui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Belajar Tutor Dimediasi Oleh Komitmen Melayani Pada PKBM di Kabupaten Kediri". Tesis ini disusun untuk melaksanakan penelitian guna memenuhi syarat meraih gelar S2 pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

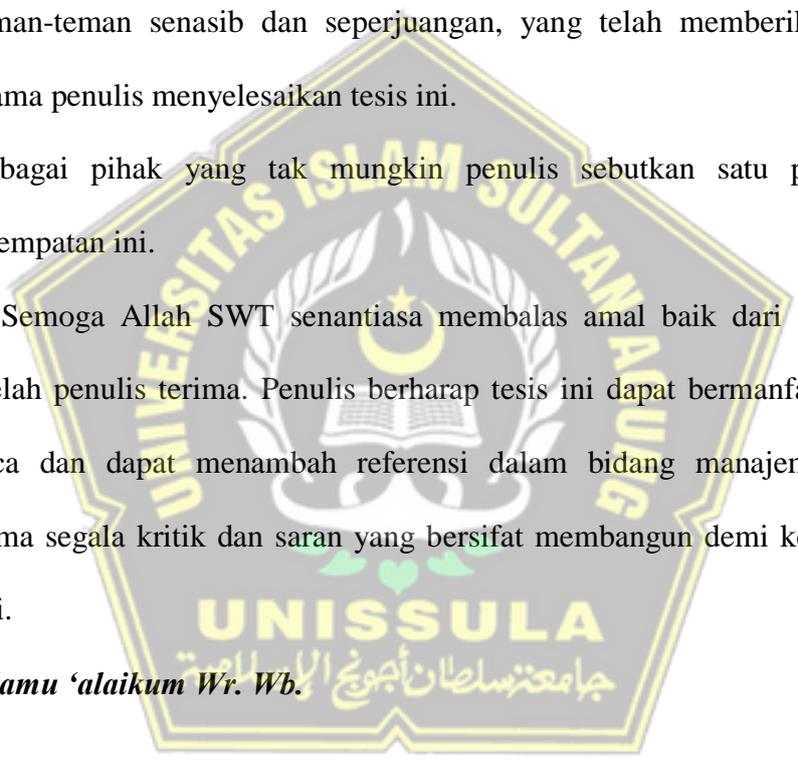
Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
2. Bapak Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si., Sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
4. Dosen pembimbing tesis yang telah membimbing dan mengarahkan dengan

penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Kedua orangtua dan keluarga sekaligus motivatorku yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam penyusunan tesis ini.
7. Teman-teman senasib dan seperjuangan, yang telah memberikan inspirasi selama penulis menyelesaikan tesis ini.
8. Berbagai pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.* 

Semarang, 26 Agustus 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kinerja Mengajar .....	8
2.2. Komitmen Melayani .....	11
2.3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	14
2.4. Motivasi Belajar Tutor .....	19
2.5. Kerangka Konseptual .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	23
3.2. Populasi dan Sampel .....	23
3.3. Variabel dan Indikator .....	25
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	26

3.5. Teknik Analisis Data .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Responden .....	34
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	35
4.3. Analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) .....	40
4.4. Pembahasan .....	52
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Simpulan .....	62
5.2. Implikasi Manajerial .....	63
5.3. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang .....	65
DAFTAR PUSTAKA .....	66
LAMPIRAN .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Akreditasi PKBM di Kabupaten Kediri Tahun 2025.....	3
Tabel 3.1	Sampel Tiap Strata.....	25
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....	25
Tabel 3.3	Evaluasi Model Pengukuran .....	31
Tabel 3.4	Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural .....	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden .....	34
Tabel 4.2	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	36
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel Motivasi Belajar Tutor.....	37
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Komitmen Melayani .....	38
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kinerja Mengajar Tutor .....	39
Tabel 4.6	Nilai <i>Outer Loading</i> .....	41
Tabel 4.7	Nilai <i>Cross Loading</i> .....	42
Tabel 4.8	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE) .....	43
Tabel 4.9	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i> .....	44
Tabel 4.10	Pengujian Pengaruh Langsung ( <i>Path Coefficient</i> ) .....	46
Tabel 4.11	Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Specific Indirect Effect</i> ).....	48
Tabel 4.12	Nilai <i>R-Square</i> .....	50
Tabel 4.13	Nilai <i>F-Square</i> .....	50
Tabel 4.14	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i> .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1 <i>Outer Model (Measurement Model)</i> .....	40
Gambar 4.2 <i>Inner Model (Model Struktural)</i> .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	70
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian .....	72
Lampiran 3	Analisa Data.....	77
Lampiran 4	Analisa PLS .....	82



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam berbangsa dan bernegara, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia yaitu dengan menetapkan standar nasional pendidikan, yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar nasional Pendidikan pasal 4 yang menyatakan bahwa, “Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat” Upaya peningkatan mutu pendidikan juga tertuang dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah nomor 47 tahun 2008 tentang Wajib Belajar, Instruksi Presiden Nomor 5 tahun 2006 tentang Gerakan Nasional Percepatan Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun dan Pemberantasan Buta Aksara. Pelaksanaan Pendidikan Luar Sekolah (Non Formal dan Informal) secara konsisten merupakan indikasi yang nyata pemerintah Indonesia dalam peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia agar mampu bersaing dalam era keterbukaan dan modernisasi saat ini.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) adalah salah satu bukti keberadaan Pendidikan Non formal di Indonesia, Perkembangan dan pertumbuhan PKBM dalam masyarakat saat ini telah mengalami peningkatan perkembangan, Hal ini dapat dilihat dari maraknya izin yang diajukan kepada Dinas Pendidikan

melalui Bagian Pelaksanaan Pendidikan Luar Sekolah untuk mendirikan dan mengembangkan satuan pendidikan nonformal sejenis PKBM. Setiap PKBM yang didirikan memiliki karakteristik yang berbeda beda dan bergantung pada kebutuhan masyarakat akan pelayanan pendidikan nonformal (Nuryana, Haryanto & Rahman, 2021).

Tutor sebagai salah satu komponen utama dalam PKBM, memiliki peran strategis dalam mencetak warga belajar yang berkualitas. Tutor yang bertugas di PKBM adalah orang-orang yang bersedia dan berminat mengembangkan pendidikan luar sekolah. Sesuai dengan tugas yang diembannya, tutor harus memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pembelajaran yang diampu (Nuryana, Haryanto & Rahman, 2021). Sehingga tutor dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan tutor dalam membina anak didik. Tutor harus melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan membimbing warga belajarnya. Untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran seorang tutor harus mampu menyiapkan persiapan mengajar, memiliki teknik / metode tertentu dalam mengajar, mengevaluasi hasil belajar warga belajar serta memberikan pengayaan dan remedial bagi warga belajar. Sehingga kinerja mengajar tutor menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran di PKBM (Bau & Djibu, 2021).

Namun, *fenomena gap* yang peneliti temukan menunjukkan kinerja mengajar tutor di Kabupaten Kediri yang kurang optimal, hal tersebut dapat dilihat pada hasil akreditasi PKBM di Kabupaten Kediri.

Tabel 1.1  
Akreditasi PKBM di Kabupaten Kediri Tahun 2025

No	Kecamatan	Jumlah PKBM	Terakreditasi			
			A	B	C	BT
1	Kecamatan Pare	7		3		4
2	Kecamatan Mojo	5		1		4
3	Kecamatan Kepung	3		1		2
4	Kecamatan Banyakan	3				3
5	Kecamatan Badas	2	1			1
6	Kecamatan Gampengrejo	2			1	1
7	Kecamatan Tarokan	2				2
8	Kecamatan Wates	2				2
9	Kecamatan Plemahan	2		1		1
10	Kecamatan Gurah	2				2
11	Kecamatan Plosoklaten	1				1
12	Kecamatan Kandangan	1			1	
13	Kecamatan Kunjang	1				1
14	Kecamatan Kras	1				1
15	Kecamatan Pagu	1				1
16	Kecamatan Semen	1				1
17	Kecamatan Ngadiluwih	1				1
18	Kecamatan Ngasem	1				1
19	Kecamatan Puncu	1		1		
20	Kecamatan Ringinrejo	1		1		
21	Kecamatan Grogol	1				1
22	Kecamatan Kandat	1	1			
Total		42	2	8	2	30

Sumber: (<https://daftarsekolah.net/>)

Berdasarkan tabel di atas, ditinjau dari status akreditasi, dari 42 PKBM di Kabupaten Kediri terdapat 2 (4,76%) terakreditasi A, 8 (19,05%) PKBM terakreditasi B, 2 (4,76%) PKBM terakreditasi C dan sisanya belum terakreditasi (71,43%). Rendahnya PKBM yang terakreditasi A di Kabupaten Kediri ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja mengajar Tutor PKBM di Kabupaten Kediri. Dengan demikian jika hal ini dibiarkan berlartu-larut tanpa adanya penanganannya maka akan secara langsung mempengaruhi tingkat pembelajaran yang berada di PKBM. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja

mengajar tutor menjadi sangat penting dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar tutor adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (Nurhanisa, Firman & Razak, 2023).

Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Untuk mencapai sebuah tujuan tersebut, seorang kepala sekolah perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Adriyanti, Latief & Bahasoan, 2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten (Tuonawati, Wicaksono & Waruwu, 2025). Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang kepala sekolah dengan baik dan dapat diterima oleh tutor yang ada, sehingga kinerja tutor tersebut dapat ditingkatkan (Makaler, Tamengkel & Punuindoong, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar adalah motivasi belajar. Motivasi belajar tutor merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mengajar. Motivasi belajar dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk terus belajar dan mengembangkan diri (Novita & Radiana, 2024). Tutor yang memiliki motivasi belajar yang tinggi cenderung lebih inovatif dalam mengajar dan lebih berdedikasi dalam tugas-tugas profesionalnya. Sebaliknya, kurangnya motivasi belajar dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kurangnya minat dalam mengembangkan metode pengajaran yang efektif (Model et al., 2023).

*Research gap* yang peneliti peroleh menunjukkan ketidak konsistenan hasil, dimana terdapat penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar berpengaruh terhadap kinerja mengajar tutor (Azis & Suwatno, 2019; Novita & Radiana, 2024; Nurhanisa, Firman & Razak, 2023), disisi lain terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar tutor (Ratnasari et al, 2022; Jumarpati & Dewi, 2023).

Adanya gap di atas perlu dicari solusinya. Penelitian ini memasukan variabel komitmen melayani sebagai solusi dari gap tersebut. Pemasukan variabel komitmen melayani sebagai variabel moderating didasari hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa komitmen melayani siswa berpengaruh terhadap kinerja mengajar (Fakhria, Safa'atun & Al-Fauziah, 2023; Silvia, Ismail & Erialdy, 2022; Pattinasarany, 2024).

Komitmen melayani merupakan komitmen seorang guru untuk melakukan semua yang mereka bisa untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Silvia, Ismail & Erialdy, 2022). Guru yang memiliki komitmen dalam melayani yang baik akan terlihat lebih bersungguh sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Komitmen seorang guru dalam melayani dapat melahirkan rasa tanggung jawab sekaligus sikap responsif terhadap perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan (Pattinasarany, 2024). Komitmen melayani ini mencakup komitmen dalam merancang pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengarahkan pembelajaran, menjadi pelaksana kurikulum dan evaluator (Fakhria, Safa'atun & Al-Fauziah, 2023).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Model Peningkatan Kinerja Mengajar Melalui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Belajar Tutor Dimediasi oleh Komitmen Melayani pada PKBM di Kabupaten Kediri”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana model peningkatan kinerja mengajar melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar tutor dimediasi oleh komitmen melayani pada PKBM di Kabupaten Kediri?. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen tutor dalam melayani pada PKBM di Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana pengaruh motivasi belajar tutor terhadap komitmen dalam melayani pada PKBM di Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar tutor pada PKBM di Kabupaten Kediri?
4. Bagaimana pengaruh motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar tutor pada PKBM di Kabupaten Kediri?
5. Bagaimana pengaruh komitmen dalam melayani terhadap kinerja mengajar tutor pada PKBM di Kabupaten Kediri?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen tutor dalam melayani pada PKBM di Kabupaten Kediri
2. Menganalisis pengaruh motivasi belajar tutor terhadap komitmen dalam melayani pada PKBM di Kabupaten Kediri
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar tutor pada PKBM di Kabupaten Kediri
4. Menganalisis pengaruh motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar tutor pada PKBM di Kabupaten Kediri
5. Menganalisis pengaruh komitmen dalam melayani terhadap kinerja mengajar tutor pada PKBM di Kabupaten Kediri

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar, komitmen melayani dan kinerja tutor serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja tutor.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengelola gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar, komitmen melayani di PKBM Kabupaten Kediri untuk memaksimalkan kinerja tutor.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja Mengajar**

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2019). Kinerja guru/tutor adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar (Muspawi, 2021). Kinerja mengajar adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru/tutor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Wahyudi, 2017)

Berdasarkan penjelasan para ahli ataupun literatur di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja mengajar adalah hasil kerja yang diperlihatkan guru/tutor dalam menyampaikan materi pembelajaran meliputi sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada siswanya.

Rapor guru berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan guru yang ada di satuan pendidikan maupun pemerintah daerah. Selain itu, platform ini juga berperan dalam merefleksikan capaian pendidikan yang telah dicapai (Kiriana & Widiasih, 2023). Melalui rapor guru, satuan

pendidikan dapat mengidentifikasi akar masalah (baik dari mutu pembelajaran, maupun kualitas sumber daya sekolah) sehingga dapat memetakan output yang perlu diperbaiki, dengan demikian satuan pendidikan dapat membuat perencanaan peningkatan mutu proses belajar mengajar yang tepat sasaran (Handayani, Apriani & Mustari, 2025). Menurut Djamarah (2022) indikator keberhasilan guru dalam mengajar antara lain:

#### 1. Kemampuan Merencanakan Pembelajaran

RPP atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran adalah sebuah dokumen yang berisi gambaran atau rencana pembelajaran yang akan dilakukan selama satu kali pertemuan, satu semester, atau lebih. RPP juga dapat dikatakan sebagai pedoman guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Jadi, RPP tidak hanya tugas administratif yang harus dipenuhi saja, tapi juga pedoman penting dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. RPP yang baik akan memudahkan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Maka dari itu, kemampuan dalam menyusun RPP termasuk dalam salah satu indikator keberhasilan guru dalam mengajar

#### 2. Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar juga menjadi indikator keberhasilan guru dalam mengajar lainnya. Misalnya, cara penyampaian materi pelajaran pada siswa. Apabila siswa dapat menerima dan memahami materi pelajaran yang disampaikan oleh guru, maka dapat dikatakan bahwa guru berhasil dalam mengajar. Selain kemampuan dalam menyampaikan pelajaran pada siswa, guru juga harus memiliki kemampuan mengajar lainnya, seperti dapat

menggunakan metode dan media pembelajaran yang bervariasi untuk mendukung dan mempermudah pemahaman materi pembelajaran. Kemampuan guru dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan interaktif, serta meningkatkan motivasi belajar siswa juga termasuk kemampuan mengajar yang harus dimiliki oleh guru.

### 3. Penggunaan Metode Pengajaran yang Efektif

Indikator keberhasilan guru dalam mengajar berikutnya adalah penggunaan metode pengajaran yang efektif dan sesuai dengan gaya belajar siswa. Misalnya, menggunakan pengajaran berbasis proyek, adanya penggunaan multimedia dan teknologis, serta penggunaan kegiatan kelas yang interaktif.

### 4. Peningkatan Pencapaian Siswa

Indikator lainnya yang tak kalah penting dalam menilai keberhasilan guru dalam mengajar adalah adanya peningkatan pencapaian akademik siswa. Hal ini dapat diukur dari peningkatan nilai, kemajuan dalam tugas dan proyek, kemampuan siswa dalam memahami materi pelajaran, hingga hasil ujian. Dengan adanya tingkatan keberhasilan tersebut, guru dapat melakukan evaluasi mengajar dan mencari penyebab mengapa siswa kurang mampu memahami materi yang telah diajarkan. Bisa saja hal ini disebabkan oleh pemilihan metode pembelajaran yang kurang tepat, kondisi kelas yang kurang kondusif, atau hal lainnya.

## 5. Perubahan Perilaku Siswa

Indikator keberhasilan guru dalam mengajar tidak hanya dilihat dari kemampuan siswa dalam mengingat materi yang telah diajarkan atau hasil ujian yang baik saja, tapi juga perilakunya. Siswa yang memiliki perilaku baik dan berkarakter dapat mencerminkan keberhasilan guru dalam mengajar. Selain itu, perubahan tingkah laku pada siswa yang awalnya tidak disiplin, sering terlambat ke sekolah, tidak bertanggung jawab, dan perilaku negatif lainnya, menjadi lebih baik, menghormati guru dan orang tua, lebih disiplin juga tanda keberhasilan guru dalam mengajar dan mendidiknya. Perubahan perilaku pada siswa untuk menjadi lebih baik akan memudahkan mereka untuk memahami materi pelajaran yang mana pada akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil belajar mereka sendiri.

### 2.2. Komitmen Melayani

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang yang berkomitmen akan terikat dengan tindakannya, yang akan menghasilkan ide-ide yang mendukung keterlibatan dan aktivitasnya (Steers & Potter, 2018). Komitmen guru/tutor adalah orientasi guru/tutor terhadap pekerjaan sebagai pendidik, dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan dalam setiap kegiatan sekolah (Muchlas, 2015). Komitmen guru/tutor merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru/tutor yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Idrus, 2022). Komitmen guru/tutor dalam melayani siswa merupakan salah satu bentuk pelaksanaan tanggung jawab sebagai seorang guru/tutor.

Komitmen guru/tutor dalam melayani merupakan penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka (Rahma, 2018).

Berdasarkan penjelasan para ahli ataupun literatur di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen guru/tutor dalam melayani dapat didefinisikan sebagai kapasitas dan kesediaan seseorang guru/tutor untuk menyelaraskan perilaku individualnya dengan keperluan, prioritas, dan kesungguhan dalam berkontribusi demi kemajuan siswanya

Pugach (2018) menjelaskan lima indikator dari komitmen guru/tutor dalam melayani yaitu:

1. Belajar dari berbagai sumber ilmu pengetahuan

Guru/tutor belajar mengajar dari latar belakang personal dan pengalamannya, dari persiapan profesionalnya, dari pengalaman mengajarnya, dari saran orang lain tentang mengajar, dari pendidikan formal untuk guru/tutor, dan dari program pengembangan profesional. Untuk menambah pengetahuannya guru/tutor hendaknya juga belajar dari praktek mengajarnya dan dari interaksi dengan orang lain, berhubungan dengan proses mengajar siswa.

2. Menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab

Menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab berarti guru/tutor tidak hanya mengetahui apa yang ada di dalam kurikulum tersebut, tetapi juga berpikir secara aktif mengenai cara terbaik dalam mengajar dengan kurikulum tersebut yang bertujuan untuk membuat siswa menjadi mandiri.

### 3. Menghargai perbedaan siswa

Tindakan yang dipilih guru/tutor di dalam kelas untuk menghormati perbedaan yang ada dapat mempengaruhi kesuksesan ataupun kegagalan yang akan diterima siswa. Apakah guru akan melihat perbedaan sebagai aset yang akan memperkaya kelas mereka atau guru akan menghargai perbedaan yang dihadapinya.

### 4. Membicarakan kebutuhan pribadi siswa

Guru/tutor yang membicarakan dengan serius kebutuhan akan siswanya secara aktif membutuhkan seorang penasehat untuk mereka dan membuat pilihan untuk mencari sumber dan solusi dari masalahmasalah sehingga kesuksesan bisa menjadi nyata.

### 5. Memberikan kontribusi aktif.

Kontribusi apa yang akan diberikan oleh seorang guru, apakah akan menjalankan peran kepemimpinan pada lingkungan sekitar sekolah, untuk membangun partisipasi dari pihak keluarga di dalam sekolah, atau akan membuat komitmen untuk menjalankan peraturan pendidikan atau bekerja dalam organisasi profesional yang menyediakan pengembangan mengajar dalam subjek utama atau area yang khusus.

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang menjalin keterikatan pada diri sendiri dan orang lain, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Wahyuni, Sawitri & Saleh, 2022). Komitmen guru akan menjadi dorongan untuk guru meningkatkan kinerjanya dengan hadir tepat waktu,

semangat dalam mencapai tujuan pendidikan, dan semangat dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas (Silvia Ismail & Erialdy, 2022). Sehingga semakin tinggi komitmen guru semakin tinggi kinerja mengajarnya (Wasito, 2021). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Komitmen melayani berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar**

### **2.3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Imam, 2019). gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2019). gaya kepemimpinan adalah kebiasaan, watak, sifat, kepribadian, tempramen yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2018). Gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seorang pemimpin secara kompleks dimana bertujuan untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Supardo, 2016)

Berdasarkan penjelasan para ahli ataupun literatur di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk dapat memengaruhi warga sekolah, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan.

Menurut Mustika et al (2022), gaya kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. *Directing*

*Directing* adalah perilaku kepala sekolah dengan pengarahan yang tinggi atau dukungan rendah, kepala sekolah memiliki peran sentral dalam proses pengambilan keputusan tanpa melibatkan bawahannya. Kepala sekolah memberitahukan keputusan dan mengarahkan bawahan melalui instruksi dan kontrol yang ketat. Kepala sekolah menetapkan dengan rinci mengenai apa, bagaimana, dan kapan tugas-tugas harus diselesaikan oleh bawahan

2. *Coaching*

*Coaching* adalah perilaku kepala sekolah dengan arahan tinggi dan perilaku dukungan tinggi. Kepala sekolah masih memegang peran sentral dalam pengambilan keputusan, namun ia juga memberikan dukungan penuh terhadap bawahannya, membantu membangun kepercayaan diri mereka, dan menyediakan bimbingan dalam menjalankan pekerjaan.

3. *Supporting*

*Supporting* adalah perilaku kepala sekolah dengan arahan rendah dan dukungan tinggi. Kepala sekolah sedikit memberikan instruksi dan lebih banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada bawahannya. Proses

pengambilan keputusan menggunakan metode partisipatif untuk menghasilkan keputusan bersama. Bawahan dilibatkan dalam proses tersebut dan punya peran yang besar dalam menentukan keputusan

#### 4. *Delegating*.

*Delegating* adalah perilaku kepala sekolah dengan arahan rendah dan perilaku dukungan rendah. Kepala sekolah tidak lagi melibatkan diri dalam tugas dan tanggung jawab. Gaya delegatif ini memberikan otonomi kepada bawahan dan membiarkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri. Kepala sekolah hanya berperan dalam fungsi *monitoring* terhadap kemajuan pekerjaan dan baru melibatkan diri apabila muncul masalah serius yang membutuhkan perannya.

Dalam penelitian ini hanya mengambil 1 dimensi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu *supporting*. Pengambilan dimensi (*supporting*) tersebut dikarenakan relevansinya yang terjadi di PKBM di Kabupaten Kediri. Menurut Arifin (2021) indikator gaya kepemimpinan *supporting* kepala sekolah meliputi:

1. Memberikan gambaran umum tentang tugas; kepala sekolah menjelaskan peran masing-masing setiap guru/tutor secara langsung mengenai gambaran umum tentang tugas yang akan mereka kerjakan
2. Komunikasi dua arah; kepala sekolah memberi kesempatan guru/tutor untuk merespon terhadap pesan yang disampaikan
3. Membangun rasa percaya diri; kepala sekolah membangun rasa percaya diri untuk semua guru/tutor agar merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatannya

4. Keputusan dan peluang untuk klarifikasi; guru/tutor diberi kesempatan untuk membuat keputusan dan mengklarifikasi pendapat. Kepala sekolah mendukung bawahan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan sesuatu atau masalah yang terjadi.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Jannah, Mustari & Tahir, 2022). Untuk dapat memelihara komitmen dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dulu seorang pemimpin memahami dulu siapa anggota organisasinya. Memahami kekuatan dan kelemahannya, memahami bagaimana memanfaatkan kekuatan untuk mengimbangi kelemahan yang dimiliki (Pratama & Dacholfany, 2023). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan dalam sebuah organisasi kepercayaan karyawan dalam sebuah organisasi dengan para pemimpinnya Oleh sebab itu, kepercayaan kepada seseorang pemimpin menjadi hal penting karena berperan dalam pengambilan keputusan termasuk dalam mempengaruhi komitmen organisasi (Samosir & Sitompul, 2022). Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi komitmen guru (Masriani et al, 2021). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap Komitmen melayani**

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru (Cahyati, Barlian & Patimah, 2024). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya dan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan (Samosir & Sitompul, 2022). Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru (Pebriani, Fikri & Putra, 2024). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar**

#### **2.4. Motivasi Belajar Tutor**

Motivasi belajar merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang melakukan tindakan tertentu guna mencapai suatu tujuan, baik secara internal atau eksternal dengan harapan mendapatkan hasil belajar yang maksimal (Setiawan, 2017). Motivasi belajar adalah suatu bentuk energi berupa dorongan untuk dapat

mengubah perilaku seseorang akan menjadi lebih baik seperti halnya adanya dorongan untuk melakukan aktivitas yang sebenarnya (Krismony et al., 2020). Motivasi belajar merupakan keseluruhan daya penggerak dari dalam diri guru/tutor yang menimbulkan keinginan belajar, yang menjamin kelangsungan kegiatan belajar dan memberi arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Sardiman, 2018). Motivasi belajar didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong guru untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan praktik pengajaran mereka (Novita & Radiana, 2024).

Berdasarkan penjelasan para ahli ataupun literatur di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi belajar dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang guru/tutor untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

Menurut Novita dan Radiana (2024) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur motivasi belajar yaitu:

1. Adanya dorongan dan kebutuhan belajar

Guru/tutor memiliki dorongan dalam jiwanya untuk belajar serta ia mempunyai rasa membutuhkan atau keinginan untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. dorongan ataupun antusias yang diperlihatkan guru/tutor melalui keterlibatannya dalam pembelajaran untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan

2. Mempunyai minat terhadap tugas yang diberikan

Adanya ketertarikan atau minat pada tugas yang diberikan hal itu mendorong hasrat dalam diri guru/tutor untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar diantaranya menyelesaikan tugas yang diberikan

3. Tekun dalam menghadapi tugas

Guru dalam menghadapi tugas yang diberikan mampu mengerjakannya dengan sebaik mungkin dengan penuh keseriusan dalam menyelesaikannya.

4. Adanya hasrat dan keinginan berhasil

Pembelajaran yang dijalankan oleh guru/tutor didasari dengan keinginan untuk berhasil dalam pembelajarannya.

Guru/tutor dengan motivasi belajar yang tinggi akan terus membangun rasa emosional dengan peserta didik agar bersemangat untuk terus belajar (Azahra et al, 2025). Guru/tutor yang penuh dengan motivasi belajar akan menciptakan komitmennya melayani dengan tidak hanya mengajar dengan mulut tetapi dengan hati, tidak hanya berbicara panjang lebar di depan siswa menggunakan alat tulis, tidak hanya bangga dengan siswa-siswa yang mendapat nilai tinggi, disiplin belajar, rapi, dan hafal semua materi yang ada (Aisyah & Suhari, 2025). Guru/tutor dengan motivasi belajar yang tinggi akan meningkatkan komitmennya dalam melayani siswa, dimana guru sadar bahwa pusat pembelajaran tidak hanya ada di kepala manusia (*brain memory*). Guru/tutor tidak hanya sekedar mengajarkan *soft skill* dan *hard skill*, tetapi juga mengajarkan tentang *life skill* ,dan guru/tutor biasanya toleran dan tahu benar bagaimana caranya menghadapi karakter peserta didik yang berbeda-beda dan menemukan setiap perbedaan yang ada pada peserta didiknya dan mengembangkan perbedaan menjadi potensi yang

baru (Yuliarni, Anis & Hamzah, 2021). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

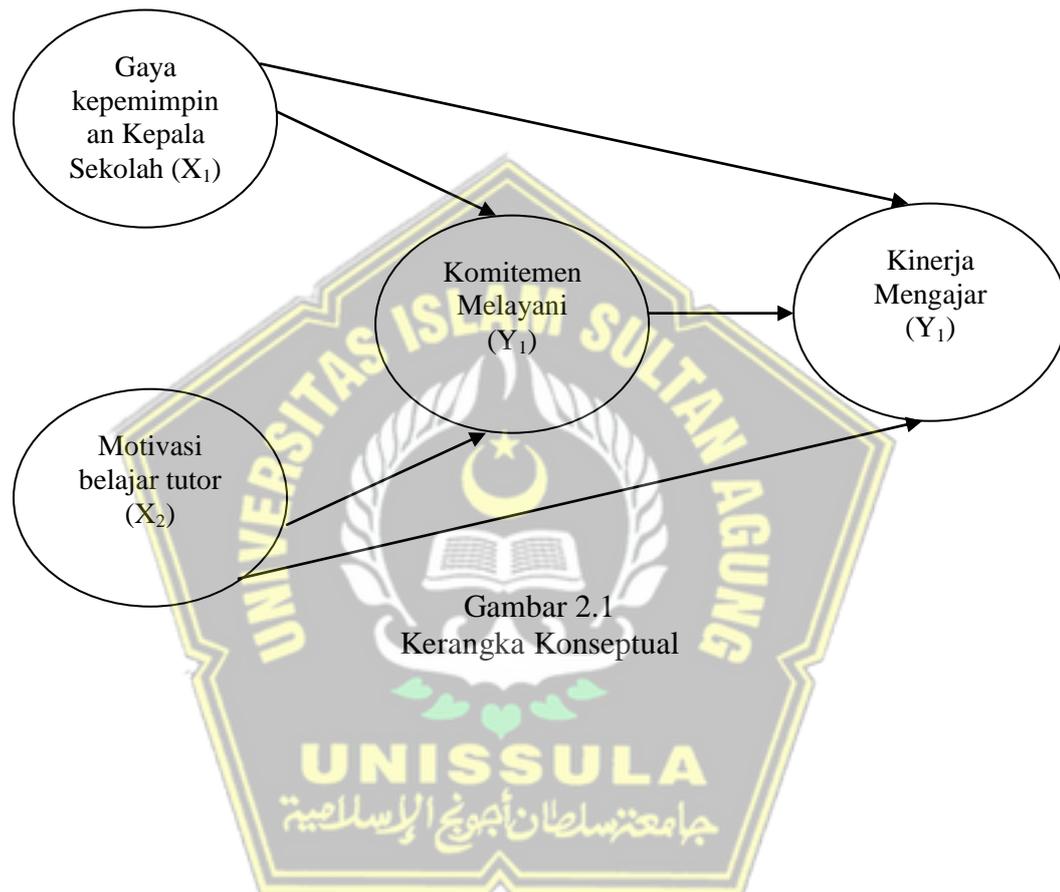
**H<sub>4</sub> : Motivasi belajar berpengaruh positif terhadap komitmen melayani**

Motivasi belajar didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong guru untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan praktik pengajaran mereka (Bau & Djibu, 2021). Guru yang termotivasi merasa lebih bersemangat untuk mengajar, lebih berdedikasi dalam persiapan materi, dan lebih inovatif dalam metode pengajaran yang mereka terapkan (Azahra et al, 2025). Guru yang termotivasi untuk belajar cenderung lebih inovatif dalam metode pengajaran dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa. Hal ini berdampak positif pada hasil belajar siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sehingga guru yang memiliki motivasi belajar yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di kelas (Novita & Radiana, 2024). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub> : Motivasi belajar berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar**

## 2.5. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konseptual untuk menemukan dan mengembangkan dalam menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), *explanatory research* adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan metode kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi dan sampel yang telah ditentukan, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori tersebut, maka jenis penelitian *explanatory research* ini digunakan untuk menganalisis model peningkatan kinerja mengajar melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar tutor dimediasi oleh komitmen melayani pada PKBM di Kabupaten Kediri.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji (Sugiyono, 2019). Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh tutor di PKBM Kabupaten Kediri tahun 2025 berjumlah 582 orang.

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Besar sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Nilai kritis (batas ketelitian)

Berdasarkan rumus di atas, besar sampel dapat dihitung:

$$n : \frac{582}{1 + 582 (0,1^2)}$$

$$n : \frac{582}{5,83}$$

$$n : 99,8 \approx 100 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 100 tutor di PKBM Kabupaten Kediri. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2018). Rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling adalah sebagai berikut (Natsir, 2019):

$$S : \frac{n_i}{N} \times n$$

Keterangan:

- S : Jumlah sampel tiap strata  
 ni : Jumlah populasi tiap strata  
 N : Total populasi  
 m : Total sampel

Tabel 3.1  
 Jumlah Sampel Tiap Strata

No	Kecamatan	Populasi	Rumus Proporsional	Sampel
1	Kecamatan Pare	91	$(91 : 582) \times 100 = 15,6$	16
2	Kecamatan Mojo	75	$(75 : 582) \times 100 = 12,9$	13
3	Kecamatan Kepung	39	$(39 : 582) \times 100 = 6,7$	7
4	Kecamatan Banyakan	36	$(36 : 582) \times 100 = 6,2$	6
5	Kecamatan Badas	30	$(30 : 582) \times 100 = 5,2$	5
6	Kecamatan Gampengrejo	29	$(29 : 582) \times 100 = 5,0$	5
7	Kecamatan Tarokan	30	$(30 : 582) \times 100 = 5,2$	5
8	Kecamatan Wates	28	$(28 : 582) \times 100 = 4,8$	5
9	Kecamatan Plemahan	29	$(29 : 582) \times 100 = 5,0$	5
10	Kecamatan Gurah	28	$(28 : 582) \times 100 = 4,8$	5
11	Kecamatan Plosoklaten	15	$(15 : 582) \times 100 = 2,6$	3
12	Kecamatan Kandangan	13	$(13 : 582) \times 100 = 2,2$	2
13	Kecamatan Kunjang	14	$(14 : 582) \times 100 = 2,4$	2
14	Kecamatan Kras	15	$(15 : 582) \times 100 = 2,6$	3
15	Kecamatan Pagu	13	$(13 : 582) \times 100 = 2,2$	2
16	Kecamatan Semen	14	$(14 : 582) \times 100 = 2,4$	2
17	Kecamatan Ngadiluwih	14	$(14 : 582) \times 100 = 2,4$	2
18	Kecamatan Ngasem	15	$(15 : 582) \times 100 = 2,6$	3
19	Kecamatan Puncu	13	$(13 : 582) \times 100 = 2,2$	2
20	Kecamatan Ringinrejo	15	$(15 : 582) \times 100 = 2,6$	3
21	Kecamatan Grogol	14	$(14 : 582) \times 100 = 2,4$	2
22	Kecamatan Kandat	14	$(14 : 582) \times 100 = 2,4$	2
<b>Total</b>		<b>582</b>		<b>100</b>

### 3.3. Variabel dan Indikator

Tabel 3.2  
 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	Suatu cara yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk dapat memengaruhi warga sekolah, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan	1. Memberikan gambaran umum tentang tugas 2. Komunikasi dua arah 3. Membangun rasa percaya diri 4. Keputusan dan peluang untuk klarifikasi (Arifin, 2021)	Likert 1 - 5
2	Motivasi belajar	dorongan internal yang mendorong seseorang guru/tutor untuk terus belajar dan mengembangkan diri	1. Adanya dorongan dan kebutuhan belajar 2. Mempunyai minat terhadap tugas yang diberikan 3. Tekun dalam menghadapi	Likert 1 - 5

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			tugas 4. Adanya hasrat dan keinginan berhasil (Novita & Radiana, 2024)	
3	Komitmen melayani	Kapasitas dan kesediaan seseorang guru/tutor untuk menelaraskan perilaku individualnya dengan keperluan, prioritas, dan kesungguhan dalam berkontribusi demi kemajuan siswanya	1. Belajar dari berbagai sumber ilmu pengetahuan 2. Menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab 3. Menghargai perbedaan siswa 4. Membicarakan kebutuhan pribadi siswa 5. Memberikan kontribusi aktif (Pugach, 2018)	Likert 1 - 5
4	Kinerja mengajar	Hasil kerja yang diperlihatkan guru/tutor dalam menyampaikan materi pembelajaran meliputi sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada siswanya	1. Kemampuan Merencanakan pembelajaran 2. Kemampuan Mengajar 3. Penggunaan metode pengajaran efektif 4. Peningkatan pencapaian siswa 5. Perubahan perilaku siswa (Djamarah, 2022)	Likert 1 - 5

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan/atau wawancara responden. Dalam survei yang dilakukan, penulis menggunakan kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data internal, yaitu data yang didapat dari dalam organisasi atau perusahaan tempat penelitian dilakukan. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, maka data yang dibutuhkan diantaranya:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan jawaban kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang diteliti yaitu tutor PKBM di Kabupaten Kediri.

2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (seperti jurnal/artikel dengan tema yang sama).

### 3.4.2. Cara Pengumpulan data

Peneliti memakai teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar di lapangan. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Responden diminta untuk memilih serangkaian pernyataan yang sudah ditetapkan dan tersedia dalam kuesioner berdasarkan pengalaman, pengetahuan, atau persepsinya tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar tutor, komitmen melayani dan kinerja mengajar. Pada penelitian ini, skala likert dipergunakan untuk mengukur variable. Skala likert adalah jenis skala yang digunakan mengukur sikap, pendapat, persepsi individual ataupun kelompok mengenai peristiwa sosial tertentu. Penelitian ini akan mencatat setiap respon terhadap beberapa pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada seorang individu dengan cara memberikan angka pada setiap jawaban pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2018). Berikut adalah lima alat pengukuran dan nilai-nilai dari setiap jawaban, yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

Sumber: (Sugiyono, 2018)

## 3.5. Teknik Analisis Data

### 3.5.1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang

keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar, 2019). Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan mengenai distribusi perilaku data sampel yang memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis usaha dan lama usaha.

Langkah-langkah untuk menentukan kategori atau jenis deskriptif yang diperoleh masing-masing variabel, dari perhitungan deskriptif kemudian mendiskripsikan ke dalam kalimat. Cara menentukan tingkat kriteria untuk variasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sudjana, 2005):

1. Menentukan skor tertinggi
2. Menentukan skor terendah
3. Menetapkan rentang, rentang diperoleh dengan cara mengurangi skor tertinggi dengan skor terendah.
4. Menetapkan interval kelas, interval diperoleh dengan cara membagi rentang ditambah dengan jawaban terkecil kemudian dibagi dengan jawaban tertinggi yang ditetapkan.
5. Menetapkan jenjang kriteria.

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel penelitian, maka dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan cara perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel

dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi menjadi 3 yaitu kondisi yaitu rendah, sedang, tinggi

### 3.5.2. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *path analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Abdullah & Jogiyanto, 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan atas banyak asumsi (Abdullah & Jogiyanto, 2021). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2020). Analisis SEM menggunakan *Partial Least Square* (PLS) terdiri dari 2 bagian yaitu:

#### 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau outler model dilakukan untuk menilai validias dan reliabilitas model. outler model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan outler model dengan indikatornya formatif dievaluasi melaluii substantive content-nya yaitu dengan membandingkan besarnya realtive weight

dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Ghozali & Latan, 2020).

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

a. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item realibility, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardize loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan  $> 0.7$  (Ghozali & Latan, 2020).

b. *Discriminant Validity*

Adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average extracted* (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan nilai AVE yang diharapkan adalah  $> 0.5$ . Pengukuran lain dapat dilihat dari nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain (Ghozali & Latan, 2020).

c. *Composite Reliability*

Adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk

mengukur gejala yang sama dan hasil EKAN Pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliabel. Nilai reliabilitas komposit (pc) dari peubah laten adalah nilai yang mengukur kestabilan dan kekonsistenan dari pengukuran reliabilitas gabungan. Data yang memiliki *Composite Reliability*  $> 0.7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2020).

Evaluasi model pengukuran dan kriteria nya dirincikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Evaluasi Model Pengukuran

Kriteria	Parameter	Role of Tumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factors</i>	$> 0,7$
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Fornell Larcker Criterion (FLC)</i>	FLC konstruk laten sendiri $>$ konstruk lainnya
	<i>Cross Loading</i>	$> 0,7$
	AVE	$> 0,5$
<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$> 0,6$
	<i>Composite Reliability</i>	$> 0,7$

Sumber: (Abdillah & Jogiyanto, 2021).

## 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Dalam menilai model struktural dengan struktural PLS dapat dilihat dari nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R-Square merupakan uji goodness fit model. Perubahan nilai R- Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen, apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai RSquare 0,67; 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2020). Hasil dari PLS R-Square merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikan untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Pendekatan bootstrap merepresentasi non parametric untuk precision dari estimasi PLS. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Hair et all (2019) memberikan rekomendasi untuk jumlah dari bootstrap yaitu sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur (Chin, 2018) menyarankan jumlah sampel bootstrap sebesar 200 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS. Nilai yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (signifikan level 10%); 1,96 (signifikan level 5%); dan 2,58 (signifikan level 1%). Ringkasan *rule of thumb* evaluasi model struktural dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4  
Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Struktural

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
Rsquare	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah
Effect Size	0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar).
Signifikan	t-value 1.65 (signifikan level = 10%), 1.96 (signifikan level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%)

Sumber: (Chin, 2018).

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Pengaruh langsung

Pengujian hipotesis menggunakan analisis bootstrapping full model *structural equation modelling* dengan smartpls. Dalam full model ini, selain mengkonfirmasi teori juga menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten, dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai probabilitas (PValue) < 0,05. Selanjutnya dapat dilihat pengaruh tingkat

signifikan antara variabel dengan melihat nilai t statistik dan membandingkannya dengan t-tabel, dalam penelitian ini digunakan alpha 5% untuk uji satu arah (*one tailed test*), angka nilai critical t-value adalah 1,645, jika nilai t-statistik > t-tabel (1,645) maka pengaruhnya adalah signifikan (Ghozali & Latan, 2020).

b. Pengaruh tidak langsung (efek mediasi)

*Indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel moderating (variabel mediator) dilihat dari nilai P-Values. Terdapat kriteria dalam analisis Indirect Effect yaitu; Jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel moderating “berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel moderating “tidak berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen (Ghozali & Latan, 2020).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Responden

Subjek dari penelitian ini adalah tutor di PKBM Kabupaten Kediri. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form* yang disebarakan cara online melalui *whatsapp* yang dilakukan mulai tanggal 20 Juli – 15 Agustus 2025 didapatkan responden sebanyak 100 tutor dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia	21 – 30 tahun	20	20%
	31 – 40 tahun	47	47%
	41 – 50 tahun	22	22%
	>50 tahun	11	11%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA sederajat	18	18%
	S1	77	77%
	S2	5	5%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan karakteristik dari 100 tutor di PKBM Kabupaten Kediri, diketahui sebanyak 47% tutor berusia 36 – 45 tahun, usia berada pada usia dewasa dan produktif. Tutor pada usia dewasa dan produktif memiliki pengalaman hidup yang luas, pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan siswa, dan kemampuan membangun hubungan yang lebih konstruktif. Mereka juga cenderung lebih sabar, dapat memberikan perspektif yang lebih matang, dan lebih mampu mengelola waktu dan energi mereka secara efektif.

Karakteristik pendidikan diketahui sebanyak 77% tutor di PKBM Kabupaten Kediri dengan pendidikan S1, ini menunjukkan bahwa tutor memiliki pendidikan yang tinggi. Tutor dengan pendidikan tinggi memiliki pemahaman materi yang lebih mendalam, kemampuan menyampaikan informasi secara efektif, dan kredibilitas yang lebih tinggi di mata siswa dan orang tua. Tutor dengan pendidikan tinggi juga lebih memiliki keterampilan mengajar yang lebih baik dan pemahaman yang lebih luas tentang berbagai pendekatan pembelajaran.

#### 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para tutor terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar, komitmen melayani dan kinerja mengajar. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2017):

$$RS = \frac{TT - TR}{Skala}$$

Keterangan

RS : Rentang Skala

TR : Skor Terendah (1)

TT : Skor Tertinggi (5)

Berdasarkan rumus diatas, maka rentang skala dapat dihitung:

$$RS : \frac{5 - 1}{3}$$

$$RS : 1,3$$

Dengan demikian nilai interval dapat dijelaskan sebagai berikut:

Rendah : 1 – 2,33

Sedang : 2,34 – 3,67

Tinggi : 3,68 – 5,0

Tanggapan 100 tutor di PKBM Kabupaten Kediri mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar, komitmen melayani dan kinerja mengajar dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.2.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
GKKS1	Memberikan gambaran umum tentang tugas	1	0	5	26	68	4,60	Tinggi
GKKS2	Komunikasi dua arah	0	2	3	37	58	4,51	Tinggi
GKKS3	Membangun rasa percaya diri	1	2	6	37	54	4,41	Tinggi
GKKS4	Keputusan dan peluang untuk klarifikas	1	0	6	43	50	4,41	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>4,48</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai rata-rata 4,48 (tinggi) yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di PKBM Kabupaten Kediri memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi.

Tanggapan responden terkait memberikan gambaran umum tentang tugas menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* 4,60 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan arahan terkait tugas-tugas yang akan dikerjakan. Kemudian tanggapan mengenai membangun rasa percaya diri, keputusan dan peluang untuk klarifikasi memperoleh nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,41 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan dorongan, semangat dan motivasi kepada tutor serta dilibatkan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan perkembangan sekolah.

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Belajar Tutor

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Motivasi Belajar Tutor

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
MB1	Adanya dorongan dan kebutuhan belajar	0	5	5	41	49	4,34	Tinggi
MB2	Mempunyai minat terhadap tugas yang diberikan	0	3	8	57	32	4,18	Tinggi
MB3	Tekun dalam menghadapi tugas	0	3	20	48	29	4,03	Tinggi
MB4	Adanya hasrat dan keinginan berhasil	0	2	11	54	33	4,18	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>4,18</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi belajar tutor memiliki nilai rata-rata 4,18 (tinggi) yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa tutor di PKBM Kabupaten Kediri memiliki motivasi belajar yang tinggi. Tanggapan responden terkait adanya dorongan dan kebutuhan belajar menjadi indikator tertinggi dengan

nilai *mean* 4,34 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa tutor PKBM Kabupaten Kediri perlu belajar mengembangkan ketrampilan mengajar. Kemudian tanggapan mengenai tekun dalam menghadapi tugas memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tutor PKBM Kabupaten Kediri dapat menyelesaikan tugas mengajar dengan teliti dan rapi

#### 4.2.3. Deskripsi Variabel Komitmen Melayani

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Komitmen Melayani

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
KMS1	Belajar dari berbagai sumber ilmu pengetahuan	1	1	5	37	56	4,46	Tinggi
KSM2	Menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab	0	2	1	53	41	4,30	Tinggi
KSM3	Menghargai perbedaan siswa	1	2	4	35	58	4,47	Tinggi
KSM4	Membicarakan kebutuhan pribadi siswa	1	2	4	47	46	4,35	Tinggi
KSM5	Memberikan kontribusi aktif	0	3	6	45	46	4,34	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>4,38</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai komitmen melayani memiliki nilai rata-rata 4,38 (tinggi) yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa tutor di PKBM Kabupaten Kediri memiliki komitmen melayani yang tinggi. Tanggapan responden terkait menghargai perbedaan siswa menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* 4,47 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa tutor PKBM Kabupaten

Kediri menyadari semua siswa memiliki bakat yang berbeda beda. Kemudian tanggapan mengenai menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tutor PKBM Kabupaten Kediri dapat menyelesaikan kurikulum pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.

#### 4.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Mengajar Tutor

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Mengajar Tutor

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
KM1	Kemampuan merencanakan pembelajaran	0	0	12	55	33	4,21	Tinggi
KM2	Kemampuan mengajar	0	2	15	46	37	4,18	Tinggi
KM3	Penggunaan metode pengajaran efektif	0	3	4	57	36	4,26	Tinggi
KM4	Peningkatan pencapaian siswa	0	6	20	45	29	3,97	Tinggi
KM5	Perubahan perilaku siswa	0	2	8	53	37	4,25	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>4,17</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja mengajar memiliki nilai rata-rata 4,17 (tinggi) yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa tutor di PKBM Kabupaten Kediri memiliki kinerja mengajar yang tinggi. Tanggapan responden terkait penggunaan metode pengajaran efektif menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* 4,26 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa tutor PKBM Kabupaten Kediri memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif. Kemudian tanggapan mengenai peningkatan pencapaian siswa

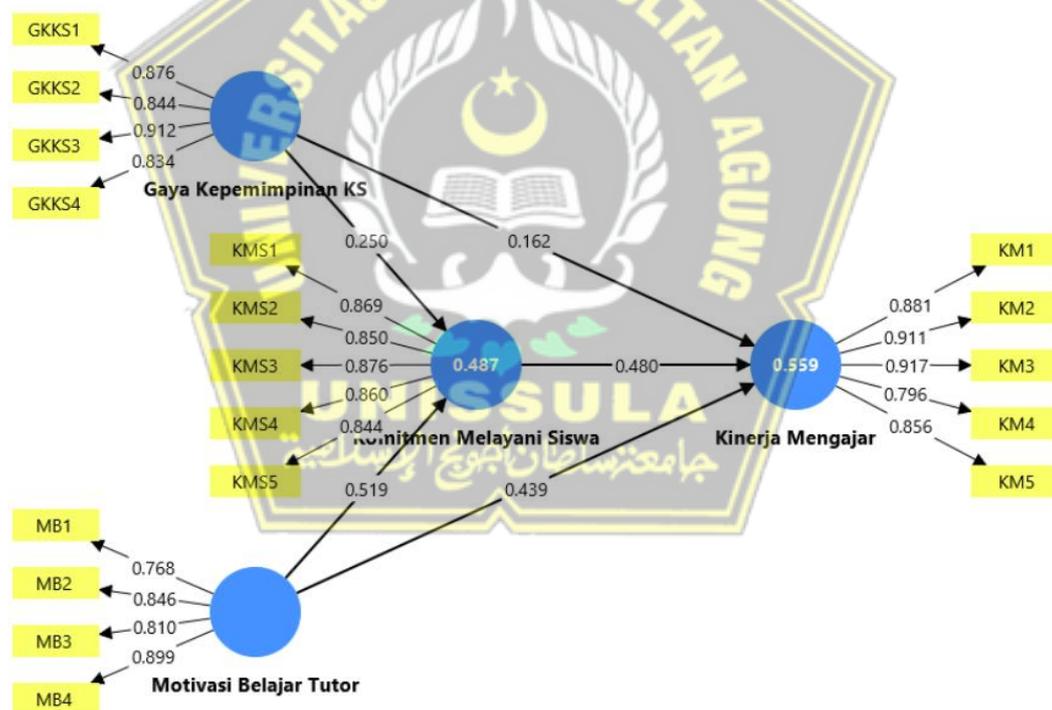
memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil belajar peserta didik melebihi nilai KKM.

### 4.3. Analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

#### 4.3.1. Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi terhadap *outer model* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*).

Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:



Gambar 4.1. *Outer Model (Measurement Model)*

Berdasarkan gambar diatas, berikut ini dijelaskan hasil validitas dan reliabilitas yang telah diproses melalui PLS-SEM algoritm:

## 1. Uji Validitas

### a. Validitas Konvergen

Untuk menentukan validitas konvergen digunakan nilai *outer loading* sebagai ukuran. Indikator dianggap valid jika nilai *outer loading*nya  $\geq 0,7$ , menjelaskan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukurnya dan berkontribusi signifikan dalam menjelaskan konstruk. Berikut adalah hasil yang diperoleh :

Tabel 4.6 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	GKKS1	0.876	Valid
	GKKS2	0.844	Valid
	GKKS3	0.912	Valid
	GKKS4	0.834	Valid
Kinerja Mengajar	KM1	0.881	Valid
	KM2	0.911	Valid
	KM3	0.917	Valid
	KM4	0.796	Valid
	KM5	0.856	Valid
Komitmen Melayani	KMS1	0.869	Valid
	KMS2	0.850	Valid
	KMS3	0.876	Valid
	KMS4	0.860	Valid
	KMS5	0.844	Valid
Motivasi Belajar	MB1	0.768	Valid
	MB2	0.846	Valid
	MB3	0.810	Valid
	MB4	0.899	Valid

Hasil analisis pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar, komitmen melayani dan kinerja mengajar memiliki nilai *outer loading*  $> 0,7$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator tersebut memiliki validitas yang baik dalam mengukur variabel laten.

## b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Beberapa cara yang digunakan untuk mengevaluasi variabel diskriminan adalah dengan memeriksa nilai *cross loading*, AVE (*Average Variance Extracted*) dan *Fornell Larckel Criterion*.

Tabel 4.7 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Variabel			
	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Mengajar	Komitmen Melayani	Motivasi Belajar
GKKS1	0.876	0.305	0.465	0.428
GKKS2	0.844	0.421	0.606	0.658
KKKS3	0.912	0.304	0.458	0.525
GKKS4	0.834	0.181	0.323	0.382
KM1	0.303	0.881	0.591	0.484
KM2	0.341	0.911	0.557	0.569
KM3	0.416	0.917	0.682	0.693
KM4	0.241	0.796	0.555	0.554
KM5	0.305	0.856	0.580	0.569
KMS1	0.450	0.594	0.869	0.521
KMS2	0.511	0.649	0.850	0.677
KMS3	0.485	0.491	0.876	0.500
KMS4	0.496	0.556	0.860	0.511
KMS5	0.466	0.619	0.844	0.631
MB1	0.723	0.468	0.621	0.768
MB2	0.454	0.606	0.586	0.846
MB3	0.407	0.528	0.407	0.810
MB4	0.418	0.594	0.588	0.899

Berdasarkan table 4.6 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, dengan kata lain semua pengujian validitas diskriminan indikator sudah valid. Selain mengamati nilai *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat

diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *fornell larckel criterion*.

Tabel 4.7 *Fornell Larckel Criterion*

Variabel	GKKS	KM	KMS	MB
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.867			
Kinerja Mengajar	0.372	0.873		
Komitmen Melayani	0.562	0.683	0.860	
Motivasi Belajar	0.601	0.663	0.669	0.832

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lain dibawahnya.

Tabel 4.8 *Average Variance Extracted (AVE)*

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.751	Valid
2	Kinerja Mengajar	0.763	Valid
3	Komitmen Melayani	0.739	Valid
4	Motivasi Belajar	0.693	Valid

Dari tabel 4.8 yang disajikan, semua konstruk (gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja mengajar, komitmen melayani dan motivasi belajar) memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,5. Hal ini merupakan indikasi positif bahwa model pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach Alpha* (CA). *Composite reliability* bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator suatu konstruk. Nilai CR > 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi, ini berarti indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama. *Cronbach Alpha* juga bertujuan untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal. Nilai CA > 0,9 reliabilitas sangat tinggi menunjukkan konsistensi internal sangat baik. Nilai CA antara 0,8-0,9 reliabilitas tinggi. Nilai CA antara 0,7-0,8 reliabilitas dapat diterima umumnya dianggap sebagai batas minimum yang dapat diterima dalam penelitian. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.9 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

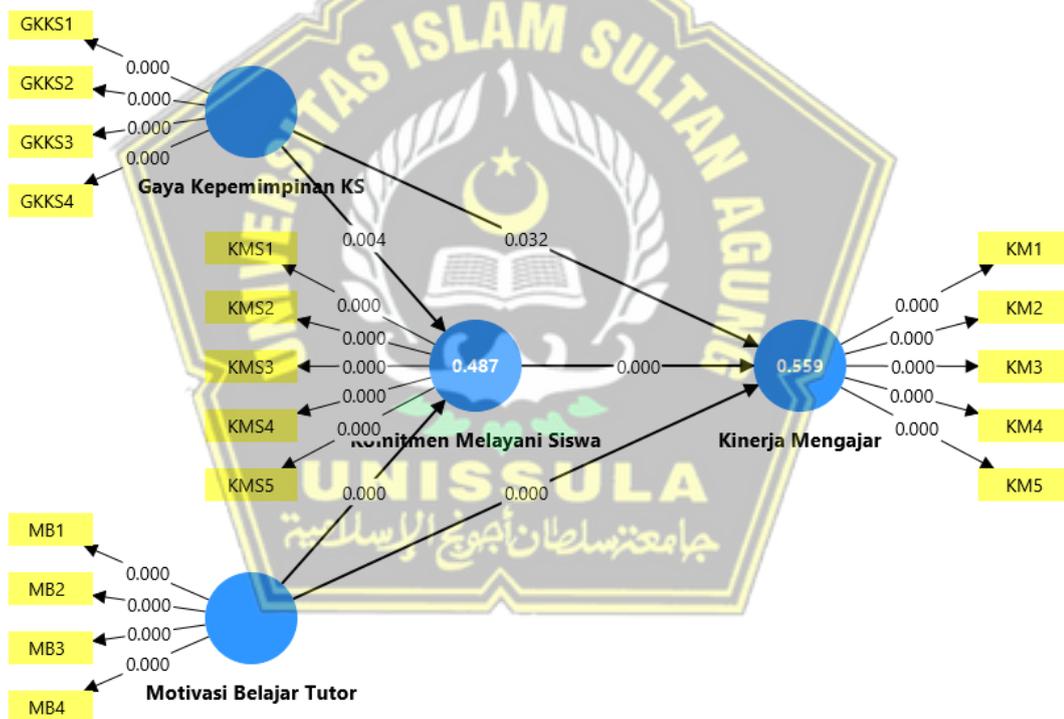
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.928	0.893	Reliabel
Kinerja Mengajar	0.928	0.922	Reliabel
Komitmen Melayani	0.916	0.912	Reliabel
Motivasi Belajar	0.858	0.851	Reliabel

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Ini dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach Alpha* (CA). Semua variabel laten dalam model memiliki nilai CR > 0,7 ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel secara konsisten mewakili konstruk yang dimaksud. Nilai CA gaya kepemimpinan kepala

sekolah (0,893), CA kinerja mengajar (0,922), CA komitmen melayani (0,912) dan CA motivasi siswa (0,851) menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan nilai CA 0,8 – 0,9 ini berarti indikator-indikator untuk variabel ini sangat konsisten dalam mengukur konstruk

#### 4.3.2. Evaluasi *Inner Model*

Setelah melakukan evaluasi *outer model* dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka yang berikutnya adalah evaluasi *model struktural (inner model)* dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2 *Inner Model (Model Struktural)*

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan mengenai hasil *path coefficient*, *specific indirect effect*, R-square ( $R^2$ ), F-square ( $F^2$ ) dan uji *goodness of fit*,

## 1. Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung ini bertujuan untuk memvalidasi atau membantah dugaan awal peneliti mengenai hubungan antar variabel, pengujian pengaruh langsung dilakukan dengan melihat koefisien jalur strukturalnya. Uji pengaruh langsung pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics, nilai P-Values dan nilai *original sample* melalui prosedur *bootstrapping* dengan nilai critical t-value untuk uji satu arah (*one tailed test*) adalah 1,645 pada taraf alpha 5%.

Tabel 4.10.  
Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Koefisien Jalur	<i>Original Sample</i> (O)	Sampel mean (M)	Standard deviasi (STDEV)	T statistik	P values	Keputusan
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Melayani	0.250	0.264	0.094	2.645	0.004	H <sub>1</sub> diterima
Motivasi Belajar -> Komitmen Melayani	0.519	0.499	0.106	4.913	0.000	H <sub>2</sub> diterima
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Mengajar	0.162	0.167	0.087	1.848	0.032	H <sub>3</sub> diterima
Motivasi Belajar -> Kinerja Mengajar	0.439	0.435	0.107	4.118	0.000	H <sub>4</sub> diterima
Komitmen Melayani -> Kinerja Mengajar	0.480	0.488	0.099	4.833	0.000	H <sub>5</sub> diterima

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen Melayani

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen melayani adalah sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai T-Statistics  $(2,645) > 1,645$ . Sedangkan *original sample* mempunyai nilai 0,250 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis pertama, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani.

b. Pengaruh Motivasi Belajar Tutor terhadap Komitmen Melayani

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh motivasi belajar tutor terhadap komitmen melayani adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-Statistics  $(4,913) > 1,645$ . Sedangkan *original sample* mempunyai nilai 0,519 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis kedua, yaitu motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar adalah sebesar  $0,032 < 0,05$  dan nilai T-Statistics  $(1,848) > 1,645$ . Sedangkan *original sample* mempunyai nilai 0,162 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar.

d. Pengaruh Motivasi Belajar Tutor terhadap Kinerja Mengajar

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-Statistics (4,118)  $> 1,645$ . Sedangkan *original sample* mempunyai nilai 0,439 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis keempat, yaitu motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar.

e. Pengaruh Komitmen Melayani terhadap Kinerja Mengajar

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh komitmen melayani terhadap kinerja mengajar adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-Statistics (4,833)  $> 1,645$ . Sedangkan *original sample* mempunyai nilai 0,480 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis kelima, yaitu komitmen melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar.

## 2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.11.  
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Spesific Indirect Effect*)

Koefisien Jalur	<i>Original Sample</i> (O)	Sampel mean (M)	Standard deviasi (STDEV)	T statistik	P values	Keputusan
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Melayani -> Kinerja Mengajar	0.120	0.128	0.052	2.311	0.010	Mampu memediasi
Motivasi Belajar -> Komitmen Melayani -> Kinerja Mengajar	0.249	0.246	0.080	3.106	0.001	Mampu memediasi

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Peran Komitmen Melayani dalam memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa nilai *P values specific indirect effect* adalah sebesar  $0,010 < 0,05$  dan nilai T-Statistics  $(2,311) > 1,645$  dengan nilai *original sample* sebesar 0,120 (positif) hasil ini menandakan bahwa komitmen melayani mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar

- b. Peran Komitmen Melayani dalam memediasi Pengaruh Motivasi Belajar Tutor Terhadap Kinerja Mengajar

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa nilai *P values specific indirect effect* adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai T-Statistics  $(3,106) > 1,645$  dengan nilai *original sample* sebesar 0,249 (positif) hasil ini menandakan bahwa komitmen melayani mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar.

### 3. *R-square* ( $R^2$ )

Seluruh varian dalam konstruk yang dijelaskan oleh model diwakili oleh *R-Square*. Keluaran dari penentuan nilai *R-Squares* sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai *R-Square*

No	Variabel	R-Squares	Adjusted R-Squares
1	Kinerja Mengajar	0.559	0.545
2	Komitmen Melayani	0.487	0.476

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai *Adjusted R-square* kinerja mengajar sebesar 0,545, hal ini berarti 54,5% variasi atau perubahan kinerja mengajar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar dan komitmen melayani, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai *Adjusted R-square* komitmen melayani siswa sebesar 0,476, hal ini berarti 47,6% variasi atau perubahan komitmen melayani dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4. *F-Square* ( $F^2$ )

Kriteria nilai  $F^2$  ini terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu 0,02 (kecil/buruk); 0,15 (sedang/cukup); dan 0,35 (Besar/baik) (Setiawan, 2023). Berikut hasil uji *Fsquare* pada penelitian ini:

Tabel 4.13 Nilai *F-Square*

Hubungan Variabel	<i>f Squares</i>	Pengaruh substantif
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Mengajar	0.035	Kecil
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Komitmen Melayani	0.078	Kecil
Komitmen Melayani -> Kinerja Mengajar	0.268	Cukup
Motivasi Belajar -> Kinerja Mengajar	0.209	Cukup
Motivasi Belajar -> Komitmen Melayani	0.335	Cukup

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pengaruh substantif yang cukup besar terjadi pada variabel komitmen melayani terhadap kinerja mengajar (0,268), motivasi belajar terhadap kinerja mengajar (0,209) dan motivasi belajar terhadap komitmen melayani (0,335). Sedangkan pengaruh substantif kecil terjadi pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar (0,035) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen melayani (0,078).

### 5. *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 4.0, diperoleh nilai SRMR, d\_ULS, d\_G, *chi square* dan NFI.

Tabel 4.14 Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0.094	Fit
2	d_ULS	> 0,05	1.521	Fit
3	d_G	> 0,05	0.687	Fit
4	Chi-Square	$> X^2_{tabel}$ (df = 96; $X^2_{tabel} = 119,87093$ )	370.034	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0.769	Fit

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit model* PLS pada tabel di atas menunjukkan model *acceptable fit*. Hasil ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (*fit*) yang baik dengan data, artinya model yang diusulkan akurat dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam data.

#### **4.4. Pembahasan**

##### **4.4.1. Pengaruh Langsung**

##### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen Melayani**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani. Ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mampu membangun hubungan yang positif dengan tutor, memotivasi mereka, dan memperkuat komitmen mereka dalam memberikan pelayanan terbaik bagi siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masriani et al, 2021) bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi komitmen guru. Relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samosir & Sitompul, 2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan dalam sebuah organisasi kepercayaan karyawan dalam sebuah organisasi dengan para pemimpinnya. Oleh sebab itu, kepercayaan kepada seseorang pemimpin menjadi hal penting karena berperan dalam pengambilan keputusan termasuk dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen tutor dalam melayani di PKBM Kabupaten Kediri dapat disebabkan karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Hal ini mendorong tutor untuk lebih

termotivasi, merasa dihargai, dan memiliki rasa memiliki terhadap sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka dalam melayani. Gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat mendorong komunikasi dua arah, melibatkan tutor dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan komitmen tutor. Selain itu Kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pengembangan profesional guru. Dengan memberikan dukungan, bimbingan, dan kesempatan pelatihan, kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi tutor dan memperkuat komitmen mereka dalam melayani.

## **2. Pengaruh Motivasi Belajar Tutor terhadap Komitmen Melayani**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani. Artinya semakin tinggi motivasi belajar tutor, semakin besar pula komitmen mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada siswa. Motivasi belajar ini penting bagi tutor agar dapat menjalankan perannya secara efektif dan membantu siswa mencapai potensi belajar mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah & Suhari, 2025) menunjukkan bahwa guru/tutor yang penuh dengan motivasi belajar akan menciptakan komitmennya melayani dengan tidak hanya mengajar dengan mulut tetapi dengan hati. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliarni, Anis & Hamzah, 2021) bahwa tutor dengan motivasi belajar yang tinggi akan

meningkatkan komitmennya dalam melayani siswa, dimana guru tidak hanya sekedar mengajarkan *soft skill* dan *hard skill*, tetapi juga mengajarkan tentang *life skill*.

Motivasi belajar tutor dalam penelitian ini merupakan dorongan yang dimiliki oleh seorang tutor untuk terus belajar dan mengembangkan diri, serta memberikan motivasi kepada siswa agar mereka juga termotivasi dalam belajar. Motivasi belajar tutor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen tutor dalam melayani siswa di PKBM Kabupaten Kediri karena motivasi memicu semangat dan dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik. Tutor memiliki motivasi belajar yang tinggi, mereka akan mengembangkan diri dengan lebih aktif dalam mengikuti pelatihan, membaca jurnal ilmiah, atau mencari cara baru untuk membuat materi pelajaran lebih menarik dan efektif. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka untuk memberikan pelayanan terbaik bagi siswa.

Selain itu tutor yang memiliki motivasi belajar yang tinggi akan lebih peduli terhadap kebutuhan dan perkembangan siswa, mereka akan lebih berusaha untuk membantu siswa mencapai potensi terbaiknya. Motivasi belajar yang tinggi akan mendorong tutor untuk merasa bertanggung jawab atas keberhasilan siswa, mereka akan lebih berdedikasi dalam memberikan pelayanan terbaik. Dengan demikian, motivasi belajar tutor bukan hanya penting untuk perkembangan diri tutor, tetapi juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen tutor dalam melayani

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar. Ini berarti semakin efektif dan positif gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah, semakin baik pula kinerja para guru dalam proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan (Pebriani, Fikri & Putra, 2024) bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samosir & Sitompul, 2022) bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan.

Adanya pengaruh positif dan signifikan yang diberikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tutor di PKBM Kabupaten Kediri ini karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mendorong keterlibatan guru, memperkuat hubungan di tempat kerja, dan membangun komunikasi yang baik. Hal ini memungkinkan tutor untuk merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan berpartisipasi aktif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu gaya kepemimpinan yang baik juga tercermin dari kemampuan kepala sekolah dalam mengoordinasikan kegiatan sekolah dan berkomunikasi secara efektif

dengan seluruh warga sekolah. Dengan koordinasi yang baik, tutor dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan terarah. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan baik dengan tutor, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, dan memberikan dukungan emosional akan membuat tutor merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah yang mampu memberikan umpan balik konstruktif, mengakui prestasi tutor, dan memberikan kesempatan pengembangan diri akan mendorong tutor untuk terus belajar dan berkembang.

#### **4. Pengaruh Motivasi Belajar Tutor terhadap Kinerja Mengajar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar. Artinya, semakin tinggi motivasi belajar seorang tutor, semakin baik pula kinerjanya dalam mengajar.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novita & Radiana, 2024) bahwa guru yang memiliki motivasi belajar yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di kelas, dimana guru yang termotivasi untuk belajar cenderung lebih inovatif dalam metode pengajaran dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa yang berdampak positif pada hasil belajar siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Azahra et al, 2025) menjelaskan bahwa guru yang termotivasi merasa lebih bersemangat untuk mengajar, lebih berdedikasi dalam persiapan materi, dan lebih inovatif dalam metode pengajaran yang mereka terapkan.

Motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar tutor di PKBM Kabupaten Kediri karena motivasi memicu semangat dan antusiasme dalam mengajar. Tutor yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dalam mempersiapkan materi, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, dan memberikan bimbingan yang efektif. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu tutor yang memiliki motivasi belajar yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyampaikan materi, mencari metode pengajaran yang inovatif, dan memberikan perhatian yang lebih personal kepada siswa, Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja mengajar tutor yang tercermin dari materi yang disampaikan dengan jelas dan menarik, suasana belajar yang kondusif, serta bimbingan yang efektif akan membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran mereka.

#### **5. Pengaruh Komitmen Melayani terhadap Kinerja Mengajar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar. Komitmen tutor yang kuat dalam melayani akan berdampak positif pada kinerja mengajar mereka. Komitmen tutor dalam melayani tercermin dalam kualitas pengajaran yang mereka berikan. Mereka cenderung menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa, sehingga materi pelajaran lebih mudah dipahami dan diingat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wasito, 2021) bahwa semakin tinggi komitmen guru semakin tinggi kinerja

mengajarnya. Penelitian (Silvia Ismail & Erialdy, 2022) mendukung hasil tersebut, dimana komitmen guru akan menjadi dorongan untuk guru meningkatkan kinerjanya dengan hadir tepat waktu, semangat dalam mencapai tujuan pendidikan, dan semangat dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas.

Adanya pengaruh komitmen tutor dalam melayani siswa terhadap kinerja mengajar tutor di PKBM Kabupaten Kediri, karena rasa tanggung jawab yang tinggi dari tutor akan menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mengajar. Selain itu tutor yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi, termotivasi, dan berupaya memberikan pengalaman belajar terbaik bagi siswa. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, hasil belajar siswa yang lebih baik, serta terciptanya suasana belajar yang positif dan kondusif.

#### **4.4.2. Pengaruh Tidak Langsung**

##### **1. Peran Komitmen Melayani dalam memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen melayani mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar. Ini berarti, gaya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah, yang didukung oleh komitmen tutor dalam memberikan pelayanan terbaik kepada siswa, secara bersama-sama dapat meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru

Hasil penelitian (Fiannisa, Datuk & Rambe, 2024) menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan komitmen tutor yang tinggi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Devi, 2015) menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan komitmen tutor, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mengajar.

Adanya peran mediasi komitmen dalam melayani pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar dalam kasus PKBM Kabupaten Kediri dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan dukungan dan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, ditambah para tutor yang memiliki komitmen tinggi untuk melayani siswa, selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap sesi pembelajaran, dan aktif mencari solusi untuk membantu siswa yang kesulitan belajar. Dalam situasi ini, kinerja mengajar tutor akan cenderung lebih baik. Selain itu seorang kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi tutor dalam pengambilan keputusan, tutor akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini dapat meningkatkan komitmen mereka untuk melayani siswa dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan tercermin dalam kinerja mengajar mereka yang lebih baik pula.

## **2. Peran Komitmen Melayani dalam memediasi Pengaruh Motivasi Belajar Tutor Terhadap Kinerja Mengajar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen melayani mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar. Artinya, ketika seorang tutor memiliki komitmen tinggi dalam melayani siswanya, hal ini akan memperkuat pengaruh positif dari motivasi belajar tutor terhadap hasil kerjanya dalam mengajar

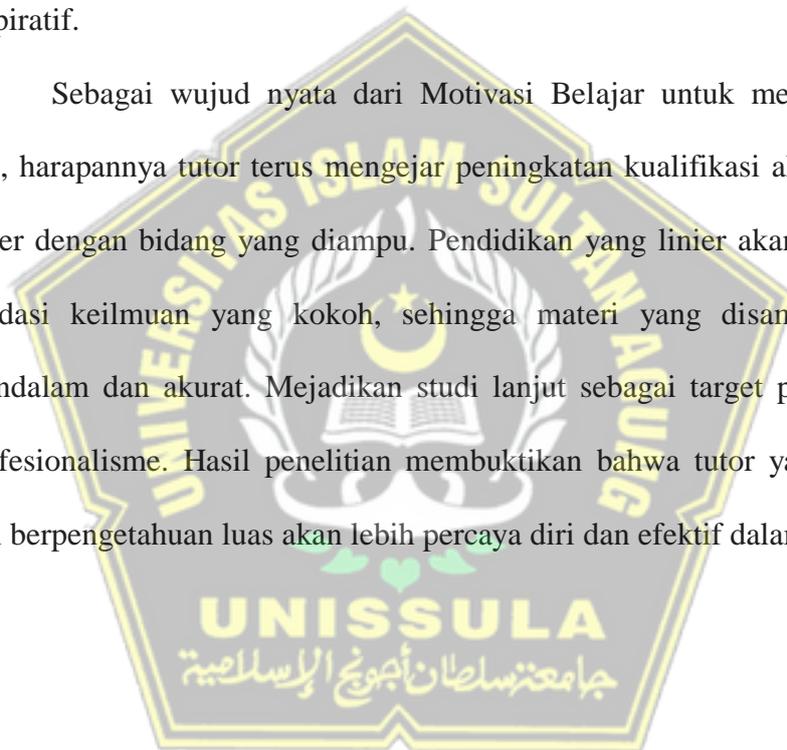
Penelitian (Markonah & Sunarto, 2020) menjelaskan bahwa tutor yang memiliki motivasi belajar tinggi dan berkomitmen tinggi akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memberikan pengalaman belajar yang bermakna, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mengajarnya. Penelitian (Soellistya et al, 2023) menyatakan bahwa Komitmen tutor memainkan peran penting dalam mewujudkan potensi motivasi belajar tutor untuk meningkatkan kinerja mengajarnya.

Komitmen tutor dalam melayani memediasi pengaruh motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar dalam kasus PKBM Kabupaten Kediri dapat dijelaskan bahwa motivasi belajar yang tinggi pada tutor akan mendorong tutor untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuannya, kemudian komitmen untuk melayani akan memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan tutor tersebut diterapkan dalam interaksi dengan siswa. Dengan kata lain, motivasi belajar yang tinggi dengan komitmen yang kuat akan berdampak signifikan pada kinerja mengajar, karena motivasi tersebut termanifestasikan dalam tindakan yang berorientasi pada siswa. Sebaliknya komitmen yang tinggi tanpa motivasi belajar yang kuat juga tidak akan efektif, karena tutor mungkin tidak memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Pendidikan Non-Formal adalah garda terdepan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di tengah masyarakat. Temuan menunjukkan bahwa tutor yang memiliki dorongan internal untuk terus belajar dan mengembangkan diri akan berdampak langsung pada kualitas pengajaran yang inovatif dan inspiratif.

Sebagai wujud nyata dari Motivasi Belajar untuk mengembangkan diri, harapannya tutor terus mengejar peningkatan kualifikasi akademik yang linier dengan bidang yang diampu. Pendidikan yang linier akan memberikan fondasi keilmuan yang kokoh, sehingga materi yang disampaikan lebih mendalam dan akurat. Mejadikan studi lanjut sebagai target pengembangan profesionalisme. Hasil penelitian membuktikan bahwa tutor yang kompeten dan berpengetahuan luas akan lebih percaya diri dan efektif dalam mendidik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani, ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mampu membangun hubungan yang baik dan memberikan dukungan pada tutor yang pada akhirnya meningkatkan komitmen tutor untuk memberikan pelayanan terbaik kepada siswa.
2. Motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melayani, ini berarti tutor yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan lebih peduli terhadap perkembangan siswa yang pada akhirnya meningkatkan komitmen tutor untuk terus memberikan pelayanan terbaik bagi siswanya.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar, ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu membangun hubungan baik dengan tutor, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk pembelajaran sehingga berdampak positif pada kinerja mengajar tutor.
4. Motivasi belajar tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar, ini berarti tutor yang memiliki motivasi belajar yang tinggi berdampak positif pada kinerja mengajar tutor yang ditunjukkan dengan

lebih sering menggunakan media pembelajaran interaktif, mengadakan diskusi kelas yang menarik, atau memberikan umpan balik yang membangun kepada siswa

5. Komitmen melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar, ini berarti komitmen yang tinggi mendorong tutor untuk lebih berdedikasi dalam mempersiapkan materi, memberikan perhatian personal, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang berdampak terhadap peningkatan kinerja mengajar
6. Komitmen melayani mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar tutor terhadap kinerja mengajar, ini berarti ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan efektif disertai dengan tutor yang memiliki motivasi belajar yang tinggi, komitmen untuk melayani akan memastikan bahwa motivasi tersebut termanifestasikan dalam kinerja yang tercermin pada upaya yang maksimal untuk membantu siswa belajar

## 5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi manajerial yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi belajar tutor dan komitmen melayani

### 1. Komitmen melayani

Indikator terendah dalam variabel ini adalah menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab, sehingga PKBM Kabupaten Kediri dapat menerapkan beberapa langkah strategis seperti dapat secara rutin

mengadakan pelatihan dan workshop untuk memastikan tutor memahami dan menguasai kurikulum yang berlaku, termasuk implementasinya, memberikan pelatihan tentang berbagai metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan karakteristik siswa PKBM. Selain itu PKBM Kabupaten Kediri dapat mengadakan studi banding ke PKBM kabupaten lain lain yang sudah berhasil dalam meningkatkan komitmen tutor dalam melayani.

## 2. Motivasi belajar tutor

Indikator terendah dalam variabel ini adalah tekun dalam menghadapi tugas, sehingga PKBM Kabupaten Kediri dapat menyediakan fasilitas belajar yang lengkap dan memadai, seperti ruang belajar yang tenang, buku-buku referensi, dan akses internet atau PKBM Kabupaten Kediri dapat memfasilitasi tutor untuk mendapatkan bimbingan dari tutor yang lebih berpengalaman atau ahli di bidangnya. Selain itu PKBM Kabupaten Kediri dapat merayakan keberhasilan tutor dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target belajar, hal ini dapat memicu peningkatan motivasi belajar tutor.

## 3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Indikator terendah dalam variabel ini adalah membangun rasa percaya diri, keputusan dan peluang untuk klarifikasi, sehingga kepala sekolah PKBM Kabupaten Kediri dapat mengajak tutor berpartisipasi dalam forum diskusi, rapat, atau penyusunan program. Hal ini akan membuat tutor merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap program yang dijalankan. Selain itu kepala sekolah PKBM Kabupaten Kediri juga dapat

memberikan kesempatan kepada tutor untuk mengembangkan diri dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.

Pendidikan Non-Formal adalah garda terdepan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di tengah masyarakat. Temuan menunjukkan bahwa tutor yang memiliki dorongan internal untuk terus belajar dan mengembangkan diri akan berdampak langsung pada kualitas pengajaran yang inovatif dan inspiratif.

Sebagai wujud nyata dari Motivasi Belajar untuk mengembangkan diri, harapannya tutor terus mengejar peningkatan kualifikasi akademik yang linier dengan bidang yang diampu. Pendidikan yang linier akan memberikan fondasi keilmuan yang kokoh, sehingga materi yang disampaikan lebih mendalam dan akurat. Mejadikan studi lanjut sebagai target pengembangan profesionalisme. Hasil penelitian membuktikan bahwa tutor yang kompeten dan berpengetahuan luas akan lebih percaya diri dan efektif dalam mendidik.

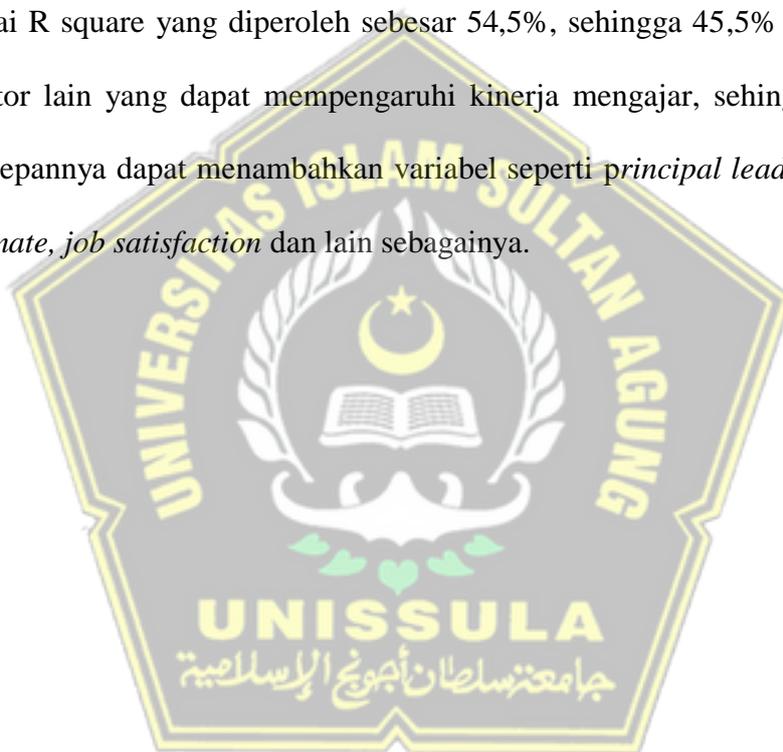
### **5.3. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan maka penulis dapat menjelaskan keterbatasan dan agenda penelitian mendatang, diantaranya:

1. Kuesioner yang digunakan berbentuk pertanyaan tertutup, sehingga dapat membatasi kedalaman informasi yang diperoleh, sebab itu penelitian

kedepannya kuesioner dapat menambahkan pertanyaan terbuka agar responden dapat memberikan penjelasan lebih detail.

2. Penelitian ini menggunakan *google form* sebagai media penyebaran kuesioner yang memiliki kendala berupa *feedback* dari responden yang lama, sehingga untuk penelitian ke depannya bisa melakukan *follow up* agar kuesioner dapat diisi dengan segera.
3. Nilai R square yang diperoleh sebesar 54,5%, sehingga 45,5% masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar, sehingga penelitian kedepannya dapat menambahkan variabel seperti *principal leadership*, *school climate*, *job satisfaction* dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2021). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Aisyah, S.N., & Suhari, Y. (2025). Pengaruh Motivasi dan Modal Psikologis Terhadap Komitmen Guru di Moderasi Kepemimpinan Transformational Guru. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), <https://dinastirev.org/JEMSI>
- Azahra, A., Aisyah, D.R., Fitriah, M.F., & Anasta, N.D.C. (2025). Analisis Peran Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada Siswa Sekolah Dasar. *Journal on Education*, 7(2), 10093-10106. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Bau, I., & Djibu, R. (2021). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Tutor Di PKBM Patriotik. *Jambura Journal of Community Empowerment (JJCE)*, 2(2), <https://doi.org/10.37411/jjce.v2i2.515>
- Cahyati, C., Barlian, B., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Puspahiang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 371-381. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1271>
- Chin, W.W. (2018). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 4.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V.G. (2019). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121
- Jannah, M., Mustari, N., & Tahir, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. *Jurnal Universitas Muhammadiyah*, 3(5), <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

- Masriani., Syarifudin., Sain, M., Hasnawati., Mardiah., Munawarah, F., & Bashori. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Provinsi Riau. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), DOI: 10.30868/ei.v10i02.1256
- Mustika, D., Wulandari, A., Cahyati, S.D., Rofah, G.F., Khoirunnisa., Safitri, M., Hussaidah, M.S., & Chaniago, Y. (2022). Pengaruh Pendekatan Situasional Dalam Kepemimpinan Pendidikan. *Indonesian Research Journal on Education: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(3) <https://irje.org/index.php/irje>
- Novita., & Radiana, U. (2024). Hubungan antara Komunitas Belajar dan Motivasi Belajar Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2588 – 2596 <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2759>
- Pebriani, G.A., Fikri, A.W.N., & Putra, C.I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 81 Jakarta Timur. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 196-214. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3237>
- Pratama, B.R., & Dacholfany, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru SD Aisyiyah Metro Lampung. *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 7(2).
- Samosir, A.M.C., & Sitompul, S.S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 22-34. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Silvia, G.P., Ismail, M.A., & Erialdy. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar. *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S., Sawitri, D., & Saleh, M. (2022). Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 61 – 74
- Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 64-73. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/>

Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi*, 1(2). <http://journal.iainsinjai.ac.id/>

