

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar

Rossi Mira^{1*}, Adripen², Dona Afriyani³

^{1,2,3} UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

*Corresponding author: rossi.mira1976@gmail.com

Abstract: Teacher performance is a learning process to develop existing activities into better activities so that teacher goals have been achieved well through a learning activity carried out by the teacher by the targets and objectives. The method used in this study is the correlational quantitative research method. This correlational quantitative research method aims to explain a phenomenon by utilizing numbers that describe the characteristics of the subject under study. This research was conducted in MTs Negeri throughout Tanah Datar Regency. The population in the study was MTs mathematics teachers in Tanah Datar Regency as many as 100 people. Sampling technique simple random sampling technique or simple random sample. For data analysis techniques use the Normality Test, Homogeneity Test, Linearity Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, Heterokedacity Test, Simple Linear Regression, and Multiple Linear Regression. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that there is a significant influence between the leadership of the head of the madrasah and the performance of mathematics teachers of MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar. There is a significant influence between work disciplines on the performance of MTs State mathematics teachers in Tanah Datar District. There is a significant influence between work motivation and the performance of MTs Negeri mathematics teachers in Tanah Datar District. There is a significant influence between the leadership of the head of the madrasah, discipline and motivation of teacher work on the performance of mathematics teachers MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar.

Keywords: work discipline; work motivation; teacher performance.

Abstrak: Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan guru yang telah dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif korelasional. Metode penelitian kuantitatif korelasional ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap suatu fenomena dengan memanfaatkan angka-angka yang menggambarkan karakteristik dari subjek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar. Populasi dalam penelitian yaitu guru matematika MTs se-Kabupaten Tanah Datar sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel teknik simple random sampling atau sampel acak sederhana. Untuk Teknik analisis data menggunakan Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedasitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Multiple. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se- Kabupaten Tanah Datar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar.

Kata kunci : disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan guru yang telah dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Kinerja seorang guru dinilai memuaskan apabila menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang kuat untuk pekerjaan mengajar, penguasaan materi pembelajaran, kreativitas di kelas, motivasi dalam tugas lain dan pengajaran, serta kerjasama dengan warga madrasah maka kepemimpinan yang menjadi teladan bagi siswa, yaitu: kepribadian yang positif, kejujuran dan objektivitas dalam mengarahkan siswa, dan tanggung jawab atas segala tugas yang diemban.

Kinerja menurut Suwanto (Suwanto, 2019) mengungkapkan, kinerja guru adalah hal yang urgen yang harus diperhatikan untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja instansi yang bersangkutan. Begitu pentingnya kinerja guru, sehingga menjadi perhatian yang besar bagi pemerintah, terutama yang telah dikategorikan menjadi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini didukung oleh UU Nomor 5 Tahun 2014, menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah abdi negara bertanggungjawab dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Maksud UU tersebut adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut agar memiliki kemampuan professional dan handal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Indonesia

Job performance atau *actual performance* adalah istilah asal dari kata kinerja yang maknanya adalah prestasi kerja atau hasil kerja nyata prestasi sesungguhnya yang diperoleh oleh seseorang. Secara umum orang akan dikatakan menjadi seorang yang produktif jika hasil kinerjanya dinilai tinggi, sementara seseorang yang pencapaian kerjanya tidak mampu mencapai ambang batas ketentuan, akan disebut sebagai seseorang yang tidak produktif atau mempunyai performa yang rendah (Winardi, 2011).

Tingkat pencapaian hasil kerja atau guru tidak hanya di tunjukkan oleh kualitas dan kuantitas *output*, akan tetapi juga di tunjukkan melalui tingkah laku mereka pada saat melakukan pekerjaan. Lembaga Administrasi Negara menyebutkan kinerja sebagai suatu

keadaan mengenai ukuran ketercapaian hasil pelaksanaan suatu pekerjaan demi mencapai target atau sasaran (Zulkifli et al., 2014). Wujud pencapaian kinerja guru juga dapat di nilai berdasarkan seberapa banyak dari standar ketetapan atau kompetensi yang di persyaratkan sudah terpenuhi.

Menurut Indra Fachrudi (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor kemampuan, faktor kepemimpinan, faktor motivasi, faktor lingkungan kerja, faktor kemampuan komunikasi, faktor motivasi, dan faktor kompensasi. Kepemimpinan, motivasi dan motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja guru. Kepemimpinan dapat pula di pandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang mau bekerja sama dan berdaya upaya mentaati segala aturan untuk mencapai tujuan tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kepemimpinan dipandang sebagai dinamika suatu organisasi yang membuat orang-orang bergerak, bergiat, berdaya upaya secara “kesatuan organisasi” untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Purwanto, 2019).

Menurut Robbins, kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Kemudian, menurut Locke mendefinisikan kepemimpinan sebagai “mengajak orang lain menuju tujuan bersama” (Machali & Hidayat, 2016). Kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, dan memaksa orang lain untuk menerima dan melakukan sesuatu yang dapat membantu tercapainya maksud atau tujuan tertentu merupakan inti dari kepemimpinan (Basri, 2014).

Kepala madrasah sangat berperan dalam meningkatkan mutu guru di madrasah. Kepala madrasah juga harus paham tentang pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai pada evaluasi sebagai bahan pembinaan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Jadi, dalam konteks ini kepala madrasah tidak hanya paham cara mengelola madrasah, sesuai dengan perannya sebagai manajer, tetapi harus paham tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran (Suhardiman, 2011).

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah disiplin kerja. Menurut Amalda & Lantip (Amalda & Prasajo, 2018) disiplin kerja guru adalah sifat seorang guru yang tercermin melalui perbuatannya maupun tingkah lakunya berupa kepatuhan terhadap peraturan norma, tepat waktu dalam bekerja, dan melaksanakan

Selain itu faktor lain yang motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi dijelaskan lebih lanjut oleh (Hasibuan & Moedjiono, 2006) bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat krusial dalam bekerja dengan adanya motivasi akan meningkatkan semangat kerja guru, menyalurkan kemampuan guru secara optimal dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi yang bersangkutan. Maka oleh sebab itu atasan harus mampu memberikan disiplin secara baik agar mereka dapat dorongan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Sedangkan kondisi di lapangan tentang kinerja guru di Kabupaten Tanah Datar menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran dari kepala madrasah baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar, namun dari beberapa orang guru sudah terbiasa bertanggungjawab dengan disiplin dan motivasi kerja yang dibebankan kepada mereka.

Dalam disiplin kerja ada kecenderungan sejumlah guru memiliki disiplin kerja yang rendah hal ini dapat terpantau dari keterlambatan guru dalam bekerja, masih seringnya ditemukan kelas yang kosong saat jam pelajaran berlangsung dan laporan-laporan kerja yang tidak sesuai dengan jadwal lainnya yang kurang optimal. Beberapa guru meninggalkan tugas mengajar, sehingga jam kosong dan tidak ada tugas pengganti, yang merupakan tanda lain dari disiplin kerja mereka yang masih di bawah standar. Selain itu, banyak guru dengan pangkat atau kelas yang sama yang mendekati pensiun berjuang di IV/a dan tidak dapat dipromosikan lebih dari delapan tahun. 86% guru golongan IV/a belum dapat meningkatkan karirnya karena kurangnya motivasi dalam menyelesaikan proyek ilmiah dan perangkat pembelajaran sebagai ukuran kompetensi profesional. Hal ini terlihat dari kurangnya bahan ajar seperti peta konsep dan *power point* pada RPP yang dibuat, masih banyak guru yang tidak mengembangkan perangkat pembelajaran secara maksimal dan hanya meniru perangkat dari tahun sebelumnya.

Peneliti menemukan fenomena tersebut menarik, yang menimbulkan pertanyaan berikut: 1) Dengan cara apa kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi seberapa baik guru melakukan pekerjaan mereka? 2) Faktor-faktor apa yang menyebabkan kinerja guru belum optimal ? 3) Mengapa para guru kurang memiliki disiplin kerja yang baik? 4) Mengapa para guru masih kurang semangat dalam mengajar?

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, disiplin kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru, khususnya bagi guru Matematika yang berstatus PNS pada MTs Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan permasalahan diatas, mendorong penulis untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, disiplin dan motivasi kerja guru.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Metode penelitian kuantitatif korelasional ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap suatu fenomena dengan memanfaatkan angka-angka yang menggambarkan karakteristik dari subjek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar. Populasi dalam penelitian yaitu guru matematika MTs se-Kabupaten Tanah Datar sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel teknik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. dikatakan sampel acak sederhana karena cara pengambilan anggota sampel dilakukan secara sederhana dan acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Langkah terpenting dalam setiap proyek penelitian adalah memilih metode untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah penyebaran angket. Angket yang akan peneliti gunakan terdiri dari angket kepemimpinan, angket disiplin kerja guru, angket disiplin kerja guru dan angket kinerja guru. Di dalam angket ada pernyataan yang bersifat positif dan adapula yang bersifat negatif. Dalam riset ini peneliti akan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist* karena dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel melalui indikator- indikator yang telah ditetapkan yang menjadi pedoman untuk menyusun pernyataan dan pertanyaan dalam angket.

Menurut Arikunto (2010) tercapai atau tidaknya validitas ini dilihat dari kesesuaian instrument secara menyeluruh. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis validitas isi atau validitas muka. Selanjutnya peneliti akan melakukan uji coba ke responden yang ada pada populasi namun tidak masuk ke dalam kategori sampel. Dalam pengujian ini peneliti akan menguji validitas butir yang hubungan antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan rumus korelasi *product moment*.

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

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

Y : Nilai Total Skor

X : Skor Indikator Empiris Riset

N : Jumlah Sampel

Uji validitas dipakai untuk menentukan mana butir soal yang valid mana yang tidak valid. Valid atau tidaknya butir soal dapat diketahui dengan melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan soal tersebut dalam bentuk butiran soal dinyatakan valid atau sah dan bisa digunakan pada saat riset. Untuk memudahkan peneliti dalam mencari butir soal yang valid atau yang sah ini, maka peneliti akan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20.

Tabel 1. Butir Pernyataan Angket Valid dan Tidak Valid

	<u>Valid</u>	<u>Tidak valid</u>	
	Jumlah	Jumlah	Nomor Butir Pernyataan Tidak Valid
Kinerja guru	24	4	1,3,5,11
Kepemimpinan kepala madrasah	29	6	1,14,15,24,25,30
Disiplin Kerja Guru	23	5	4,6,8,11,15
Motivasi Kerja Guru	26	6	2,5,9,22,27,31

Uji reliabelitas digunakan untuk melihat tingkat kepercayaan terhadap instrumen yang digunakan. Jika instrume riset sudah reliabel, maka instrument tersebut sudah dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengujian reliabelitas menggunakan uji reliabelitas *Alpha Croncbach* dengan rumus:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Koefisien yang dicari

k = Banyak butir pernyataan atau banyak soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Untuk mengukur reliabelitas atau tidaknya variabel tersebut maka peneliti menggunakan rumus *cronbach alpha*. Sebuah variabel bersifat reliabelitas jika nilai *cronbach alpha* (α) $>$ 0.60. maka tingkat kepercayaan atau reliabelitas suatu variariabel dapat ditentukan dengan menggunakan skala reliabelitas variabel.

Untuk Teknik analisis data menggunakan Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedasitas, Regresi Linear

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Disiplin dan Motivasi Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan variabel bebas (X_1) sedangkan kinerja guru adalah variabel terikat (Y). Pada pengujian hipotesis pertama ini peneliti melakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan *T-test*. Untuk mempermudah menganalisis data peneliti menggunakan SPSS versi 20. Berikut peneliti sajikan hasil uji *T-test* :

Tabel 2. Koefisien Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,080a	,006	-,020	4,779

Predictors: (Constant), T.X₁

Tabel diatas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi (hubungan R) yaitu sebesar 0.080. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.006. *R Square* disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh data variabel independen (variabel bebas). Maka pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) sebesar 20%.

Tabel 3. Tabel Anova Motivasi dan Kinerja Guru

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	88,333	3	29,444	1,350	,273b
Residual	785,042	36	21,807		
Total	873,375	39			

a. *Dependent Variable: T.Y*

b. *Predictors: (Constant), T.X₃, T.X₂, T.X₁*

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial (terpisah) dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 for Windows bisa diketahui pengaruh tersebut.

a. Pengujian Hipotesis Pertama/Kepemimpinan

Hipotesis pertama terdiri dari hipotesis nihil (H_{01}) dan hipotesis alternatif (H_1), yaitu sebagai berikut:

$H_{01}:(\rho_1=0)$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

kepala madrasah terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

$H_{a1}:(\rho_1 \neq 0)$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

Adapun cara pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas (*p Value*) $> 0,05$ maka H_{01} diterima dan H_1 ditolak, itu berarti tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru matematika (Y).
- 2) Jika nilai probabilitas (*p Value*) $< 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, itu berarti terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru matematika (Y).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS 20 for Windows dapat dilihat Pertama pada tabel berikut ;

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis Pertama
Coefficientsa

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	79,521	9,970		7,976	,000
T.X ₁	-,039	,080	-,080	-,492	,625

Dependent Variable: T.Y

Berdasarkan rangkuman di atas untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah diperoleh harga $t = 0,492 < t$ tabel 2,028 dan harga p sebesar 0,625. Nilai p jauh lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05 yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_{01}) yang diuji diterima, dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

b. Pengujian Hipotesis Kedua/ Displin

Hipotesis pertama terdiri dari hipotesis nihil (H_{02}) dan hipotesis alternatif (H_{a2}), yaitu sebagai berikut:

$H_{02}:(\rho_2=0)$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

$H_{a2}:(\rho_2 \neq 0)$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

Adapun cara pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas (*p Value*) > 0,05 maka H02 diterima dan H1 ditolak, itu berarti tidak terdapat pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja guru matematika (Y).
- 2) Jika nilai probabilitas (*p Value*) < 0,05 maka H02 ditolak dan H1 diterima, itu berarti terdapat pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja guru matematika (Y).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS 20 *for Windows* dapat dilihat Pertama pada tabel berikut;

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis Kedua
Coefficients

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	82,162	9,952		8,256	,000
T.X2	-,083	,109	-,122	-,759	,452

Dependent Variable: T.Y

Berdasarkan rangkuman di atas untuk variabel disiplin diperoleh harga $t = 0,759 < t$ tabel 2,028 dan harga p sebesar 0,452. Nilai p jauh lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05 yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H02) yang diuji diterima, dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga/Motivasi

Hipotesis pertama terdiri dari hipotesis nihil (H03) dan hipotesis alternatif (Ha3), yaitu sebagai berikut:

Ha3:($\rho_3=0$) : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

Ha3:($\rho_3\neq 0$) : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

Adapun cara pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas (*p Value*) > 0,05 maka H03 diterima dan H1 ditolak, itu berarti tidak terdapat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja guru matematika (Y).
- 2) Jika nilai probabilitas (*p Value*) < 0,05 maka H03 ditolak dan H1 diterima, itu berarti terdapat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja guru matematika (Y).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS 20 *for Windows* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis Ketiga/Motivasi
Coefficients

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59,797	7,909		7,561	,000
T.X3	,216	,115	,292	1,883	,067

a. *Dependent Variable:* T.Y

Berdasarkan rangkuman di atas untuk variabel disiplin diperoleh harga $t = 1,883 < t$ tabel 2,028 dan harga p sebesar 0,067. Nilai p jauh lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05 yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H03) yang diuji diterima, dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

d. Pengujian Hipotesis Keempat/Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi

Hipotesis pertama terdiri dari hipotesis nihil (H04) dan hipotesis alternatif (Ha4), yaitu sebagai berikut:

Ha4:($\rho_4=0$): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

Ha4:($\rho_4\neq 0$): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

Adapun cara pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas (p Value) $> 0,05$ maka H04 diterima dan Ha ditolak, itu berarti tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika
- 2) Jika nilai probabilitas (p Value) $< 0,05$ maka H04 ditolak dan Ha diterima, itu berarti terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS 20 *for Windows* dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis Keempat Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi
Coefficients

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Disiplin dan Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	70,187	15,750		4,456	,000
T.X ₁	-,028	,078	-,057	-,360	,721
T.X ₂	-,072	,108	-,107	-,670	,507
T.X ₃	,212	,117	,286	1,808	,079

a. *Dependent Variable: T.Y*

Berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa terdapat terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika, karena nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05, jadi H₀₄ ditolak dan H_{a4} diterima.

3. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas kepemimpinan kepala madrasah (X₁) disiplin (X₂) dan motivasi (X₃) mempunyai pengaruh secara bersama–sama terhadap variabel terikat kinerja guru matematika (Y).

Adapun cara pengambilan keputusan dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas (*p Value*) > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika.
- Jika nilai probabilitas (*p Value*) < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika.

Hasil uji F menggunakan bantuan program SPSS 20 *for Windows* dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	88,333	3	29,444	1,350	,273b
Residual	785,042	36	21,807		
Total	873,375	39			

a. *Dependent Variable: T.Y*

b. *Predictors: (Constant), T.X₃, T.X₂, T.X₁*

Berdasarkan rangkuman di atas diperoleh harga $F = 1,350 > F$ tabel 2,859 dan harga *p* sebesar 0,273. Nilai *p* jauh lebih kecil dari taraf signifikansi (α) = 0,05 yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H₀) yang diuji ditolak, dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah,

disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri se-Kabupaten Tanah Datar.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau proporsi pengaruh yang diberikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi jika menggunakan bantuan SPSS 20 for Windows dapat diukur oleh nilai Adjusted R Square.

- a. Uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru matematika.

Untuk uji koefisien determinasi pada variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Matematika

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,080a	,006	-,020	4,779

Predictors: (Constant), T.X1

Jika dilihat dari nilai Adjusted R Square yang besarnya 0,020 menunjukkan bahwa sumbangan atau proporsi pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru matematika sebesar 2,0 %. Artinya kepemimpinan kepala madrasah memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja guru matematika sebesar 2,0 % sedangkan sisanya 98 % (100 % - 2,0 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linier.

- b. Uji koefisien determinasi variabel disiplin terhadap kinerja guru matematika
- Untuk uji koefisien determinasi pada variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin terhadap Kinerja Guru Matematika

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,122a	,015	-,011	4,758

a. *Predictors: (Constant), T.X2*

Jika dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang besarnya 0,011 menunjukkan bahwa sumbangan atau proporsi pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja guru matematika sebesar 1,1 %. Artinya disiplin memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja guru matematika sebesar 1,1 % sedangkan sisanya 98,9 % (100 % - 1,1 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linier.

- c. Uji koefisien determinasi variabel motivasi terhadap kinerja guru matematika

Untuk uji koefisien determinasi pada variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru Matematika

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,292a	,085	,061	4,585

a. *Predictors:* (Constant), T.X3

Jika dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang besarnya 0,061 menunjukkan bahwa sumbangan atau proporsi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru matematika sebesar 6,1 %. Artinya motivasi memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja guru matematika sebesar 6,1 % sedangkan sisanya 93,9 % (100 % - 6,1 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linier.

- d. Uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala madrasah, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika

Untuk uji koefisien determinasi pada variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 12. Uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala madrasah, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,318a	,101	,026	4,670

Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X1

Jika dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang besarnya 0,026 menunjukkan bahwa sumbangan atau proporsi pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru matematika sebesar 2,6 %. Artinya kepemimpinan kepala madrasah, disiplin dan motivasi memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja guru matematika sebesar 2,6 % sedangkan sisanya 97,4 % (100 % - 2,6 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linier.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar termasuk dalam kategori baik Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar sudah melakukan fungsinya dengan baik sebagai seorang pemimpin. Hal ini sejalan dengan (Juniarti et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kepala madrasah perlu mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya, dan pola kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam hal ini (Ruhayat, 2017).

Selain itu Russamsi & Nurlaeli (2020) menyampaikan temua bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sedang dengan persentase tertentu, yang menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti komitmen guru, semangat kerja, dan hambatan yang dialami kepala madrasah juga turut memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk memahami peran mereka dalam memotivasi dan membimbing guru-guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Upaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru (Ai Khoerunisa, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja guru. Upaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk memahami peran dan dampak langsung dari gaya kepemimpinan mereka terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin Guru MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 15 responden dari 40 responden atau sebesar 37,5%. Dengan demikian disiplin Guru MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar dapat diimplementasikan dan berfungsi dengan baik.

Disiplin memiliki peran yang penting dalam memengaruhi kinerja guru. Kedisiplinan guru tidak hanya mencakup aspek kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib sekolah, tetapi juga meliputi konsistensi dalam menjalankan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan efektif (Kania & Davis, 2018). Dalam konteks kinerja guru matematika, tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa, memperkuat otoritas guru, dan meningkatkan efisiensi dalam penyampaian materi pembelajaran. Olehkarena itu, pemahaman yang baik tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja guru matematika sangatlah penting.

Disiplin juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Ketika seorang guru menunjukkan konsistensi dalam menegakkan disiplin, siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk belajar dengan sungguh-sungguh (Rosmawati et al., 2020). Mereka menyadari bahwa pelajaran matematika dianggap serius oleh guru dan sekolah, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi. Selain itu, disiplin guru matematika juga berdampak

pada citra sekolah secara keseluruhan. Guru yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung dihormati oleh siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar (Nugraheni & Rahmayanti, 2016). Hal ini dapat meningkatkan reputasi sekolah dan membuatnya menjadi pilihan yang lebih dihargai oleh calon siswa dan orang tua.

Kesimpulannya, disiplin memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Dengan menunjukkan konsistensi, ketegasan, dan integritas dalam menjalankan tugas-tugas mereka, guru matematika dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, dan memotivasi siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi ((Faradila et al., 2022) Oleh karena itu, penting bagi guru untuk memahami peran dan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan pendidikan mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa motivasi MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 16 responden dari 40 responden atau sebesar 40%. Berarti motivasi MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar sudah dilaksanakan dengan baik. Dapat dikatakan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam konteks kinerja guru, motivasi memainkan peran kunci dalam menentukan seberapa efektif guru dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan pembimbingan (Ardiana, 2017)

Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kualitas pembelajaran, keterlibatan siswa, dan hasil akademik secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi guru terhadap profesi mereka. Guru yang merasa termotivasi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan merasa terpanggil untuk memberikan yang terbaik bagi siswa mereka (Rizal, 2019) . Hal ini dapat mengarah pada investasi yang lebih besar dalam perencanaan pembelajaran, pembaruan kurikulum, dan pengembangan diri secara profesional.

Selanjutnya, motivasi yang tinggi juga mempengaruhi kreativitas dan inovasi dalam pengajaran. Guru yang merasa termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam pengajaran dan pembelajaran (Gabriella & Tannady, 2019). Mereka lebih berani untuk bereksperimen dengan metode-metode yang berbeda dan mencari cara untuk membuat pembelajaran menjadi lebih menarik dan relevan bagi siswa. Motivasi juga memainkan peran penting dalam memelihara semangat dan antusiasme guru dalam menghadapi tantangan yang ada ((Sya'roni et al., 2018). Dalam

dunia pendidikan yang selalu berubah, guru sering kali dihadapkan pada berbagai hambatan dan kesulitan. Namun, guru yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi rintangan-rintangan tersebut dengan sikap yang positif dan optimis.

Dalam konteks manajemen kinerja, motivasi juga memiliki implikasi penting. Guru yang merasa termotivasi cenderung lebih mampu mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi dalam jangka panjang (Hafid, 2017). Mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk terus meningkatkan diri dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Dengan meningkatkan motivasi guru, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis, kreatif, dan efektif (Pratiwi, 2013). Oleh karena itu, penting bagi manajemen pendidikan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti memberikan pengakuan atas pencapaian mereka, memberikan dukungan dalam pengembangan profesional, dan menciptakan budaya sekolah yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru matematika MTs Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar.

DAFTAR RUJUKAN

- Ai Khoerunisa, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar. *Khazanah Akademia*, 6(01), 01–09. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.83>
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (No Title).
- Basri, H. (2014). Kepemimpinan kepala sekolah. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Fachrudin, I. (2000). Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya. *Bandung: Galia Indah*.
- Faradila, Y. D., Surur, M., & Sari, L. D. K. (2022). Analisis Dampak Penerapan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Disiplin dan Motivasi Kerja

Pembelajaran Daring Selama Pandemi Terhadap Karakter Disiplin Peserta Didik. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 11(1), 584–591. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v11i1.2553>

- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1).
- Hafid, Moh. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>
- Hasibuan & Moedjiono. (2006). *Proses Belajar Mengajar*.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kania, R., & Davis, R. (2018). *Managing criminal justice organizations: An introduction to theory and practice*. Routledge. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, 2014. *Manajemen Pendidikan; Konsep & Prinsip pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Khoerunisa, A. K. A., Amin, A. S., & Masripah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar. *Khazanah Akademia*, 6(01), 01-09. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.83>
- Machali, I., & Hidayat, A. (2016). *The Handbook of EDUCATION MANAGEMENT Teori dan praktik pengelolaan sekolah/madrasah di Indonesia* (Vol. 1, Issue Cet. 1). Prenadamedia Group.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277–293.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *S2 Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Purwanto, M. N. (2019). *Prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pengajaran*.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Ruhiyat, M. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 11(1), 26–37.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Suhardiman, B. (2011). *STUDI KINERJA KEPALA SEKOLAH (Analisis Pengaruh Faktor*

Rekrutmen, Kompetensi, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Kepala SMP Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sekolah Di Kabupaten Garut. *Penelitian-Pendidikan*, 472.

Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.

Sya'roni, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2).

Winardi, J. (2011). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*.

Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).