



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
PROFESIONALISME GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN)
SE-KECAMATAN BINA WIDYA**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam*



Disusun Oleh

**REIZAHRA DIANNISA
NIM 22390624982**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1447 H/2026 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama	: Reizahra Diannisa
Nomor Induk Mahasiswa	22390624982
Gelar Akademik	: M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul	: Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di SMPN se-Kecamatan Binawidya

Tim Pengaji:

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd
Pengaji I/Ketua

Dr. Yuliharti, M.Ag
Pengaji II/Sekretaris

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd.
Pengaji III

Dr. Hj. Herlinda, MA
Pengaji IV

Dr. Sohiron, M.Pd.
Pengaji V

Tanggal Ujian/Pengesahan

14/01/2026



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN se-kecamatan Binawidya**, yang ditulis oleh sdr:

Nama : Reizahra Diannisa

NIM : 22390624982

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 14 Januari 2026



.....
Tgl: 26 Januari 2026



.....
Tgl: 26 Januari 2026

Pembimbing I
Dr. Afriza,M.Pd.

NIP. 197503142007102001

Pembimbing II
Dr. Hartono,M.Pd.

NIP. 196403011992031003

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nunu Mahnun,S.Ag., M.Pd.

NIP. 197604082001121002



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

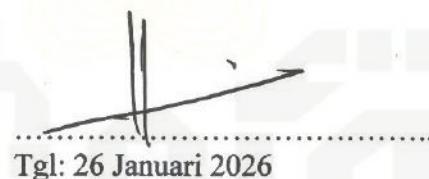
PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN se-kecamatan Binawidya**, yang ditulis oleh sdr:

Nama : Reizahra Diannisa
NIM : 22390624982
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 14 Januari 2026


Tgl: 26 Januari 2026


Tgl: 26 Januari 2026

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197604082001121002



UIN SUSKA RIAU

Dr. Afriza, M.Pd.

DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari

Reizahra Diannisa

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama	: Reizahra Diannisa
NIM	: 22390624982
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Kosentrassi	: -
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN se-kecamatan Binawidya

Maka dengan dini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 Desember 2025

Pembimbing I

Dr. Afriza, M.Pd.

NIP. 197005141998032006



UIN SUSKA RIAU

© **Ma'had Aly min Takjil UIN Sultan Syarif Kasim Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta, Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Hartono, M.Pd.

DOSEN PASCASARJANA

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari

Reizahra Diannisa

Kepada Yth,

Direktur Pascasarjana

Uin Suska Riau

di

Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama	:	Reizahra Diannisa
NIM	:	22390624982
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Kosentrassi	:	-
Judul	:	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN se-kecamatan Binawidya

Maka dengan dini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 Desember 2025

Pembimbing II

Dr. Hartono, M.Pd.

NIP. 196403011992031003



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN se-kecamatan Binawidya**, yang ditulis oleh sdr:

Nama	: Reizahra Diannisa
NIM	: 22390624982
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Dapat diajukan dan di setujui untuk diujikan dalam sidang munaqosah tesis pada program pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Menyetujui
Pembimbing I
Dr. Afriza,M.Pd.
NIP. 197503142007102001


.....
Tgl: 22 Desember 2025

Pembimbing II
Dr. Hartono,M.Pd.
NIP. 196403011992031003


.....
Tgl: 22 Desember 2025

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Nunu Mahnun,S.Ag., M.Pd.
NIP. 197604082001121002



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing tesis dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul "PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU DI SMPN SE-KECAMATAN BINA WIDYA" yang di tulis oleh:

Nama : Reizahra Diannisa
NIM : 22390615016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Kosentrassi : -

Untuk diajukan pada sidang Munaqasah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal 22 Desember 2025

Pembimbing I

Dr. Afriza, M.Pd

NIP. 19700514 199803 2 006

Tanggal 22 Desember 2025

Pembimbing II

Dr. Hartono, M.Pd

NIP. 19640301 199203 1 003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Megister Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag, M.Pd
NIP. 19760408 200112 1 002



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reizahra Diannisa

NIM : 22390624982

Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 14 Desember 2000

Program Pendidikan : Magister/Strata (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul “Pengaruh Persepsi Kepala Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Se kecamatan Bina Widya” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian (tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi sanksi lainnya sesuai dengan perundang undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 23 Desember 2025

Penulis



Reizahra Diannisa

NIM. 22390624982

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Asalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sesungguhnya segala puji adalah milik Allah SWT. Kita memohon pertolongan, memuji, dan meminta ampunan-Nya. Kita berlindung kepada Allah dari kejahatan dan keburukan serta siksa api neraka. Jika Allah tunjukan jalan yang lurus, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya. Barang siapa yang disesatkan oleh Allah, maka Dzat apapun tidak akan dapat menunjukan jalan yang benar. Aku bersaksi bahwa tidak ada yang pantas disembah yang haq kecuali Allah semata, tidak ada sapun sekutu bagi-Nya. Dan aku bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba dan utusan-Nya. Utusan pembawa kebahagiaan bagi umat manusia. Semoga salam, shalawat dan keberkahan dilimpahkan kepada beliau, keluarga dan sahabat serta orang yang berjuang bersama-Nya.

Alhamdulillahirobbilalamin, penulis sampai juga dititik akhir masa perkuliahan. Kemudian dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMPN Se-Kecamatan Bina Widya, merupakan karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Magister Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selanjutnya penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari kontribusi, dukungan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Teruntuk Ayah, Mama dan Adikku Dila dan Andi yang senantiasa mendoakanku dan selalu memberikan dukungan yang tiada henti. Teristimewa untuk Masno yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selalu bersamaku memberikan banyak dukungan, masukan yang sangat positif, semangat yang tiada hentinya dan membantu menjalankan penulisan tesis ini dengan sangat sabar. Banyak pihak yang telah memberikan sumbangsih besar terhadap penulis hingga mampu mencapai titik ini. Pada lembaran kertas inilah penulis dengan segala hormat mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, M.S., S.E., M.Si., Ak., CA. Wakil Rektor I, Prof. H. Raihani, M.Ed., Ph.D., Wakil Rektor II Dr. Alex Wenda, S.T., M.Eng. Wakil Rektor III Dr. Harris Simaremare, S.T., M.T.
2. Direktur Pascasarjana Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. dan Wakil Direktur Pascasarjana Abdul Hadi,M.A.,Ph,D.
3. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd., dan Dr. Sohiron,M.Pd.I. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Pembimbing Akademis dan Pembimbing I Dr.Afriza, M.Pd., yang senantiasa telah memberikan banyak bimbingan, motivasi, arahan serta saran dengan keikhlasan dan kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini dalam keadaan apapun, semoga beliau sehat selalu.
5. Pembimbing II Dr. Hartono, M.Pd.I., yang telah memberikan banyak bimbingan, motivasi, arahan serta saran dengan keikhlasan dan kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh tenaga pengajar Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas semua ilmu yang telah diberikan. Semoga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah SWT memberikan kesehatan dan kelimpahan rezeki dalam menjalani seluruh aktivitas sehari-hari.

7. Segenap staf dan karyawan Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
8. Kepala sekolah SMPN 40 Pekanbaru Ibu Indrawati, M.Pd. Kepala sekolah SMPN 23 Pekanbaru ibu Yenni Elifa, S.Pd. yang telah memberikan kesediaan dan kemudahan untuk dijadikan sebagai lokasi penelitian. Semoga semakin maju kedepannya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan imbalan pahala yang berlipat ganda. Harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Pekanbaru, 23 Desember 2025
Penulis

Reizahra Diannisa
Nim : 22390624982



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	8
C. Identifikasi Masalah	11
D. Batasan Masalah	11
E. Rumusan Masalah	12
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II KERANGKA TEORITIS	15
A. Landasan Teori	15
1. Motivasi Kerja Guru	15
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	30
3. Profesionalisme Guru	39
4. Keterkaitan Antar Variabel	49
B. Penelitian Terdahulu	52
C. Konsep Operasional	54
D. Kerangka Berfikir	57
1. Landasan Teoritis	57
2. Skema Kerangka Berfikir	59
3. Hipotesis Penelitian	59



© Bak cipta milik UIN Suska Riau	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	60
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	60
C. Tempat dan Waktu penelitian	61
D. Populasi dan Sampel Penelitian	61
E. Instrumen Penelitian.....	64
F. Teknik Pengumpulan Data	68
G. Teknik Analisis Data.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian	80
B. Deskripsi Data.....	85
1. Deskriptif Statistik	85
2. Hasil Uji Instrumen.....	86
3. Hasil Uji Prasyarat Analisis	92
4. Uji Hipotesis Penelitian	99
C. Hasil dan Pembahasan.....	113
1. Pengaruh Varibel X1 Terhadap Y	113
2. Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y	117
3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	120
BAB V PENUTUP	124
A. Kesimpulan	124
B. Implikasi Penelitian.....	124
C. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	125



© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	59
--------------------------------------	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	54
Tabel 2. 2 Konsep Operasional	56
Tabel 3. 1 Daftar Populasi Penelitian	62
Tabel 3. 2 kisi-kisi instrumen penelitian Varibel Y	65
Tabel 3. 3 kisi-kisi instrumen penelitian Varibel X1	66
Tabel 3. 4 kisi-kisi instrumen penelitian Varibel X2	68
Tabel 3. 5 Skala Likert	69
Tabel 3. 6 Kriteria Nilai Rata-rata	72
Tabel 4. 1 Tabel Deskriptif Variabel X1, X2 dan Y	85
Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel X1	87
Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel X2	88
Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Y	89
Tabel 4. 5 Uji Realibilitas Variabel X1	90
Tabel 4. 6 Uji Reliabel Variabel X2	91
Tabel 4. 7 Uji Reliabel Variabel Y	92
Tabel 4. 8 Tabel Uji Normalitas	93
Tabel 4. 9 Histogram.....	93
Tabel 4. 10 Uji Linearitas Variabel X1	94
Tabel 4. 11 Uji Linearitas Variabel X2	95
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas (Scatterpoint)	98
Tabel 4. 14 Model Summary Variabel X1 Terhadap Y	100
Tabel 4. 15 ANOVA Varibel X1 Terhadap Y	101
Tabel 4. 16 Coefficients Variabel X1 Terhadap Y	102
Tabel 4. 17 Model Summary Variabel X2 terhadap Y	104
Tabel 4. 18 ANOVA (Analysis of Variance) Variabel X2	105
Tabel 4. 19 Coefficient Variabel X2 terhadap Y	106
Tabel 4. 20 Model Summary Variabel X1 dan X2 terhadap Y	108
Tabel 4. 21 ANOVA (Analysis of Variance) Variabel X1 dan X2	110
Tabel 4. 22 Coefficient Variabel X1 dan X2 terhadap Y	111



ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) SE-KECAMATAN BINA WIDYA

REIZAHRA DIANNISA

Email: diannisareizahra@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru 2) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru secara parsial terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara simultan terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode korelasi. Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru yang berjumlah 88 orang, dengan sampel sebanyak 72 guru yang ditentukan melalui teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian serta didukung oleh dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai t hitung 11,354 lebih besar dari t tabel 1,668 pada taraf signifikansi 5% dan kontribusi pengaruh sebesar 68,3%, 2) sedangkan profesionalisme guru juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai t hitung 10,582 lebih besar dari t tabel 1,668 dan kontribusi pengaruh sebesar 61,5%. 3) Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 77,872 lebih besar dari F tabel 2,352 pada taraf signifikansi 5%, dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,3%, sementara sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, sehingga hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Motivasi Kerja Guru.

Penulis

menyatakan

bahwa

1. Dilarang mengutip

2. Dilarang mengumumkan

3. Dilarang merugikan

4. Dilarang merugikan

5. Dilarang merugikan

6. Dilarang merugikan

7. Dilarang merugikan

8. Dilarang merugikan

9. Dilarang merugikan

10. Dilarang merugikan

11. Dilarang merugikan

12. Dilarang merugikan

13. Dilarang merugikan

14. Dilarang merugikan

15. Dilarang merugikan

16. Dilarang merugikan

17. Dilarang merugikan

18. Dilarang merugikan

19. Dilarang merugikan

20. Dilarang merugikan

21. Dilarang merugikan

22. Dilarang merugikan

23. Dilarang merugikan

24. Dilarang merugikan

25. Dilarang merugikan

26. Dilarang merugikan

27. Dilarang merugikan

28. Dilarang merugikan

29. Dilarang merugikan

30. Dilarang merugikan

31. Dilarang merugikan

32. Dilarang merugikan

33. Dilarang merugikan

34. Dilarang merugikan

35. Dilarang merugikan

36. Dilarang merugikan

37. Dilarang merugikan

38. Dilarang merugikan

39. Dilarang merugikan

40. Dilarang merugikan

41. Dilarang merugikan

42. Dilarang merugikan

43. Dilarang merugikan

44. Dilarang merugikan

45. Dilarang merugikan

46. Dilarang merugikan

47. Dilarang merugikan

48. Dilarang merugikan

49. Dilarang merugikan

50. Dilarang merugikan

51. Dilarang merugikan

52. Dilarang merugikan

53. Dilarang merugikan

54. Dilarang merugikan

55. Dilarang merugikan

56. Dilarang merugikan

57. Dilarang merugikan

58. Dilarang merugikan

59. Dilarang merugikan

60. Dilarang merugikan

61. Dilarang merugikan

62. Dilarang merugikan

63. Dilarang merugikan

64. Dilarang merugikan

65. Dilarang merugikan

66. Dilarang merugikan

67. Dilarang merugikan

68. Dilarang merugikan

69. Dilarang merugikan

70. Dilarang merugikan

71. Dilarang merugikan

72. Dilarang merugikan

73. Dilarang merugikan

74. Dilarang merugikan

75. Dilarang merugikan

76. Dilarang merugikan

77. Dilarang merugikan

78. Dilarang merugikan

79. Dilarang merugikan

80. Dilarang merugikan

81. Dilarang merugikan

82. Dilarang merugikan

83. Dilarang merugikan

84. Dilarang merugikan

85. Dilarang merugikan

86. Dilarang merugikan

87. Dilarang merugikan

88. Dilarang merugikan

89. Dilarang merugikan

90. Dilarang merugikan

91. Dilarang merugikan

92. Dilarang merugikan

93. Dilarang merugikan

94. Dilarang merugikan

95. Dilarang merugikan

96. Dilarang merugikan

97. Dilarang merugikan

98. Dilarang merugikan

99. Dilarang merugikan

100. Dilarang merugikan

101. Dilarang merugikan

102. Dilarang merugikan

103. Dilarang merugikan

104. Dilarang merugikan

105. Dilarang merugikan

106. Dilarang merugikan

107. Dilarang merugikan

108. Dilarang merugikan

109. Dilarang merugikan

110. Dilarang merugikan

111. Dilarang merugikan

112. Dilarang merugikan

113. Dilarang merugikan

114. Dilarang merugikan

115. Dilarang merugikan

116. Dilarang merugikan

117. Dilarang merugikan

118. Dilarang merugikan

119. Dilarang merugikan

120. Dilarang merugikan

121. Dilarang merugikan

122. Dilarang merugikan

123. Dilarang merugikan

124. Dilarang merugikan

125. Dilarang merugikan

126. Dilarang merugikan

127. Dilarang merugikan

128. Dilarang merugikan

129. Dilarang merugikan

130. Dilarang merugikan

131. Dilarang merugikan

132. Dilarang merugikan

133. Dilarang merugikan

134. Dilarang merugikan

135. Dilarang merugikan

136. Dilarang merugikan

137. Dilarang merugikan

138. Dilarang merugikan

139. Dilarang merugikan

140. Dilarang merugikan

141. Dilarang merugikan

142. Dilarang merugikan

143. Dilarang merugikan

144. Dilarang merugikan

145. Dilarang merugikan

146. Dilarang merugikan

147. Dilarang merugikan

148. Dilarang merugikan

149. Dilarang merugikan

150. Dilarang merugikan

151. Dilarang merugikan

152. Dilarang merugikan

153. Dilarang merugikan

154. Dilarang merugikan

155. Dilarang merugikan

156. Dilarang merugikan

157. Dilarang merugikan

158. Dilarang merugikan

159. Dilarang merugikan

160. Dilarang merugikan

161. Dilarang merugikan

162. Dilarang merugikan

163. Dilarang merugikan

164. Dilarang merugikan

165. Dilarang merugikan

166. Dilarang merugikan

167. Dilarang merugikan

168. Dilarang merugikan

169. Dilarang merugikan

170. Dilarang merugikan

171. Dilarang merugikan

172. Dilarang merugikan

173. Dilarang merugikan

174. Dilarang merugikan

175. Dilarang merugikan

176. Dilarang merugikan

177. Dilarang merugikan

178. Dilarang merugikan

179. Dilarang merugikan

180. Dilarang merugikan

181. Dilarang merugikan

182. Dilarang merugikan

183. Dilarang merugikan

184. Dilarang merugikan

185. Dilarang merugikan

186. Dilarang merugikan

187. Dilarang merugikan

188. Dilarang merugikan

189. Dilarang merugikan

190. Dilarang merugikan

191. Dilarang merugikan

192. Dilarang merugikan

193. Dilarang merugikan

194. Dilarang merugikan

195. Dilarang merugikan

196. Dilarang merugikan

197. Dilarang merugikan

198. Dilarang merugikan

199. Dilarang merugikan

200. Dilarang merugikan

201. Dilarang merugikan

202. Dilarang merugikan

203. Dilarang merugikan

204. Dilarang merugikan

205. Dilarang merugikan

206. Dilarang merugikan

207. Dilarang merugikan

208. Dilarang merugikan

209. Dilarang merugikan

210. Dilarang merugikan

211. Dilarang merugikan

212. Dilarang merugikan

213. Dilarang merugikan

214. Dilarang merugikan

215. Dilarang merugikan

216. Dilarang merugikan

217. Dilarang merugikan

218. Dilarang merugikan

219. Dilarang merugikan

220. Dilarang merugikan

221. Dilarang merugikan

222. Dilarang merugikan

223. Dilarang merugikan

224. Dilarang merugikan

225. Dilarang merugikan

226. Dilarang merugikan

227. Dilarang merugikan

228. Dilarang merugikan

229. D



ABSTRACT

Reizahra Diannisa (2025): The Influence of Perceptions of Principal Leadership and Teacher Professionalism on Teachers' Work Motivation in Public Junior High Schools (SMPN) in Bina Widya District

This study aims to analyze the influence of teachers' perceptions of principal leadership and teacher professionalism on teachers' work motivation in public junior high schools (SMPN) across Bina Widya District, Pekanbaru City. Specifically, the objectives of this study are: (1) to examine the partial effect of principal leadership on teachers' work motivation; (2) to examine the partial effect of teacher professionalism on teachers' work motivation; and (3) to analyze the simultaneous effect of principal leadership and teacher professionalism on teachers' work motivation in public junior high schools in Bina Widya District, Pekanbaru City.

This study employed a quantitative approach using descriptive and associative methods. The population comprised all teachers of public junior high schools in Bina Widya District, Pekanbaru City, totaling 88 teachers. The sample analyzed consisted of 72 teachers, selected based on a predetermined sampling technique. Data were collected through questionnaires developed according to the indicators of each research variable and supported by documentation. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software.

The results indicate that perceptions of principal leadership have a significant effect on teachers' work motivation. This is evidenced by the partial test results, which show a calculated *t* value of 11.354, exceeding the *t* table value of 1.668 at the 5% significance level, with a contribution of 68.3%. Furthermore, teacher professionalism also has a significant effect on teachers' work motivation, as indicated by a calculated *t* value of 10.582, which is greater than the *t* table value of 1.668, with a contribution of 61.5%. Based on the simultaneous test, principal leadership and teacher professionalism jointly have a significant effect on teachers' work motivation, as shown by a calculated *F* value of 77.872, which exceeds the *F* table value of 2.352 at the 5% significance level. The combined contribution of these two variables to teachers' work motivation is 69.3%, while the remaining 30.7% is influenced by other factors not examined in this study.

In conclusion, perceptions of principal leadership and teacher professionalism are important factors that play a significant role in enhancing teachers' work motivation in public junior high schools in Bina Widya District, Pekanbaru City. Therefore, continuous efforts to improve the quality of principal leadership and teacher professionalism are necessary to promote more optimal teachers' work motivation.

Keywords: principal leadership, teacher professionalism, teachers' work motivation.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

نَمَلَّعَا رَهْبَلَا لِمَعَا تَمَعَّفَاءْ وَنَمَلَّعَا قَهْفَاتِهَا وَقَبْسَ بَلَّهَا قَهْلَقَا نَمَلَّعَا تَلَفَّاتِهَا

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas hasil belajar peserta didik. Motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja guru secara individual, tetapi juga menentukan efektivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan¹. Menurut Herzberg, motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan semangat seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Guru dengan motivasi tinggi akan berusaha menunjukkan prestasi, meningkatkan kompetensi, serta menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan guru kurang produktif, kurang kreatif, dan tidak maksimal dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik².

Menurut Herzberg motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan akan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta keinginan untuk mengembangkan diri. Sementara faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan, kebijakan sekolah, keamanan kerja, dan kualitas kepemimpinan³.

¹ Uno, H. B. (2016). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara, hlm. 42.

² Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, hlm. 38.

³ Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, OH: World Publishing Company,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ivancevich menyebutkan bahwa motivasi internal dan eksternal berperan penting dalam membentuk sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja guru bukan hanya ditentukan oleh karakter personal, tetapi sangat dipengaruhi oleh manajemen dan kebijakan sekolah⁴.

Sejalan dengan teori tersebut, Islam juga memandang bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal berupa niat (niyyah), keikhlasan, dan tanggung jawab, serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang adil, kepemimpinan yang amanah, dan sistem yang mendukung. Guru yang bekerja dengan niat ikhlas dan didukung oleh lingkungan sekolah yang baik akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

Salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Mulyasa Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang bertanggung jawab mengelola seluruh sumber daya sekolah secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin (leader) yang mampu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan penghargaan dan dukungan yang memadai bagi guru⁵. Wahjosumidjo menegaskan bahwa

hlm. 103.

⁴ Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education, hlm. 43.

⁵ Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru di lembaga pendidikan islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), hlm 83-94.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan sebuah sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh aktivitas pendidikan⁶.

Dalam Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keadilan. Hal ini ditegaskan dalam QS. An-Nisa ayat 58: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil.”* Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk bersikap adil, bijaksana, dan amanah agar mampu menumbuhkan motivasi kerja guru.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan bersama⁷. Dalam konteks sekolah, kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi guru melalui perilaku kepemimpinan yang tepat akan berdampak langsung terhadap sikap, semangat, dan motivasi kerja guru. Robbins menekankan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada pembangunan hubungan kerja yang baik dengan bawahan. Kepala sekolah yang mampu mengombinasikan orientasi tugas dan orientasi hubungan akan lebih mudah menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja guru.

⁶ Wahjosumidjo. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya. Raja Grafindo Persada. hlm. 72.

⁷ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Harlow: Pearson Education, hlm. 55.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebaliknya, kepemimpinan kepala sekolah yang tidak efektif dapat menyebabkan rendahnya antusiasme dan motivasi guru dalam bekerja. Ketegasan, kemampuan komunikasi, pelaksanaan supervisi, serta keadilan dalam pengambilan keputusan merupakan aspek penting kepemimpinan yang menentukan persepsi guru terhadap iklim organisasi sekolah. Ketika kepala sekolah tidak mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan tersebut, guru akan merasa kurang dihargai, kurang dipahami, dan kurang didukung, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi kerja guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Guru profesional tidak hanya dituntut memiliki pengetahuan luas, tetapi juga mampu menerapkan keterampilan pedagogik, mengembangkan diri secara berkelanjutan, dan menjalankan tugas sesuai dengan kode etik profesi⁸. Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, seorang guru wajib memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Profesionalisme guru mencerminkan kemampuan serta tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang atau tidak memperoleh dukungan dari lingkungan sekolah dalam meningkatkan profesionalismenya cenderung mengalami penurunan motivasi kerja⁹.

⁸ A'yun, N. I. M., & Muttaqin, M. I. (2025). Peran Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Akhlik: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 206-217.

⁹ Ni'matul'Izzah, Y., Nuriyah, Z., Nurpadilah, A. S., Ramadhani, D. A., & Susanto, A. (2025). Mengenal Guru Profesional: Karakteristik, Kompetensi, dan Peran dalam Dunia Pendidikan. *Hayati: Journal of Education*, 1(1), 30-40.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Darling-Hammond menegaskan bahwa profesionalisme guru tercermin dari penguasaan kompetensi, komitmen terhadap pembelajaran peserta didik, serta keterlibatan guru dalam pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*). Menurut Darling-Hammond, guru yang memperoleh dukungan institusional untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, kolaborasi profesional, dan refleksi praktik pembelajaran akan menunjukkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi¹⁰.

Islam memandang profesionalisme sebagai bagian dari nilai ihsan, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 26 yang menyebutkan bahwa orang terbaik untuk bekerja adalah yang kuat dan dapat dipercaya (*al-qawiyy al-amin*). Guru yang profesional berarti guru yang kompeten dan amanah, sehingga akan terdorong untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi.

Profesionalisme guru juga dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dalam memberikan pembinaan, supervisi akademik, dan dukungan administratif. Guru akan lebih termotivasi apabila mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, berpartisipasi dalam pengembangan kurikulum, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya kesempatan pengembangan diri dapat membuat guru merasa stagnan dan tidak berkembang secara profesional.

¹⁰ Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–44.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan observasi awal di beberapa SMP Negeri di Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru, ditemukan bahwa motivasi kerja guru masih tergolong belum optimal. Dari aspek motivasi internal, beberapa guru belum menunjukkan prestasi yang signifikan dalam pembelajaran, kurangnya rasa tanggung jawab, dan belum tersusunnya program pembelajaran dengan baik. Selain itu, guru cenderung bersikap pasif karena kurangnya penghargaan dan perhatian terhadap prestasi kerja mereka. Pada aspek motivasi eksternal, masih ditemukan komunikasi yang kurang efektif antara sesama guru, kepala sekolah, maupun peserta didik. Kebijakan sekolah dinilai belum sepenuhnya mendukung kebutuhan guru, lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif, dan masih ada guru yang belum melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kompetensinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih perlu mendapat perhatian serius agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan lebih optimal.

Dari sisi kepemimpinan kepala sekolah, masih terdapat beberapa permasalahan, seperti kebijakan yang kurang berpihak kepada guru, kurangnya komunikasi yang efektif, serta minimnya pembinaan dan arahan yang sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum sepenuhnya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Guru profesional tidak hanya dituntut memiliki pengetahuan luas, tetapi juga mampu menerapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterampilan pedagogik, mengembangkan diri secara berkelanjutan, serta menjalankan tugas sesuai dengan kode etik profesi. Hasil observasi awal menunjukkan adanya kondisi positif yang menggambarkan meningkatnya profesionalisme guru di beberapa SMP Negeri di Kecamatan Bina Widya. Banyak guru telah menggunakan teknologi pembelajaran, mampu menggunakan perangkat digital, platform pembelajaran. Selain itu, sebagian besar guru telah memperoleh sertifikasi pendidik, yang menandakan terpenuhinya standar profesional sesuai regulasi nasional. Guru juga terlihat aktif mengikuti berbagai kegiatan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensinya, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun instansi pendidikan lainnya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada jenjang pendidikan yang berbeda atau pada wilayah yang tidak memiliki karakteristik serupa dengan Kecamatan Bina Widya. Selain itu, temuan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam; beberapa penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, sementara penelitian lainnya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks daerah dan jenjang sekolah yang berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di samping itu, hingga saat ini belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja di SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya, terutama dengan memperhatikan kondisi faktual yang menunjukkan adanya permasalahan motivasi kerja guru. Kesenjangan antara kondisi ideal menurut teori dan kondisi nyata di lapangan menjadi dasar yang kuat untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru masih belum optimal, kepemimpinan kepala sekolah belum berjalan secara efektif, sedangkan profesionalisme guru sudah berjalan dengan cukup baik ditandai dengan sebagian besar guru sudah memperoleh sertifikasi pendidik. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru.”**

B. Penegasan Istilah**1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut E. Mulyasa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah guna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹¹. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diukur dari sejauh mana guru menilai kepala sekolah memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan fungsi manajerial, supervisi, dan pembinaan¹².

2. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan, tanggung jawab, dan sikap seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik sesuai standar keahlian yang dituntut profesi. Mengacu pada pandangan Uzer Usman, profesionalisme guru tercermin melalui tiga komponen pokok, yaitu: penguasaan materi pelajaran, kemampuan mengelola pembelajaran, dan sikap profesional. Penguasaan materi pelajaran menggambarkan kemampuan guru dalam memahami secara mendalam bidang studi yang diajarkan, termasuk wawasan konseptual, prosedural, dan aplikatif.

Kemampuan mengelola pembelajaran mencakup keterampilan guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif sehingga tercipta suasana belajar yang aktif dan bermakna. Sementara itu, sikap profesional mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan, komitmen, etika kerja, dan kesungguhan guru dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan. Dengan demikian, profesionalisme guru dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat kecakapan dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya secara ahli, bertanggung

¹¹ Mulyasa, H. E. (2022). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara.

¹² Mulyasa, E. (2020). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawab, dan beretika sesuai dengan komponen-komponen profesionalisme menurut Uzer Usman¹³.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tanggung jawabnya di sekolah. Menurut Hamzah motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui; (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang di capainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru¹⁴.

Selain itu, menurut Ivancevich motivasi kerja guru dapat bersumber dari faktor internal seperti kebutuhan berprestasi, tanggung jawab, dan keinginan untuk berkembang, serta faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, dan kepemimpinan¹⁵. Dengan demikian, motivasi kerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai semangat dan kemauan guru untuk bekerja secara optimal, yang ditunjukkan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan antusiasme dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

¹³ Usman, M. U. (2006). Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.

¹⁴ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya(Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 72

¹⁵ Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bina Widya yang berkaitan dengan motivasi kerja (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan profesionalisme guru (X2), yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru yang belum optimal, ditunjukkan oleh rendahnya semangat kerja, komitmen, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.
2. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum sepenuhnya efektif dalam memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada guru.
3. Profesionalisme guru yang masih bervariasi, terutama terkait kompetensi pedagogik, tanggung jawab, dan pengembangan diri.

D. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak melebar dari tujuan yang hendak dicapai, maka batasan masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN Se-Kecamatan Bina Widya. Analisis secara parsial maupun simultan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru?
2. Seberapa besar pengaruh profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini dilakukan dengan tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru secara parsial terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara simultan terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Masalah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, adapun kegunaan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

a Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa dalam konteks sekolah yang berbeda maupun jenjang pendidikan yang lain.

b Manfaat Praktis**1) Bagi Kepala Sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dalam memahami peran strategis mereka dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan efektivitas supervisi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Bagi Guru

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai pentingnya profesionalisme dalam menunjang motivasi kerja. Guru diharapkan dapat lebih memahami pentingnya pengembangan kompetensi, peningkatan keterampilan mengajar, serta sikap profesional dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji tema kepemimpinan sekolah, profesionalisme guru, atau motivasi kerja. Penelitian ini dapat memperluas wawasan mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi¹⁶.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah tentukan. Seseorang dalam bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik.

¹⁶ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal¹⁷.

Motivasi kerja menurut Frederick Herzberg dipengaruhi oleh faktor motivator yang menimbulkan kepuasan kerja dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja, organisasi harus lebih menekankan pada faktor intrinsik pekerjaan, bukan hanya pada faktor eksternal.

Motivasi menurut Herzberg membagi motivasi kedalam 2 jenis¹⁸:

- a) Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain: Kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Kesenangan kerja, Kondisi karyawan, Dorongan.
- b) Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah: Imbalan (gaji), Harapan, Insentif (bonus).

¹⁷ Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

¹⁸ Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing Company.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun kendala-kendala motivasi internal dan eksternal, antara lain:¹⁹

- a) Kendala-kendala motivasi internal:
 - 1) Kurangnya percaya diri. Motivasi sangat memerlukan sikap percaya diri, dimana kita merasa percaya pada diri kita termasuk kepercayaan pada adanya potensi dan kekuatan pada diri kita.
 - 2) Merasa kalau memotivasi diri itu tidak penting.
 - 3) Tidak punya tujuan hidup.
 - 4) Banyak menerima opini negatif dari orang lain.
 - 5) Ada perasaan tidak memiliki masa depan yang jelas.
- b) Kendala-kendala motivasi eksternal:
 - 1) Keadaan sosial (latar belakang keluarga, masyarakat, teman-teman pergaulan dan sebagainya)
 - 2) Keadaan nonsosial (suhu udara, pencahayaan, penggunaan teknologi, dan sebagainya)

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal²⁰. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl antara lain sebagai berikut: (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam

¹⁹ Ilawati Pristiani, “5 Hambatan Melakukan Motivasi Diri dalam Bekerja”, 2020. www.ilawatiapt.com/hambatan-motivasi-diri/

²⁰ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar²¹.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas²². Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

²¹ Tukiyo, "Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten", Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia(2015)

²² Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, 65.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Teori Motivasi Kerja Guru

Ada beberapa teori motivasi menurut para pakar antara lain sebagai berikut:

- 1) Teori Kebutuhan Maslow
 - a) Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia .
 - b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan terbebasnya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
 - c) Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
 - d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicitacitakannya. Teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi²³.

2) Teori Motivasi Mc. Clelland

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.
- b) Kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan, merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Menyatakan bahwa ada tiga type dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Dalam memotivasi bawahan maka hendaknya pimpinan dapat menyediakan peralatan, membuat suasana pekerjaan yang kondusif, dan kesempatan promosi bagi bawahan, agar bawahan dapat bersemangat untuk mencapai tujuan. Merupakan pengembangan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjadi dua teori yaitu intrinsic dan extrinsic²⁴.

²³ Muhibbin, M. (2020). Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Kependidikan*, 15(2), 69-80.

²⁴ Ridha, M. (2020). Teori motivasi Mc Clelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1-16.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Teori Dua Faktor Herzberg (Two-Factor Theory Herzberg)

a) Faktor Higiene (Ekstrinsik): Faktor yang jika tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan (misalnya gaji, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, administrasi).

b) Faktor Motivator (Intrinsik): Faktor yang menghasilkan kepuasan dan motivasi kuat (misalnya prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri).

Pemahaman terhadap motivasi kerja tidak terlepas dari teori-teori dasarnya. Salah satu teori yang relevan untuk menganalisis motivasi kerja guru adalah Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg²⁵.

c. Komponen Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan teori-teori dasar motivasi, komponen motivasi kerja guru dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi utama, yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Kedua dimensi ini bekerja secara simultan untuk memengaruhi kinerja dan profesionalisme guru²⁶.

1) Motivasi Intrinsik Guru

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri guru. Guru bekerja karena merasakan adanya kepuasan pribadi, tantangan, dan minat terhadap profesiannya. Komponen-

²⁵ Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Shah, D. S. M., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level. *Sains Insani*, 5(2), 65-74.

²⁶ Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komponen Motivasi Intrinsik guru meliputi²⁷:

- a) Kepuasan dan Kemandirian dalam Bekerja (Internal Satisfaction) Ini adalah perasaan senang dan nyaman yang dirasakan guru terhadap tugas-tugas mengajar dan interaksi dengan peserta didik. Indikatornya mencakup rasa bangga terhadap profesi dan keyakinan akan dampak positif yang diberikan kepada siswa dan mampu melakukan suatu kegiatan secara sukarela tanpa suruhan atasan.
- b) Pencapaian Prestasi (Achievement) Guru memiliki dorongan kuat untuk mencapai standar kualitas mengajar yang tinggi dan melihat hasil nyata dari upaya mereka. Ini dimanifestasikan melalui penetapan target pembelajaran yang menantang dan inisiatif untuk meningkatkan kualitas hasil belajar siswa
- c) Tanggung Jawab dan Dedikasi Perasaan memiliki tanggung jawab moral dan etis terhadap pelaksanaan kurikulum dan perkembangan peserta didik. Guru yang termotivasi secara intrinsik akan menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan kemandirian dalam menjalankan tugas tanpa harus diawasi secara ketat.
- d) Pengembangan Diri (Growth and Autonomy) Dorongan untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan profesional secara mandiri. Guru mencari peluang untuk belajar hal baru, berinovasi dalam metode pengajaran, dan menikmati otonomi

²⁷ Uno, H. B. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam merancang kegiatan pembelajaran.

2) Motivasi Ekstrinsik Guru

Motivasi Ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari lingkungan kerja (eksternal) dan bersifat instrumental, di mana guru bekerja untuk mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman²⁸.

Komponen-komponen Motivasi Ekstrinsik guru meliputi:

- a) Gaji dan Tunjangan (Compensation) Imbalan finansial yang diterima guru, seperti gaji pokok, tunjangan profesi, dan insentif lainnya. Keadilan dan kelayakan dari kompensasi ini berfungsi sebagai faktor higiene yang sangat penting untuk menjaga semangat kerja guru²⁹
- b) Pengakuan dan Penghargaan (Recognition) Apresiasi formal maupun informal yang diberikan oleh pihak sekolah (kepala sekolah), rekan kerja, atau masyarakat atas kinerja dan kontribusi guru. Penghargaan ini bisa berupa pujian, surat keterangan berprestasi, atau promosi jabatan³⁰.
- c) Kondisi dan Lingkungan Kerja Aspek fisik dan sosial di sekolah yang mendukung kelancaran tugas mengajar. Ini mencakup fasilitas belajar-mengajar yang memadai, suasana kerja yang aman dan nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis

²⁸ Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada

²⁹ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Salemba Empat.

³⁰ Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan sesama staf dan pimpinan³¹.

d) Kebijakan dan Administrasi Sekolah Sistem dan prosedur manajemen di sekolah, termasuk kebijakan kedisiplinan, penilaian kinerja, dan kualitas supervisi. Kepemimpinan kepala sekolah yang suportif dan peraturan yang adil serta transparan menjadi faktor ekstrinsik penting yang memengaruhi motivasi guru.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu dalam melakukan pekerjaan yaitu berupa faktor internal/intrinsik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun faktor eksternal/ekstrinsik yang berasal dari luar individu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor³². Menurut Ivancevich dalam Riyadi mengembangkan teori isi yang disebut dengan teori motivasi dua faktor. Kedua faktor ini disebut disatisfier-satisfier, motivasi hygiene atau faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor intrinsik/kepuasan meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemauan untuk berkembang. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: Gaji, keamanan kerja, keadaan kerja, posisi, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan manusia³³.

³¹ Ibid

³² Riyadi, S. (2017). Motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 45–53

³³ Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi tentu saja dipengaruhi oleh apa yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Chung dan Megginson dalam Abdurrahim menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yakni sebagai berikut³⁴:

- 1) Individual (Internal) menyangkut pada faktor-faktor yang berasal dari individu yaitu semua kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), perilaku (*attitude*) dan keterampilan (*abilities*).
- 2) Organisasional (eksternal) menyangkut pada faktor-faktor yang berasal dari luar individu yaitu upah atau gaji (*pay*), jaminan pekerjaan (*employment security*) rekan kerja (*colleagues*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

e. Indikator Motivasi Guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini dikaji dengan berlandaskan pada Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (hygiene). Faktor intrinsik berkaitan dengan aspek-aspek yang bersumber dari dalam diri individu, seperti tanggung jawab, pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan aktualisasi diri, sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, hubungan kerja, serta bentuk penghargaan atau pengakuan

management (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education. Hlm 98.

³⁴ Abdurrahim, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Publik, 3(1), 66–74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari pihak luar.

Dalam rangka mengoperasionalisasikan konsep motivasi kerja tersebut agar sesuai dengan konteks pendidikan dan dapat diukur secara empiris, penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno. Meskipun Uno tidak secara eksplisit membagi indikator motivasi kerja ke dalam faktor intrinsik dan ekstrinsik, indikator-indikator yang dikemukakannya secara implisit merepresentasikan kedua faktor tersebut. Indikator tanggung jawab, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak mencerminkan faktor intrinsik motivasi kerja sebagaimana dimaksud oleh Herzberg, sedangkan indikator prestasi yang dicapai, khususnya dalam bentuk pengakuan atau penghargaan dari kepala sekolah maupun lembaga pendidikan, merefleksikan faktor ekstrinsik yang berfungsi sebagai penguat motivasi kerja guru. Indikator motivasi kerja guru yaitu sebagai berikut³⁵:

- 1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan guru yang bermotivasi tinggi terlihat memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Guru menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sesuai dengan deadline yang ditentukan. Guru merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran sesuai dengan aturan yang berlaku.

³⁵ Uno, H. B. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm 16.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Prestasi yang dicapainya, melalui pencapaian prestasi menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, atau karya yang dihasilkan.
- 3) Pengembangan diri, selama menjalankan profesinya sebagai guru sangat perlu melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru ingin menciptakan motivasi kerja yang tinggi.
- 4) Kemandirian dalam bertindak, apabila orang yang telah mencapai usia dewasa tentu memiliki perilaku mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tergambar dari perilaku guru yang selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintahkan. Guru secara sadar melakukan pekerjaan dengan baik yang menjadi tugasnya sebagai pendidik.

Motivasi kerja merupakan sebuah kemauan atau kehendak yang timbul dalam diri seseorang yang akan menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan³⁶.

³⁶ Uno, H. B. (2019). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm 19.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Jenis-Jenis Motivasi Guru

Menurut Hasibuan dalam Riyadi mengemukakan bahwa ada jenis-jenis motivasi yang dapat dikelompokkan menjadi dua yakni sebagai berikut³⁷:

- 1) Motivasi positif, seorang pemimpin memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah kepada karyawan apabila memiliki kinerja yang baik atau yang memiliki prestasi. Motivasi positif ini dapat meningkatkan semangat kerja pada bawahannya karena pada umumnya orang akan senang ketika menerima sebuah hadiah dari pimpinannya.
- 2) Motivasi Negatif, seorang pemimpin memotivasi bawahannya dengan cara menghukum kepada bawahannya apabila memiliki kinerja yang kurang baik. Melalui motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu yang pendek, karena mereka takut dihukum apabila memiliki kinerja yang kurang baik.

Dalam hal ini, kedua motivasi ini harus diterapkan kapan saja dan untuk siapa saja karena secara efektif dapat memotivasi semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Hamzah ada dua macam motivasi, yaitu intrinsik dan motivasi ekstrinsik³⁸.

³⁷ Riyadi, S. (2017). Motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 45–53.

³⁸ Djamarah, S. B. (2015). Psikologi belajar. Jakarta: Rineka Cipta. Hlm 77.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan kognisi lebih yang muncul dari dalam seperti minat atau keingintahuan (*curiosity*), sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk bentuk insentif atau hukuman. Motivasi intrinsik berisi: 1) penyesuaian tugas dengan minat, 2) perencanaan yang penuh variasi, 3) umpan balik atas respons siswa, 4) kesempatan respon peserta didik yang aktif, 5) kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya.

2) Motivasi Ekstrinsik

Disebut motivasi ekstrinsik karena alasan utamanya berada di luar kegiatan bekerja. Menurut Hamzah, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman. Motivasi ekstrinsik berisi: 1) penyesuaian tugas dengan minat, 2) perencanaan yang penuh variasi, 3) Respons siswa, 4) Kesempatan peserta didik yang aktif, 5) Kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya, dan 6) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan Kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang fokus pada pengembangan kurikulum dan pembelajaran, pengembangan staf, supervisi pembelajaran, program pembelajaran, evaluasi program guru dan siswa, penelitian tindakan, penyiapan sumber daya organisasi, dan peningkatan mutu hasil dan proses pembelajaran secara terus menerus³⁹.

Menurut Gary Yukl definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi⁴⁰. Menurut Hemphill & Coons dalam Gary, kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama. Sedangkan menurut Marshal dan Molly Kepemimpinan sebagai kepribadian dan biografi yang merupakan pendekatan paling awal untuk memahami kepemimpinan⁴¹.

Sedangkan menurut Mulyasa, kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan

³⁹ H.Suwatno, Pemimpin Dan Kepemimpinan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm,5.

⁴⁰ Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson, hlm 59.

⁴¹ Usman, H. (2019). Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik. Bumi Aksara, hlm 88.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tekoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan, sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, karyawan, pemerintah, dan masyarakat. Sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas; yakni layanan sesuai dengan yang dijanjikan (reliability), mampu menjamin kualitas pembelajaran (assurance), iklim sekolah yang kondusif (tangible), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (emphaty), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (responsiveness)⁴².

Definisi lain ada juga yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki orang tertentu untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan dan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan⁴³.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengertian yang beranekaragam sesuai dengan latar belakang dari pemberi pengertian. Namun demikian dapat dipahami kepemimpinan sebagai suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

⁴² Mulyasa, E. (2021). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 28

⁴³ Sophia Azhar, Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam), Journal-uin alauddin.ac.id , Volume V, Nomor 1, januari-Juni 2016, h. 129

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Komponen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Komponen Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai manajer administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang berperan menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah⁴⁴. Dalam praktiknya, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh beberapa komponen penting yang saling berhubungan yaitu:

- 1) komponen kepribadian dan integritas. Kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang kuat seperti jujur, berintegritas, berkomitmen, dan mampu menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Integritas menjadi dasar moral yang membuat kepala sekolah dipercaya dan dihormati oleh guru, siswa, serta masyarakat. Kepala sekolah yang memiliki karakter positif akan mampu menanamkan nilai disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja dalam budaya sekolah⁴⁵.
- 2) komponen kemampuan manajerial dan komunikasi. Kepala sekolah dituntut memiliki kecakapan dalam merencanakan,

⁴⁴ Mulyasa, E. (2018). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm 29.

⁴⁵ Ma'sum, M., & Sriyanti, L. (2025). Peran Komponen Kepribadian Dalam Pengembangan Profesional Guru Di Madrasah Ibtida'iyah Negeri O3 Kabupaten Semarang. *Al-Mujahidah*, 6(1), 345-356.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengorganisasi, mengarahkan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah. Kemampuan manajerial ini mencakup pengelolaan kurikulum, sumber daya manusia, sarana prasarana, serta keuangan sekolah. Selain itu, komunikasi yang efektif menjadi unsur penting agar visi dan misi sekolah dapat dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Kepala sekolah perlu membangun hubungan kerja yang terbuka dan kolaboratif dengan guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya⁴⁶.

- 3) komponen kepemimpinan instruksional dan pemberdayaan guru. Kepala sekolah berperan langsung dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dengan melakukan supervisi akademik, memberikan dukungan profesional, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah yang efektif akan mendorong guru untuk terus berkembang, memotivasi mereka untuk berinovasi, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan dan kolaborasi profesional.⁴⁷
- 4) komponen kemampuan visioner dan inovatif. Kepala sekolah harus memiliki visi ke depan dan kemampuan membaca perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Kepemimpinan

⁴⁶ Rohmah, N. (2014). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smp Negeri 26 Surabaya). *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4).

⁴⁷ Usman, H. (2015). Model kepemimpinan instruksional kepala sekolah. *Cakrawala Pendidikan*, (3), 82059.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

visioner berarti kepala sekolah mampu menetapkan arah strategis sekolah, menyusun rencana jangka panjang, serta memotivasi seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, sikap inovatif diperlukan agar sekolah mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan dinamika masyarakat⁴⁸.

- 5) komponen pengendalian dan evaluasi kinerja sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan melalui penilaian kinerja guru, pemantauan hasil belajar siswa, serta peninjauan terhadap efektivitas program sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin yang memberi arah, tetapi juga sebagai pengawas yang menjamin mutu pendidikan. Dengan terpenuhinya seluruh komponen kepribadian dan integritas, kemampuan manajerial, kepemimpinan instruksional, visi dan inovasi, serta evaluasi kinerja maka kepala sekolah dapat menjalankan perannya secara efektif dalam menciptakan sekolah yang unggul, berdaya saing, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Kepemimpinan yang kuat, visioner, dan humanis akan menjadi fondasi bagi terciptanya budaya sekolah yang

⁴⁸ Isnaini, L. (2020). Strategi Kepemimpinan Abad 21: Visioner, Kreatif, Inovatif, Dan Cerdas Emosi. PRODU: Prokursari Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(2), 162-182.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktif dan berkelanjutan⁴⁹.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Ardana & Mujati faktor tersebut adalah⁵⁰:

- 1) Karakteristik pribadi pemimpin. Yang sangat menonjol yaitu intelegensi, umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin selain itu terdapat karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
- 2) Kelompok yang dipimpin. Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan diatas belum berarti apa-apa sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapainya.
- 3) Situasi. Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

⁴⁹ Wahjosumidjo. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm 75.

⁵⁰ Setiawan, K. A., & Mujati, N. W. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung (Doctoral dissertation, Udayana University).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan disetiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, staf dan siswanya.

Wahjosumidji dalam E.Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan⁵¹. Indikator yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu kepribadian, pengetahuan, pemahaman visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi⁵².

Kelima indikator kepemimpinan kepala sekolah diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kepribadian merupakan karakteristik umum yang melekat dalam individu yang ditunjukkan dalam berbagai situasi. Dalam diri seorang pemimpin kepribadian mempunyai peran penting

⁵¹ Tarhid, T. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 141-155.

⁵² Mulyasa, H. E. (2022). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara, hlm 68,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam rangka pemenuhan persyaratan pengangkatan menjadi pemimpin yang memiliki pribadi yang positif misalnya: jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan

- 2) Pengetahuan merupakan informasi yang telah dikombinasikan untuk menindak lanjuti. Dalam diri seorang pemimpin pengetahuan menjadi faktor fundamental dalam pengangkatan seorang pemimpin dikarenakan bagian dari sebuah pengalaman yang diperoleh dari suatu kebenaran dan akhirnya bisa dijadikan pelajaran dalam masa memimpin banyak orang. Misalnya: memahami kondisi dan karakteristik peserta didik dan menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuan.
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah merupakan hal wajib yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin, karena visi merupakan impian atau harapan cita-cita yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, sedangkan misi merupakan upaya atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi sekolah untuk mewujudkan visi sekolah. Sehingga jika pemimpin paham akan hal ini maka pemimpin tersebut dipastikan mampu dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Misalnya: mengembangkan visi dan misi sekolah, melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekolah dalam tindakan.

- 4) Kemampuan mengambil keputusan merupakan kemampuan dalam proses untuk memilih suatu tindakan sebagai cara untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan ini harus ada pada seorang pemimpin dikarenakan keputusan yang diambil tersebut bisa mencerminkan karakter seorang dari sejumlah keputusan alternative yang dihadapi misalnya: mengambil keputusan bersama.
- 5) Kemampuan berkomunikasi merupakan suatu kemampuan menyampaikan pesan oleh komunikator kepada komunitas melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Kemampuan berkomunikasi harus ada dalam diri seorang pemimpin guna menunjukkan kunci berjalannya suatu organisasi untuk menghasilkan produk yang baik atau hasil yang baik misalnya: berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

Daryanto menyatakan bahwa terdapat 3 syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi pemimpin lembaga pendidikan, Kepala sekolah yaitu:⁵³

⁵³ Daryanto. (2011). Administrasi dan Manajemen Sekolah. Penerbit: Rineka Cipta, hlm 25.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Aspek akseptabilitas, ialah aspek yang mengandalkan dukungan riil atau dukungan nyata dari komunitas yang dipimpinnya, seorang Kepala sekolah harus mendapatkan dukungan dari guru-guru dan karyawan lembaga yang bersangkutan sebagai komunitas formal yang dipimpinnya.
- 2) Aspek kompetensi atau kemampuan untuk menjalankan Kepemimpinan
- 3) Aspek integritas, artinya komitmen moral dan berpegang teguh terhadap aturan main yang telah disepakati sesuai dengan aturan dan norma yang semestinya.

3. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata dasar profesi yang dapat diartikan sebagai jabatan atau pekerjaan yang dimiliki seseorang dengan keahlian, kecakapan atau keterampilan tertentu. Jabatan atau pekerjaannya tersebut lebih cenderung bersifat pada pengabdian dan melayani, dan eksistensinya diakui oleh masyarakat dengan standar-standar tertentu. Seseorang yang memiliki keahlian dan kecakapan dengan latar belakang disiplin ilmu tertentu maka orang tersebut dapat disebut sebagai profesional. Disiplin ilmu tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan profesi yang dibuktikan dengan didapatkannya sertifikat profesi⁵⁴.

⁵⁴ Tarjuni, T., Syahrosi, S., & Nicomedis, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. E-Journal Studia Manajemen, 11(1).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah berfirman dalam Al Qur'an Surat An Nissa ayat 58 (QS. 4 : 58), yang artinya, "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat". Dan apa yang dikatakan oleh Rasulullah Muhammad bahwa, "Dari Aisyah r.a, sesungguhnya Rasulullah S.A.W. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Menurut Hoy dan Miskel Profesionalisme adalah tingkat komitmen individu terhadap nilai, norma, dan standar profesi yang mengarahkan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas profesinya secara bertanggung jawab, efektif, dan berintegritas. Seorang profesional bekerja berdasarkan kompetensi, pengetahuan ilmiah, dan kode etik profesi⁵⁵.

Menurut Kunandar profesionalisme guru adalah menuntut setiap guru untuk memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan serta kemampuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan akademik, pelatihan profesi, dan pengalaman praktik⁵⁶. Sedangkan menurut

⁵⁵ Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill, 2013.

⁵⁶ Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mulyasa profesionalisme guru merupakan kemampuan, sikap, dan komitmen seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik secara bermutu, bertanggung jawab, dan berorientasi pada standar kompetensi yang ditetapkan profesi.

Usman menjelaskan bahwa profesionalisme guru tercermin dari kecakapan guru dalam memahami materi pembelajaran, keterampilannya mengelola proses belajar mengajar, serta sikap profesional yang ditunjukkan dalam interaksi sosial dan tanggung jawab moralnya sebagai pendidik⁵⁷. Menurut Usman profesionalisme guru merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang didasarkan pada norma dan etika profesi keguruan. Guru yang profesional mampu melaksanakan tugas sesuai prinsip ilmiah, memiliki integritas, serta berkomitmen pada pengembangan kemampuan secara berkelanjutan⁵⁸.

Pendidik yang professional cenderung membimbing peserta didik dalam belajar, menemukan, mengelola dan memantapkan pencapaian nya serta memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan nilai serta kecakapan hidup. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pada pasal 1 ayat (1) tentang Guru dan Dosen mendefinisikan guru sebagai pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini

⁵⁷ Usman, U. (2018). Menjadi guru profesional. Remaja Rosdakarya, hlm 46.

⁵⁸ Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah⁵⁹.

Pandangan-pandangan tersebut semakin diperkuat oleh teori kontemporer Linda Darling-Hammond. Menurut Darling-Hammond, profesionalisme guru bersifat multidimensional dan menuntut integrasi antara *content knowledge*, *pedagogical knowledge*, dan *pedagogical content knowledge (PCK)* dalam praktik pembelajaran. Guru profesional tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu mengaitkan materi dengan strategi instruksional yang tepat, melakukan refleksi terhadap praktik mengajar, berkolaborasi dengan sesama pendidik, serta berkomitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan⁶⁰. Dengan demikian, profesionalisme guru menurut Darling-Hammond menekankan pada kompetensi ilmiah, efektivitas instruksional, refleksi, dan pembelajaran sepanjang hayat, yang semuanya sangat relevan dengan tuntutan pendidikan modern.

b. Komponen Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan seperangkat kemampuan, sikap, dan komitmen yang menegaskan kualitas seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Linda Darling-Hammond, profesionalisme guru ditandai oleh tiga aspek utama, yaitu: penguasaan pengetahuan yang kuat tentang materi ajar, penguasaan pedagogi yang memungkinkan guru mengadaptasi strategi pembelajaran sesuai

⁵⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (1).

⁶⁰ Linda Darling-Hammond, Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence (Seattle: Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington, 2000).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan peserta didik, serta kemampuan membuat keputusan profesional secara mandiri berbasis refleksi dan bukti empiris.

Komponen-komponen ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Content Knowledge (Pengetahuan Materi)

Guru profesional harus menguasai materi pelajaran secara mendalam, termasuk konsep, prinsip, fakta, dan struktur keilmuan dalam mata pelajaran yang diajarkan. Penguasaan materi ini memungkinkan guru menyampaikan pembelajaran secara tepat, menjawab pertanyaan siswa dengan akurat, dan mengaitkan materi dengan konteks kehidupan nyata siswa⁶¹.

2) Pedagogical Knowledge (Pengetahuan Pedagogik)

Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Guru perlu memahami strategi pengajaran, manajemen kelas, teknik evaluasi, dan penyesuaian metode dengan karakteristik peserta didik agar proses belajar mengajar menjadi bermakna dan optimal⁶².

⁶¹ Darling-Hammond, L. (2006). *Powerful Teacher Education: Lessons from Exemplary Programs*. San Francisco: Jossey-Bass.

⁶² Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (2005). *Preparing Teachers for a Changing World: What Teachers Should Learn and Be Able to Do*. San Francisco: Jossey-Bass

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Pedagogical Content Knowledge (Integrasi Materi dan Pedagogik/PCK)

Komponen ini menekankan kemampuan guru untuk mengintegrasikan penguasaan materi dan strategi pedagogik secara efektif. Guru mampu memilih metode, media, dan pendekatan yang tepat agar siswa memahami materi secara mendalam. PCK juga menekankan perencanaan pembelajaran yang adaptif, kreatif, dan kontekstual sesuai kebutuhan peserta didik⁶³.

Ketiga komponen ini saling melengkapi untuk membentuk profesionalisme guru secara utuh. Content Knowledge menekankan penguasaan materi, Pedagogical Knowledge menekankan kemampuan mengajar, dan Pedagogical Content Knowledge menekankan kemampuan guru menggabungkan keduanya secara efektif. Integrasi ketiganya memungkinkan guru melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, adaptif, dan sesuai kebutuhan peserta didik.

c. Faktor-Faktor Profesionalisme Guru

Proses profesionalisasi guru dipengaruhi oleh beberapa variabel yang menjadi isu, seperti standar kualifikasi guru dan sejauh mana keterkaitan antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajarnya. Gibson menjelaskan bahwa ada tiga kelompok faktor yang memengaruhi profesionalisme guru: pertama, faktor-faktor yang

⁶³ Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1–22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terkait dengan individu; kedua, faktor-faktor yang terkait dengan organisasi; dan ketiga, faktor-faktor psikologis individu⁶⁴.

Beberapa elemen standar guru yang mempengaruhi profesionalisme mereka adalah: Tingkatan kualifikasi yang lebih tinggi dapat membantu untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru, yang secara positif berdampak pada profesionalisme guru.

Standar kualifikasi yang memenuhi syarat mendukung pengembangan kompetensi guru dalam aspek pedagogis, profesional, sosial, dan personal, yang merupakan bagian integral dari profesionalisme mereka. Di samping itu, standar kualifikasi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan guru memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjadi profesional dan efektif dalam mengajar⁶⁵. Maka, standar kualifikasi guru memiliki peran krusial dalam membentuk profesionalisme guru serta berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Selain aspek yang disebutkan sebelumnya, guru harus mampu menguasai serangkaian standar kompetensi dan detail dari berbagai sub-kompetensi serta pengalaman belajar yang terkait

⁶⁴ Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi professional: kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.

⁶⁵ Hadiati, E., Mardliyah, R., & Widi, A. B. P. (2025). Peran Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Pendidikan Berkualitas. *Edukreatif: Jurnal Kreativitas Dalam Pendidikan*, 6(1).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kompetensi pedagogis, sosial, dan kepribadian.

Nurhayati mengungkapkan bahwa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi profesionalitas guru dapat ditinjau dari aspek input, proses, dan output⁶⁶. Dalam perspektif masukan (input), termasuk aspek-aspek dalam diri guru seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang diikuti, juga keahlian dalam penguasaan kompetensi sosial, pedagogik, dan keterampilan.

Di sisi lain, terdapat faktor proses yang mencakup bagaimana guru mengelola pembelajaran dan interaksi dengan siswa. Sedangkan dari perspektif keluaran (output), faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh lingkungan di sekeliling guru misalnya kepemimpinan dari kepala sekolah, iklim pekerjaan di lingkungan sekolah, dukungan manajemen sekolah, dan ketersedian sarana dan prasarana. Sinergi antara semua elemen ini menjadi kunci dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Faktor-faktor yang memberi dampak terhadap profesionalisme guru dalam proses belajar-mengajar mencakup motivasi dan keterampilan mengajar guru, motivasi belajar peserta didik, ketersediaan sumber belajar, penguasaan psikologi dan perkembangan peserta didik, aplikasi metode pembelajaran inovatif,

⁶⁶ Nurhayati, N., Murniati, A. R., & Khairuddin, K. (2015). Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Bidangstudi IPS Pada SMP Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh. Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah, 3(3), 93228.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

evaluasi pembelajaran, dan dukungan teori bimbingan serta administrasi pendidikan⁶⁷. Kemampuan mengelola pembelajaran, disiplin dalam belajar, dan penggunaan teknologi juga krusial, disertai kemampuan sosial dan desain peningkatan mutu pembelajaran.

d. Indikator Profesionalisme Guru

Dalam penelitian ini, setelah penulis mengemukakan teori mengenai profesionalisme guru, maka untuk memudahkan proses operasionalisasi variabel, indikator profesionalisme guru disusun berdasarkan tiga komponen utama profesionalisme guru menurut Darling-Hammond, indikator profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut⁶⁸:

1) Indikator Pengetahuan Materi (Content Knowledge)

Guru profesional harus memiliki penguasaan yang mendalam terhadap materi yang diajarkan. Hal ini mencakup kemampuan memahami konsep, prinsip, fakta, dan struktur keilmuan dari mata pelajaran. Dengan penguasaan materi yang baik, guru dapat menjawab pertanyaan siswa dengan tepat dan mengaitkan pelajaran dengan konteks kehidupan nyata, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna dan relevan.

⁶⁷ Syarafudin, H. M., & Ikawati, H. D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 1(2), 47-51.

⁶⁸ Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-40.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Indikator Pengetahuan Pedagogik (Pedagogical Knowledge)

Profesionalisme guru juga mencakup kemampuan pedagogik, yaitu kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Guru harus mampu menyesuaikan strategi, metode, dan media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik, mengelola kelas agar suasana belajar kondusif, serta mengevaluasi hasil belajar secara objektif. Aspek pedagogik memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki guru dapat tersampaikan dengan cara yang efektif dan efisien.

3) Indikator Integrasi Materi dan Pedagogik (Pedagogical Content Knowledge / PCK)

Guru profesional tidak hanya menguasai materi dan metode pembelajaran secara terpisah, tetapi juga mampu mengintegrasikan keduanya. PCK mencakup kemampuan memilih strategi pengajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik materi dan kebutuhan siswa. Guru juga melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran untuk terus meningkatkan kualitas mengajar. Integrasi ini membantu siswa memahami materi dengan lebih baik dan membuat pembelajaran lebih adaptif dan kontekstual.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Keterkaitan Antar Variabel**a. Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru**

Menurut Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik). Faktor motivator berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier. Sementara faktor higienis berkaitan dengan kondisi kerja dan lingkungan organisasi, seperti kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, kondisi fisik kerja, serta pengawasan dan gaji⁶⁹.

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah berperan dalam memenuhi kedua faktor tersebut. Secara higienis, kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui kebijakan adil, komunikasi efektif, dan manajemen beban kerja yang tepat. Secara motivator, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru melalui penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan profesional, kepercayaan, dan peluang berinovasi dalam pembelajaran⁷⁰. Dengan kepemimpinan yang memperhatikan kedua faktor Herzberg, guru akan termotivasi secara optimal, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi pada kualitas pembelajaran di sekolah.

⁶⁹ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons

⁷⁰ Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru

Profesionalisme guru berkaitan dengan kompetensi, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas pendidikan. Menurut Darling-Hammond, guru profesional mengintegrasikan content knowledge, pedagogical knowledge, dan pedagogical content knowledge (PCK) dalam praktik pembelajaran, sambil terus melakukan refleksi dan pengembangan profesional berkelanjutan⁷¹.

Profesionalisme ini berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru. Guru yang memiliki kompetensi dan integritas tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab, kepuasan intrinsik, dan komitmen terhadap tugasnya, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, kurangnya profesionalisme dapat menurunkan motivasi karena guru merasa kurang kompeten atau kurang dihargai dalam perannya. Dengan demikian, profesionalisme guru menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk motivasi kerja yang efektif dan berkelanjutan di sekolah.

⁷¹ Darling-Hammond, L. (2006). Powerful Teacher Education: Lessons from Exemplary Programs. San Francisco: Jossey-Bass.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama berperan penting dalam membentuk motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, menurut Robbins dan Coulter, mencakup kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, serta memberikan dukungan kepada guru agar tujuan pendidikan tercapai⁷². Kepemimpinan yang baik menciptakan iklim kerja positif, komunikasi yang terbuka, dan dukungan bagi pengembangan profesional guru, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi.

Di sisi lain, profesionalisme guru mencakup penguasaan kompetensi, keterampilan pedagogis, sikap profesional, serta komitmen terhadap pengembangan berkelanjutan (Darling-Hammond, 2006). Profesionalisme ini meningkatkan kepercayaan diri guru, rasa tanggung jawab, dan kepuasan intrinsik dalam melaksanakan tugasnya.

Ketika keduanya dijalankan secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memperkuat profesionalisme guru, sementara profesionalisme guru yang tinggi akan memaksimalkan dampak kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, kombinasi kepemimpinan yang efektif dan profesionalisme guru membentuk motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas proses pembelajaran

⁷² Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Management (13th ed.). Pearson.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penentuan langkah awal penulisan ini agar tidak disebut sebagai plagiator, maka diperlukan pemaparan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. Ada beberapa penelitian yang memiliki relevansi, maka dari itu penulis menyederhanakan penelitian terdahulu yang akan diidentifikasi sebagai berikut:

No	Nama dan Judul peneliti	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Fauzin 2021, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang	Deskriptif kuantitatif	hasil penelitian dapat diketahui dari uji hipotesis ditemukan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 22,3%, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 17,3%, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 28,9%, Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru yang baik maka profesionalisme guru semakin meningkat. Persamaan : meneliti variabel yang sama. Perbedaan : penelitian ini menekankan kontribusi masing-masing variabel sekaligus pengaruh simultan di SMP, memberikan data kontekstual spesifik.
2.	Fachru Abdul Rahman, Raharjo 2024, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru	Deskriptif kuantitatif	hasil penelitian dapat diketahui dari uji hipotesis ditemukan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Hak cipta milik UIN Suska Riau	Nama dan Judul peneliti	Metode Penelitian	Hasil penelitian
	Terhadap Profesionalisme Guru SMP Islam Daarul Ilmi		sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 22,3%, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 17,3%, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 28,9%, Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru yang baik maka profesionalisme guru semakin meningkat.
3.	Umdatus Salik, Yovitha Juliejantiningsih, I Made Sudana 2024, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah	Kuantitatif dengan jenis penelitian non eksperimen ex post facto	<p>hasil penelitian diperoleh: (1) kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah sebesar 47,2 % dan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0,687; (2) profesionalisme guru memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah dengan pengaruh sebesar 45,5% dan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0,674; (3) motivasi guru memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah dengan pengaruh sebesar 8,5% dan memiliki hubungan yang cukup dengan nilai korelasi 0,291; (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru memiliki pengaruh secara simultan yang kuat terhadap mutu sekolah dengan pengaruh sebesar 52,4% dan memiliki hubungan yang kuat dengan rerata nilai korelasi 0,55.</p> <p>Persamaan : Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru menjadi fokus utama pengaruh terhadap variabel lain.</p> <p>Perbedaan : Penelitian Umdatus Salik fokus pada mutu sekolah,</p>

©

No	Nama dan Judul peneliti	Metode Penelitian	Hasil penelitian
4	Alan Alfiansyah, dkk 2020, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Se-Kabupaten Serdang	Kuantitatif dengan menggunakan metode ext-post-facto	sedangkan penelitian ini fokus pada profesionalisme guru. Hasil penelitian analisis jalur, (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,539,(2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,397, dan (3) pengaruh kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh keseluruhan guru terhadap profesionalisme adalah 0,753 Persamaan : Menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan : Alan menggunakan analisis jalur, sedangkan penelitian ini menggunakan uji hipotesis/regresi linier berganda.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

C. KONSEP OPERASIONAL

Konsep operasional yang mana berfungsi sebagai penjabaran dari landasan

teori sebagaimana yang telah penulis uraikan diatas. Ada beberapa indikator yang akan penulis jadikan pedoman dalam mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru, dengan penjabaran indikator sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kepemimpinan kepala Sekolah	Keprabadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewenangannya. 2. Memiliki jiwa besar dalam menerima perbedaan dan kritik. 3. Menunjukkan kestabilan emosi dalam berbagai situasi
	Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menerima masukan, saran, dan kritik dari berbagai pihak. 2. Memiliki pengetahuan berbasis pengalaman dalam pengambilan keputusan 3. Mampu mengaplikasikan pengetahuan untuk perbaikan kualitas sekolah.
	Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan program sesuai visi dan misi sekolah. 2. Mengevaluasi pencapaian visi dan misi secara berkala.
	Kemampuan mengambil keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi masalah secara jelas sebelum mengambil keputusan. 2. Mampu membuat keputusan berdasarkan data dan pertimbangan logis. 3. Melibatkan guru atau tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan.
	Kemampuan Berkommunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkommunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan secara jelas dan efektif. 2. Melakukan komunikasi interpersonal dengan peserta didik. 3. Berkommunikasi dengan orang tua siswa secara persuasif dan terbuka. 4. Membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah.
Profesionalisme Guru	Content Knowledge	<ol style="list-style-type: none"> 1. penguasaan konsep, prinsip pelajaran 2. kemampuan mengaitkan materi dengan konteks kehidupan nyata 3. keterampilan menyajikan pembelajaran
	Pedagogical	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan guru dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Kerja	Knowledge	1. menyusun metode pembelajaran 2. Kemampuan mengelola kelas sehingga pembelajaran kondusif 3. Kemampuan menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan dan kemampuan siswa.
	Pedagogical <i>Content Knowledge</i>	1. Kemampuan penggunaan media pembelajaran yang tepat 2. Kemampuan penyampaian materi secara kreatif dan adaptif
	Tanggung Jawab	1. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan 2. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. 3. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.
	Prestasi yang diperoleh	1. Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi.
	Pengembangan Diri	1. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan.
	Kemandirian dalam Bertindak	1. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak di perintahkan

Tabel 2. 2 Konsep Operasional

D. KERANGKA BERPIKIR

1. Landasan Teoritis

a) Motivasi kerja guru

Menurut Frederick Herzberg Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari internal maupun dari eksternal. Dalam penelitian ini, motivasi kerja guru ditempatkan sebagai variabel terikat (Y), sedangkan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan profesionalisme guru (X2) sebagai variabel bebas.

b) Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah (X1) berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif di sekolah. Menurut Mulyasa, kepala sekolah memiliki peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator dalam mengelola sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mampu memberikan arahan, pembinaan, dan dukungan kepada guru, sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang baik diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) profesionalisme guru

Selain kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru (X2)

juga memengaruhi motivasi kerja guru. Profesionalisme guru tercermin dari penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Menurut Darling-Hammond, guru yang memiliki kompetensi dan mendapatkan kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan cenderung menunjukkan komitmen dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

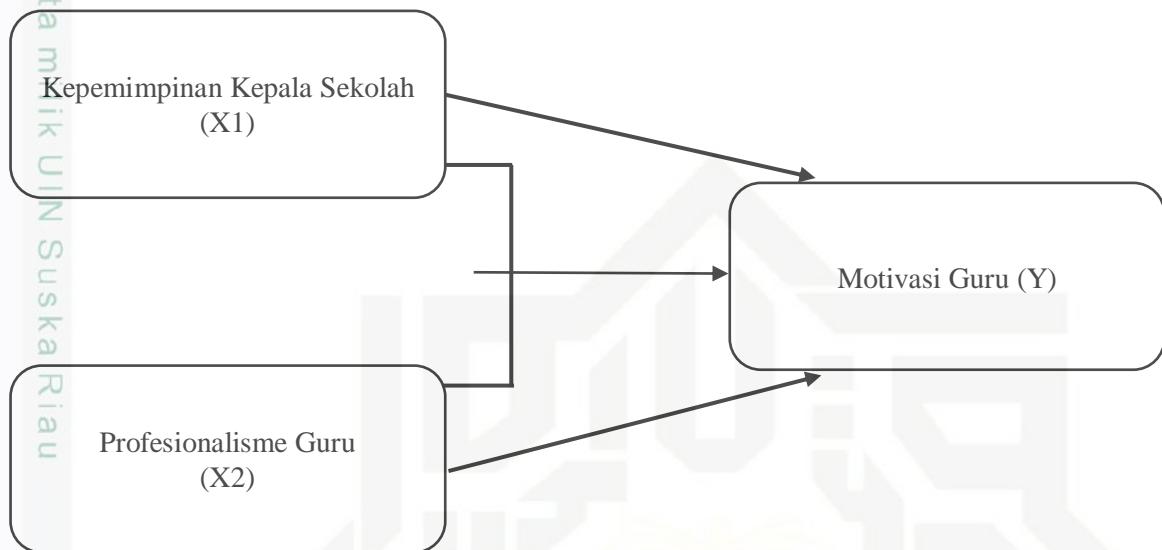
Guru yang profesional akan lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan faktor pengembangan diri. Kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung, sedangkan profesionalisme guru berkaitan dengan pengembangan diri dan pencapaian kerja. Apabila kedua faktor tersebut berjalan dengan baik, maka motivasi kerja guru akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan profesionalisme guru (X2), baik secara parsial maupun simultan, diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y). Hubungan antarvariabel ini selanjutnya diuji secara empiris melalui penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Skema Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

3. Hipotesis Penelitian

1. **Ha :** profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMPN Se- Kecamatan Bina Widya
Ho : profesionalisme tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMPN Se- Kecamatan Bina Widya
2. **Ha :** profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMPN Se-Kecamatan Bina Widya
Ho : profesionalisme tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMPN Se-Kecamatan Bina Widya
3. **Ha :** kepemimpinan kepala sekolah serta profesionalisme guru berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMPN Se-Kecamatan Bina Widya
Ho : kepemimpinan kepala sekolah serta profesionalisme guru tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMPN Se-Kecamatan Bina Widya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi, jenis penelitian ini adalah *feel research* atau lapangan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data-data bersifat kuantitatif yang berasal dari sumber data tertulis. Pendekatan Kuantitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengambil keputusan manajerial dan ekonomi⁷³.

Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Hal ini bertujuan untuk mencangkup dalam kegiatan pengumpulan data, guna menentukan adakah hubungan antara dua variabel dalam subjek atau objek yang menjadi perhatian untuk diteliti.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah tenaga pendidik yang berada di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Bina Widya. Objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap

⁷³ mam Santoso dan Harries Madiistriyatno, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Tangerang: Indigo Media, 2021. h. 4. 74 M. Sukardi, Metodologi Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi Kerja Guru di SMPN Se Kecamatan Bina Widya.

C. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) yang berada di wilayah Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru. Kecamatan Bina Widya merupakan salah satu kecamatan yang memiliki beberapa satuan pendidikan tingkat SMP yang beragam dari segi kondisi lingkungan belajar, jumlah pendidik, serta karakteristik peserta didik. Waktu penelitian ini berlangsung selama 1 bulan yakni berlangsung dari bulan Desember 2025 – Januari 2026

D. Populasi dan Sampel Penelitian
1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono populasi adalah ruang lingkup generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya⁷⁴. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah semua guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) yang berada di wilayah Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru.

⁷⁴ Sugiyono, P. D. (2010). Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekolah	Jumlah guru
1) SMPN 40 Pekanbaru	41 Guru
2) SMPN 23 Pekanbaru	47 Guru
Jumlah	88 Guru

Tabel 3. 1 Daftar Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono populasi adalah keseluruhan subjek penelitian⁷⁵.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 Guru dari total 2 SMPN Sekecamatan Bina Widya

a) Sampel penelitian

Berdasarkan pendapat Sugiyono, teknik sampling merupakan proses atau cara yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Teknik sampling berfungsi untuk memperoleh sampel yang dapat mewakili populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Sugiyono menjelaskan bahwa teknik sampling dibedakan menjadi dua, yaitu probability sampling dan non-probability sampling.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Adapun jenis probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono, simple random sampling

⁷⁵ Ibid

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang terdapat dalam populasi, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dianalisis, peneliti menggunakan rumus Slovin. Penggunaan rumus Slovin bertujuan untuk memperoleh jumlah sampel yang proporsional dan representatif dari keseluruhan populasi dengan tingkat kesalahan tertentu. Dengan demikian, sampel yang diperoleh diharapkan dapat mewakili populasi secara optimal dan menghasilkan data penelitian yang valid serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

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

Keterangan:

Keterangan:

n = Total Sampel

N = Total Populasi

e^2 = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Dalam penelitian ini, jumlah populasi (N) adalah 88 guru, dan batas kesalahan yang digunakan (e) adalah 5% (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 72 responden (dibulatkan ke atas).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Instrumen Penelitian

Didalam penelitian ini terdapat 3 buah variabel penelitian, yang mana 2 variabel independent yang ditandai dengan variabel X dan 1 variabel dependent yang ditandai dengan variabel Y. berikut ini penjabaran dari variabel-variabel:

1. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) Yaitu Motivasi Guru**a. Definisi Konseptual**

Motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

b. Definisi Operasional

Motivasi Kerja Guru diukur melalui empat aspek utama, yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

c. Kisi-kisi Instrumen

Komponen	Indikator	Item	Jumlah
Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan 2. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. 3. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang 	1,2,3	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komponen	Indikator	Item	Jumlah
Prestasi yang diperoleh	berlaku.		
Pengembangan Diri	1. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan.	4	1
Kemandirian dalam Bertindak	1. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak di perintahkan	5	1
		6	1

Tabel 3. 2 kisi-kisi instrumen penelitian Varibel Y

2. Variabel independent atau variabel bebas pertama (X1) :**Kepemimpinan Kepala Sekolah****a. Definisi Konseptual**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang fokus pada pengembangan kurikulum dan pembelajaran, pengembangan staf, supervisi pembelajaran, program pembelajaran, evaluasi program guru dan siswa, penelitian tindakan, penyiapan sumber daya organisasi, dan peningkatan mutu hasil dan proses pembelajaran secara terus menerus.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui beberapa aspek utama, yaitu; kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi misi, kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan berkomunikasi.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Komponen	Indikator	Item	Jumlah
Kepribadian	1. Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewenangannya. 2. Memiliki jiwa besar dalam menerima perbedaan dan kritik. 3. Menunjukkan kestabilan emosi dalam berbagai situasi	1,2,3	3
Pengetahuan	1. Mampu menerima masukan, saran, dan kritik dari berbagai pihak. 2. Memiliki pengetahuan berbasis pengalaman dalam pengambilan keputusan. 3. Mampu mengaplikasikan pengetahuan untuk perbaikan kualitas sekolah.	4,5,6	3
Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah	1. Mengembangkan program sesuai visi dan misi sekolah. 2. Mengevaluasi pencapaian visi dan misi secara berkala.	7,8	2
Kemampuan mengambil keputusan	1. Mengidentifikasi masalah secara jelas sebelum mengambil keputusan. 2. Mampu membuat keputusan berdasarkan data dan pertimbangan logis. 3. Melibatkan guru atau tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan.	9,10,11	3
Kemampuan Berkomunikasi	1. Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan secara jelas dan efektif. 2. Melakukan komunikasi interpersonal dengan peserta didik. 3. Berkomunikasi dengan orang tua siswa secara persuasif dan terbuka. 4. Membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah.	12,13,14,15	4

Tabel 3. 3 kisi-kisi instrumen penelitian Varibel X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Variabel independent atau variabel bebas ketiga (X2):**Profesionalisme Guru****a. Definisi Konseptual**

Profesionalisme guru tercermin dari kecakapan guru dalam memahami materi pembelajaran, keterampilannya mengelola proses belajar mengajar, serta sikap profesional yang ditunjukkan dalam interaksi sosial dan tanggung jawab moralnya sebagai pendidik.

b. Definisi Operasional

Profesionalisme guru terdapat tiga kemampuan penting yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Ketiga kemampuan tersebut dikenal dengan “Tiga Kompetensi” yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Komponen	Indikator	Item	Jumlah
Content Knowledge	1. Penguasaan konsep, prinsip, dan fakta pelajaran 2. Kemampuan mengaitkan materi dengan konteks kehidupan nyata 3. Kemampuan menyajikan pembelajaran	1,2,3	3
Pedagogical Knowledge	1. Kemampuan guru dalam menyusun metode pembelajaran. 2. Kemampuan mengelola kelas sehingga	4,5,6	3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	3. Kemampuan menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan dan kemampuan siswa.		
Pedagogical Content Knowledge	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan penggunaan media pembelajaran yang tepat 2. Kemampuan penyampaian materi secara kreatif dan adaptif. 	7,8	2

Tabel 3. 4 kisi-kisi instrumen penelitian Varibel X2

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dari sisi metode atau pendekatan dalam mengumpulkan data, terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan, antara lain angket, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data mencakup:

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah cara mengumpulkan informasi dengan meminta responden menjawab serangkaian pertanyaan. Kuesioner juga disebar secara *online* dengan cara dibagikan dalam format *Google Form* melalui platform media sosial dan alat komunikasi online seperti *WhatsApp*. Survei ini mengukur tanggapan responden pada skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap responden yang diberikan beberapa pilihan jawaban yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala *Likert*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan metode penilaian yang dijumlahkan, dimana setiap alternatif pilihan jawaban diberi skor atau bobot. Setiap instrumen dengan menggunakan skala Likert dinilai dari sangat positif hingga sangat negatif sesuai tabel berikut :

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Tabel 3. 5 Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Observasi

Menurut Sugiyono observasi merupakan proses pengumpulan data dengan metode mengamati kegiatan yang berlangsung dengan objek penelitian. Observasi ialah suatu metode di mana peneliti terjun langsung ke lapangan serta mengamati perihal yang terlibat dengan lingkungan, lokasi, kejadian, waktu serta tingkah laku⁷⁶.

Pada penelitian ini maka peneliti memakai observasi langsung ke lokasi penelitian untuk melihat kondisi guru, siswa, sarana dan prasarana, serta letak geografis SMPN Se-Kecamatan Bina Widya. Metode pengumpulan data observasional digunakan untuk mendapatkan informasi tentang proses pengisian kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai jenis dokumen, seperti dokumen tertulis, gambar, foto, atau objek lainnya yang relevan dengan aspek yang diteliti. Metode ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat dan mendukung penelitian secara mendalam⁷⁷.

⁷⁶ Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

⁷⁷ Widodo, Metodologi Penelitian Populer & Praktis, Jakarta: Raja Grafindo Persada.2017, h. 75.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data adalah proses pengolahan data menjadi informasi baru.

Tujuan dari proses ini adalah agar kriteria data lebih mudah dipahami dan dipahami, serta berguna untuk memecahkan permasalahan yang muncul, khususnya yang berkaitan dengan penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai untuk mengukur data dengan metode mendeskripsikan data yang disimpulkan, tanpa berusaha membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan bersifat generalisasi. Hasil pengujian yang disajikan berdasarkan dalam nilai rata- rata (*mean value*) tiap-tiap variabel yang bisa menjelaskan sebaran subjek tes sesuai dengan kategori rata-rata. Pada pengolah data yang menggunakan bantuan komputer dengan cara pengolahan data secara statistik yang memakai aplikasi Statistik versi 25.0.

Pengujian data bertujuan untuk menemukan atau menjelaskan masing-masing variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah), X2 (Profesionalisme), dan Y (Motivasi Guru), pada setiap item pertanyaan dalam kuesioner ini mempunyai pilihan jawaban yang mewakili respon yang berbeda, yakni; (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) ragu-ragu, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju. Setiap item kemudian dianalisis nilai rata-ratanya (*mean*) lalu selanjutnya akan dikategorikan, tujuan dibuat kategori yaitu didasarkan pada rentang ideal yang ada dalam *skala Likert* dari 1 (satu) hingga 5 (lima), kategori dan ukuran intervalnya dapat dijelaskan berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik / Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik / Rendah
2,61 – 3,40	Cukup / Sedang
3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik / Sangat Tinggi

Tabel 3. 6 Kriteria Nilai Rata-rata

2. Uji Instrumen Data**a. Uji Validitas**

Menurut Arikunto mengemukakan bahwa validitas merupakan ukuran untuk menentukan derajat validitas atau kesahihan suatu instrumen⁷⁸. Untuk mengukur korelasi antar variabel dan skor totalnya maka harus dilakukannya uji validitas. Ketika instrumen yang valid dilihat dari tingkat validitas yang tinggi. Disisi lain, apabila item yang kurang valid maka memiliki validitas yang rendah. Ketika hendak mengukur ketepatan instrumen per item atau item, langkah yang harus dilakukan yaitu kehadiran dosen validator untuk kuesioner, kemudian dilakukan analisis *Product Moment Pearson Correlation* yang menggunakan program Statistik versi 25.0. Kriteria validasi suatu pertanyaan dapat ditentukan jika:

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dalam tingkat sig 5%, maka pertanyaan yang diajukan valid.

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dalam tingkat sig 5%, maka pertanyaan yang

⁷⁸ Sujarwadi, S. (2011). Validitas dan reliabilitas Instrumen penelitian. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diajukan tidak valid.

a) Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan sebelumnya dan dibuat 15 soal untuk menguji berbagai butir instrumen tersebut.

b) Instrumen Profesionalisme Guru (X2)

Instrumen Profesionalisme Guru disusun berdasarkan 6 indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti melakukan uji instrumen terhadap 72 responden secara random.

c) Instrumen Motivasi Guru (Y)

Instrumen motivasi guru disusun berdasarkan berbagai indikator yang telah ditentukan sebelumnya dan dibuat 8 soal untuk menguji berbagai butir instrumen tersebut. Item pernyataan yang valid, dan tidak ditemukan item pernyataan yang tidak valid, sehingga dapat diidentifikasi pernyataan penelitian yang valid sebagai kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto uji reliabilitas ditentukan dari gagasan instrumen bisa dipakai untuk alat pengumpulan data sebab instrumen itu telah bagus. Reliabilitas instrumen adalah suatu alat untuk menentukan keabsahan instrumen sehingga instrumen yang benar biasanya reliabel, disisi lain harus dilakukan pemeriksaan reliabilitas instrumen .

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Ghozali uji reliabilitas digunakan untuk menentukan koefisien reliabilitas. Metode alpha Cronbach digunakan untuk menentukan koefisien reliabilitas . Instrumen disebut reliabel jika memenuhi standar Cronbach Alpha, yakni. Nilai alpha H. Cronbach lebih besar dari 0,6. Skala dikelompokkan kedalam 5 kelas dengan interval yang sama dan bisa diinterpretasikan seperti berikut:

- a) Angka Alpa Croanbach 0,00 - 0,20 artinya kurang reliabel.
- b) Angka Alpa Croanbach 0,20 - 0,40 artinya agak reliabel.
- c) Angka Alpa Croanbach 0,40 - 0,60 artinya cukup reliabel.
- d) Angka Alpa Croanbach 0,60 - 0,80 artinya reliabel.
- e) Angka Alpa Croanbach 0,80 - 1,00 artinya sangat reliabel.

3. Pra Syarat Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ialah pengujian yang dilaksanakan sebagai syarat untuk melaksanakan pengujian data. Uji normalitas dilaksanakan sebelum data diolah berdasarkan cara penelitian yang diambil. Uji normalitas data dipakai untuk melihat apakah data pada variabel dependen serta variabel independen berdistribusi normal pada model regresi. Ketika menguji normalitas data, untuk memverifikasi kemungkinan sampel bermula dari populasi yang terdistribusi normal. Jika hasilnya normal, pengujian statistik bisa diperluas ke populasi. Uji normalitas dilaksanakan memakai untuk metode uji *Liliefors* dan pada aplikasi SPSS dinamakan dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Data disebut normal, jika nilai *sig* > 0,05 dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

($P>0,05$). Sebaliknya, jika nilai $sig < 0,05$ dalam ($P<0,05$), maka disebut tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ialah alat uji yang dibutuhkan untuk melihat bentuk hubungan antar variabel yang diteliti⁷⁹. Dilakukannya uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah antar variabel X₁ (Kepemimpinan Kepala Sekolah), X₂ (Profesionalisme), dan Y (Motivasi Guru) memiliki hubungan linear dan signifikan. Uji linearitas ialah prasyarat untuk memakai analisis regresi serta korelasi. Pada penelitian ini pengolahan data statistik menggunakan perhitungan *Deviation From Linearity* dalam program Statistik versi 25.0. Dimana diidentifikasi bahwa tingkat signifikansi (probabilitas) $> 0,05$, data terdistribusi secara linier agar mengakomodasi model. Oleh karena itu, untuk melihat apakah data survei tersebut linier, maka peneliti melihat dari hasil tabel ANOVA. Nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya bahwa data tersebut mempunyai struktur linier dan sebaliknya.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali bahwa uji kolinearitas dipakai untuk mengukur apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen untuk mengetahui kolinearitas bisa dilakukan dengan melihat nilai *koefisien inflasi varians* (VIF). Dari tiap-tiap variabel bebas, ketika nilai

⁷⁹ Widhiarso, W. (2010). Catatan pada uji linieritas hubungan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VIF < 10 atau nilai toleransi $> 0,10$ maka bisa diambil kesimpulan bahwa data bebas dari gejala kolinearitas⁸⁰.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah suatu model regresi mempunyai ketidaksamaan varians dari residual satu pengamat ke pengamat lainnya, apabila tetap maka dapat diartikan sebagai homoskedastisitas serta apabila berbeda dapat diartikan sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Muhsin bahwa dalam penelitian ini memiliki fungsi agar saat menguji ada tidaknya heteroskedastisitas memakai uji *Glejser*, apabila nilainya signifikan $< 0,05$ maka akan terdapat heteroskedastisitas, apabila sebaliknya nilai signifikan $\geq 0,05$ maka akan terdapat homoskedastisitas⁸¹.

4. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis dilaksanakan dengan bantuan komputer yang memakai aplikasi SPSS ver 23.0 *for windows*. Pada penelitian ini uji hipotesis yang dipakai yaitu uji regresi linear berganda serta uji t. Hal ini bertujuan supaya kontribusi dari masing-masing variabel dapat menggunakan persamaan regresi linier berganda.

⁸⁰ Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164-173.

⁸¹ Rofik, M., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 150-164.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis yang menjabarkan bagaimana hubungan antar variabel bebas berganda dan variabel terikat. Pada penelitian ini memiliki dua variabel bebas yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Profesionalisme. Sedangkan variabel terikat yakni motivasi guru. Oleh karena itu, untuk menghitung analisis yang menggunakan bantuan aplikasi Statistik versi 25.0.

Ketika melakukan uji dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas pada menjabarkan perubahan variabel terikat. Hal ini dilakukan untuk dengan taraf signifikan 0,05 (= 5%). Penerimaan dan penolakan hipotesis dilaksanakan dengan kriteria berikut ini:

- a) Apabila probabilitas $< 0,05$ maka bisa disebut terjadi pengaruh antar Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Profesionalisme Terhadap Motivasi Guru.
- b) Jika probabilitas $> 0,05$ maka bisa disebut tidak terjadi pengaruh antar Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Terhadap Motivasi Guru.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (nilai yang diprediksikan)

X1 dan X2 = Variabel independent

a = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2...Xn = 0)

b = Koefisien regresi (nilai naik atau turun)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Uji F

Menurut Ghazali dalam melakukan uji F bertujuan untuk mengetahui bagaimana semua variabel bebas yang ada pada model secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dilakukannya uji F berdasarkan pada taraf signifikansi 0,05 (= 5%). Penerimaan dan penolakan hipotesis dapat ditentukan pada ciri-ciri berikut ini:

- a) Apabila probabilitas $< 0,05$ maka bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Terhadap Motivasi Guru.
- b) Jika probabilitas $> 0,05$ maka bisa diartikan tidak terjadi pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Terhadap Motivasi Guru.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali bahwa dalam melakukan uji koefisien determinasi (R^2), yang bertujuan untuk menguji derajat kemampuan model pada menjelaskan variasi variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti juga memakai uji koefisien determinasi. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X1, X2 dan Y yang menggunakan pengolahan data melalui program SPSS. Bertambah besar pengaruh nilai R^2 maka bertambah besar kontribusinya kepada variabel terikat.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 68,3% terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya. Sedangkan 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2. Profesionalisme guru memiliki pengaruh sebesar 61,5% terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya. Sedangkan sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara simultan memiliki pengaruh sebesar 69,3% terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bina Widya. Sedangkan sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori-teori Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru dengan bukti empiris dari konteks lokal yang jarang dijadikan fokus sebelumnya. Pendekatan integratif antara inovasi dan motivasi memberi kontribusi baru dalam literatur kepemimpinan pendidikan berbasis nilai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Implikasi Praktis

Kepala sekolah perlu diberikan pelatihan dan pembinaan yang menyeimbangkan antara kompetensi strategis (inovasi) dan kemampuan interpersonal (motivasi). Kedua aspek ini terbukti saling memperkuat dalam membentuk guru yang profesional

C. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Disarankan untuk terus mengembangkan kepemimpinan yang mengedepankan motivasi dan pemberdayaan guru. Kepala sekolah hendaknya menjadi inspirator yang tidak hanya menuntut inovasi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh apresiasi dan semangat kebersamaan

2. Bagi Guru

Profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kebijakan atau pelatihan formal, tetapi juga oleh keterbukaan terhadap perubahan dan kemampuan menerima dorongan positif dari lingkungan kerja yang dipimpin secara efektif

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah yang lain, seperti kepemimpinan spiritual atau kepemimpinan berbasis budaya lokal, dalam kaitannya dengan mutu pendidikan di daerah tertinggal atau kepulauan, guna memperluas perspektif dan memperdalam hasil.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahim, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Publik*, 3(1), 66–74

Alfiansyah, Alan, dkk. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penjaskesrek*, 2020

Amir Daim Indrakusuma, Pengantar Ilmu Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional. 2004.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Burhanudin, Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), Hal. 65

Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–40

Djamarah, S. B. (2015). Psikologi belajar. Jakarta: Rineka Cipta.

E. Mulyasa, Profesi Tenaga Kependidikan, (Bandung: CV Pustaka Setia), h. 81-82.

Euis Karwati, Kinerja Dan Profesionalisme Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu, (Bandung: Alfabeta, 2013), h 163.

Hartono. (2018). Metodologi Penelitian. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

H. Suwatno, Pemimpin Dan Kepemimpinan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm,5.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 72.

Hardani, dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara

Ivancevich, J. M., dalam Riyadi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(2), 55–60.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). Organizational behavior and management (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

2024

Kartini Kartono, Pemimpin Dan Kepemimpinan (Yogyakarta:Raja Grafindo Persada, 2005),Hal.93

Kartini Kartono, Pemimpin Dan Kepemimpinan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm 6.

Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kemendiknas.

Kunandar. (2007). Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Rajawali Pers.

lawati Pristiani, “5 Hambatan Melakukan Motivasi Diri dalam Bekerja”, 2013. www.ilawatiapt.com/hambatan-motivasi-diri/

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Malayu, S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (SSJakarta: PT Bumi Aksara,2013), h 169.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2013). Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2021). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurkolis, Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model, dan Aplikasi (Jakarta: PT Grasindo, 2003), h.152

Nuryadi. (011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta. Tesis. Yogyakarta: PPs UNY

Nuryani. (2019). Kompetensi Profesional Guru dalam Pembelajaran Efektif. *Jurnal Pendidikan Guru*, 10(2), 77–88.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMP Islam Daarul Ilmi Fachru Abdul Rahman, Raharjo Pasca Sarjana UIN Wali Songo

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2007

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang standar pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Kompetensi Guru

Piet A. Sahertian, Ida Alaida, Supevisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education (Surabaya: Usaha Nasional, 2006).38

Priyono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher

Pupuh Fathurruhman & Aa Suryana, 2012, Guru Profesional, Bandung:PT refika Aditama, Hal.40

Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., Tasnim, T., TahuIending, P. S., Simarmata, H. M. P., & Prasetya, A. B. (2020). Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada

Riyadi, S. (2017). Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 45–53

Riyadi, S. (2017). Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 45–53.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Boston: Pearson Education

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Rusman, 2012, Model-model Pembelajaran, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Hal. 18

Sardiman. 2012. Interaksi dan motivasi belajar mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Satori, D., & Komariah, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Bandung: Alfabeta.

Sophia Azhar, Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam), Journal-uin alauddin.ac.id , Volume V, Nomor 1, januari-Juni 2016, h. 129

Sudarwan Danim dan Suparno, Manajemen dan Kepemimpinan ..., hlm.35

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

© Hak Cipta UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet.

Suparman, Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru,(Cet. I; Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h.16

Tukiyo, "Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten", Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia(2017)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (1).

Uno, H. B. (2019). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara.

Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017), h. 103

Wahjosumidjo. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wahyudi, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization), (Alfabeta: Bandung, 2012), h.120

Winarsih, S. (2018, April). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Journal In International Conference of Moslem Society Vol. 2

Wulansari lataza, "analisis kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja pengaruhnya terhadap profesionalisme guru di yayasan satuatap jabalnur dwet, wates, Kediri), international jurnal of educational resources 01, no. 2, (agustus 2020), h.128

Yulfita „Aini,“Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”,Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.2.No.1,Universitas Pasir Pengaraian,(2019): 100

**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Bapak/Ibu Guru yang terhormat,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperdulikan dan atau selanjutnya
a. Pengutipan tidak keperluan dan atau sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam rangka melaksanakan penelitian tesis, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang berjudul: "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja Guru se-Kecamatan Binawidya".

Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini secara objektif. Seluruh informasi akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

I. IDENTITAS RESPONDEN**Nama:****Pendidikan Terakhir:****Status Sertifikasi: Sudah / Belum****Lama Mengajar:****Sekolah:****II. PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai kondisi Bapak/Ibu. Skala penilaian sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju**TS = Tidak Setuju****KS = Kurang Setuju****S = Setuju****SS = Sangat Setuju****1. Motivasi Kerja Guru**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.					

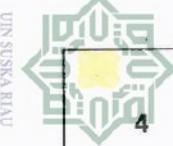
Syarif Kasim Riau
Sistem Manajemen Inovasi
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencautumkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyelesaian karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tafsiran suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	Saya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai ketentuan.						
	Prestasi yang saya peroleh mencerminkan motivasi kerja yang tinggi.						
	Saya mengikuti pelatihan sebagai bentuk pengembangan diri.						
	Saya bekerja mandiri tanpa harus diperintah.						

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<p>1 2 3</p> <p>Syarif Kasim Riau</p>	Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap tugas dan kewenangannya.					
	Kepala sekolah memiliki jiwa besar dalam menerima perbedaan dan kritik.					
	Kepala sekolah menunjukkan ketabilan emosi.					



4	Kepala sekolah menerima masukan, saran, dan kritik.										
5	Kepala sekolah memiliki pengetahuan berbasis pengalaman.										
6	Kepala sekolah mengaplikasikan pengetahuan untuk perbaikan sekolah.										
7	Kepala sekolah mengembangkan program sesuai visi misi.										
8	Kepala sekolah mengevaluasi capaian visi misi.										
9	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah sebelum mengambil keputusan.										
10	Kepala sekolah membuat keputusan berdasarkan data/logika.										
11	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.										
12	Kepala sekolah berkomunikasi jelas dengan tenaga pendidikan.										

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajib UIN Suska Riau.



13

	Kepala sekolah berkomunikasi dengan peserta didik.						
	Kepala sekolah berkomunikasi terbuka dengan orang tua.						
	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan masyarakat.						

3. Profesionalisme Guru

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memahami konsep, prinsip, dan fakta penting dari materi pelajaran yang saya ajarkan					
2	Saya mampu mengaitkan materi pelajaran dengan situasi dan pengalaman nyata yang dekat dengan kehidupan siswa.					
3	Saya dapat menyajikan materi pelajaran dengan jelas sehingga mudah dipahami oleh Siswa					
4	Saya merancang metode pembelajaran yang sesuai					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Profesionalisme Guru

No

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257





Lampiran 2 : Hasil Angket Variable Y (Motivasi Kerja Guru)

No	Nak Guru	Motivasi Kerja															Total
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	67
2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	63
3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	63
4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	59
5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	65
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	67
8	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	67
9	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	68
10	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
11	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	67
12	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
13	5	4	3	2	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	3	4	57
14	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	60
15	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	51
16	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	70
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
19	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	73
23	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	68
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	70
26	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	56
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	58
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
31	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	71
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
35	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	57
36	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	69
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72
39	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	69
40	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
42	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	63

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menaikkan dan menyebutkan sumber.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	71
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
49	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
50	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	69
51	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	70
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	65
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73
56	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
57	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	65
58	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	67
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
61	5	5	5	5	5	3	2	4	4	3	4	5	4	3	62
62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	65
63	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	64
64	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	63
65	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	64
66	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	61
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
68	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
69	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	68
70	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
71	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

Lampiran 3 : Hasil Kuesioner Variable X1 (Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Kepemimpinan Kepala Sekolah								Total
X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	3	3	5	5	5	35
5	4	3	4	4	4	4	4	31
3	5	5	5	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	5	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	5	5	5	34
4	5	4	4	4	5	5	5	36
4	5	5	4	5	5	2	3	33

b. Pengutipan tidak merugikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	3	2	1	5	5	3	28
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	3	3	3	4	4	30
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	3	4	4	5	30
4	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	3	3	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	4	4	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	5	3	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	3	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	3	3	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32

5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	5	4	3	4	5	5	33
5	4	5	5	5	5	2	4	34
5	5	5	5	2	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	3	4	29
4	3	4	5	5	5	3	3	30
3	3	3	3	3	4	4	3	28
4	5	4	4	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 4 : Variabel X2 (Profesionalisme Guru)

Profesionalisme Guru						
X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Total
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	2	5	26
3	5	4	5	5	5	27
4	4	3	4	4	5	24
4	4	5	5	5	5	28
4	3	5	5	5	5	27
4	5	5	4	3	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	5	4	4	26
4	3	3	5	5	5	25
4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	5	4	3	26
4	4	4	4	3	4	23
3	3	4	3	3	3	19
5	5	5	4	5	5	29
3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	5	3	4	24

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau saran suatu masalah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
(UUD)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

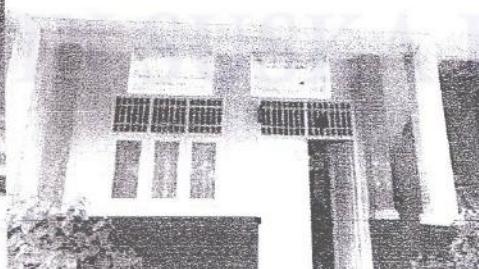
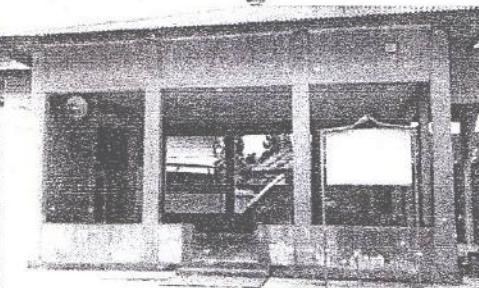
Lampiran 11 : Dokumentasi

Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





State Islamic Syarif Kasim Riau

PERPUSTAKAAN
SARITAS

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengetahui dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 8 : Surat Izin Pra Riset

UIN SUSKA RIAU



© HAK Cipta
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA RI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PASCASARJANA كلية الدراسات العليا THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs. (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4554/Un.04/Ps/HM.01/11/2025 Pekanbaru, 19 November 2025
Lamp. :-

Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada
Yth. SMPN 23, SMPN 40 PEKANBARU
Jl. Garuda Sakti No.KM.3, Simpang Baru, Kec.
Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

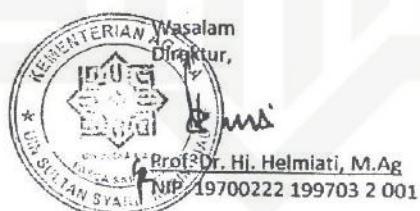
Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: REIZAHRA DIANNISA
NIM	: 22390624982
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: V (Lima) / 2025
Judul Tesis/Disertasi	: PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) SE-KECAMATAN BINAWIDYA

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari Jl. Garuda Sakti No.KM.3, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

Waktu Penelitian: 19 November 2025 s.d 19 Februari 2026

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 9 : Surat Balasan Penelitian SMPN 40 Pekanbaru



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 40 PEKANBARU
Jl. Ketirian (Garuda Sakti KM 3) Kel. Binawidya Kec. Binawidya Kota Pekanbaru
NPSN : 89855890 email : smpn40.pekanbaru@gmail.com



SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN RISET

Nomor : 400.3.5/SMPN40/343/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 40 Pekanbaru :

Nama : INDRAWATI, M.Pd
NIP : 19730316 200604 2020
Jabatan : Kepala Sekolah
Nama Sekolah : SMP Negeri 40 Pekanbaru
Alamat Sekolah : Jl. Ketirian (Garuda Sakti KM 3)

Bedasarkan surat dari Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B-4554/Un.04/Ps/HM.01/11/2025 tanggal 19 November 2025
Perihal Izin Melakukan Riset, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Reizahra Diannisa
NIM : 22390624982
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam S2
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) SE KECAMATAN BINAWIDYA

Telah melaksanakan Penelitian/Riset Tesis di SMP Negeri 40 Pekanbaru.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Desember 2025
Kepala Sekolah

PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
SMP NEGERI 40 PEKANBARU
DINAS PENDIDIKAN
INDRAWATI, M.Pd
NIP.19730316 200604 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 10 : Surat Balasan Penelitian SMPN 23



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU DINAS PENDIDIKAN SMP NEGERI 23 PEKANBARU

SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN)
Jalan Garuda Sakti Km. 3 Kel. Binawidya Kec. Binawidya Kota Pekanbaru. Telp : (0761) - 7875384
NIS : 200620, NSPS : 201096007062, NPSN : 10401912
E-mail : smpn23@pekanbaru.go.id, Website : <http://www.smpn23pekanbaru.sch.id>



AKREDITASI A

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 895 / SMP.N. 23.TU/XII/2025/ 6,20

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SMP Negeri 23 Pekanbaru Provinsi Riau

Nama : Yenni Elifa, S.Pd

NIP : 197309151998022001

Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda, IV/c

Berdasarkan Surat dari Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau,

Nomor : B-4554/Un.04/Ps/HM.01/11/2025 Tanggal 19 November 2025 tentang izin melaksanakan

Riset/Tesis/ Disertasi dengan ini menerangkan :

Nama : Reizahra Diannisa

NIM : 22390624982

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Jenjang Pendidikan : Strata – 2 (S2)

Fakultas /Universitas : Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru

Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama

Negeri (SMPN) Sekecamatan Binawidya.

Telah Selesai melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 23 Pekanbaru pada tanggal :

19 November 2025 s.d 06 Desember 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



1. Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : S- 4788/Un.04/Ps/PP.00.9/12/2025
Lamp. 1 berkas
Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan
Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan
b. Pengutipan

Kepada Yth.

1. Dr. Afriza. M. Pd (Pembimbing Utama)
2. Dr. Hartono. M. Pd (Pembimbing Pendamping)

di Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

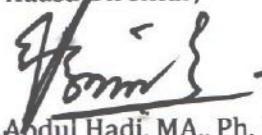
Nama	:	Reizahra Dianisa
NIM	:	2239064982
Program Pendidikan	:	Magister/Strata Dua (S2)
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	V (Lima)
Judul Tesis	:	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Se- Kecamatan Binawidya

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian Setelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam,
Kuasa Direktur,

Abdul Hadi, MA., Ph. D.
NIP. 19730118 200003 1 001

Tembusan :
1. Sdr. Reizahra Dianisa
2. Arsip

masalah.

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karyanya
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan peningkatan pengetahuan dan kepentingan yang wajar
 b. Pengutipan tidak
 2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
 PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Rezahra Dianisa

NAMA
NIM
PRODI
KONSENTRASI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	25/12/2015	Pengaruh sistem rekrutmen, seleksi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Al Birru Pekanbaru	Apri Ari	
2	25/12/2015	Pengaruh persepsi kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme terhadap motivasi kerja guru di SMPN Kec. Margoyan Batam	gustiandini Hafit	
3	25/12/2015	Analisis kualitatif pelatihan guru di SMP berbasis resantran taqfi' at-taubah batam	Randi Sayutra agus	
4	25/12/2015	Manajemen pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsawwiyah swasta Kec. Batam	Nanda Zulfan Anagrah	
5	25/12/2015	Pengaruh kepemimpinan inovator dan motivator kepala sekolah terhadap pengembangan profesional pendidik di sekolah madrasah Negeri	M. Ramdhani	

Pekanbaru, 23 Desember
 Kaprodi,

2015

[Signature]
 Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
 NIP. 19760408 200112 1 002

NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali seminar proposal/thesis/ujian terbuka

3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA Reizahra Diannisa
NIM
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 i. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa

a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian
 b. Pengutipan tidak berulang

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	15/05/2025	Persyarh kualifikasi akademik dan motivasi teresa thdp kerja sum di sekolah menengah kejuruan negeri 1	Nur Afifah	
2	12/05/2025	Implementasi manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di madrasah	Annisa Darma Yanti	
3	20/05/2025	Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aljabar 3 kota Pekanbaru	Roni Hendra	
4	17/03/2025	Strategi optimisasi pelaksanaan kurikulum berbasis pesantren muhammadiah (hikma) Creative School	Muslim Riyadi	
5	08/03/2025	Implementasi gaya kepemimpinan demokrasi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin sum	Hafiz Mahendar	

Pekanbaru, 23 Desember 2025
 Kaprodi,



Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
 NIP. 19760408 200112 1 002

NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali seminar proposal/thesis/ujian terbuka

3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

Setiap kali mengikuti ujian suatu masalah.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 40 PEKANBARU

Jl. Ketitiran (Garuda Sakti KM 3) Kel. Binawidya Kec. Binawidya Kota Pekanbaru
NPSN : 69855690 email : smrn40.pekanbaru@gmail.com



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak

Berdasarkan surat dari Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B-4554/Un.04/Ps/HM.01/11/2025 tanggal 19 November 2025
Perihal Izin Melakukan Riset, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Reizahra Diannisa
NIM	: 22390624982
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Judul Penelitian	: PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) SE KECAMATAN BINAWIDYA

Telah melaksanakan Penelitian/Riset Tesis di SMP Negeri 40 Pekanbaru.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai alat bukti

sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Desember 2025

Kepala Sekolah

INDRAWATI, M.Pd

NIP.19730316 200604 2020



1. Pengutipan hanya untuk kepentingan penulisan karya ilmiah, penyajian laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 895 / SMP.N. 23.TU/XII/2025/ 620

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SMP Negeri 23 Pekanbaru Provinsi Riau

Nama : Yenni Elifa S.Pd

NIP 111-197309151998022001

Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda, IV/c

Berdasarkan Surat dari Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau

Nomor : B-4554/Un.04/Ps/HM.01/11/2025 Tanggal 19 November 2025 tentang izin melaksanakan

Riset Tesis/ Disertasi dengan ini menerangkan :

Nama : Reizahra Diannisa

NIM : 22380624982

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Ionian Bondidikan - Status - 2 (SO)

Fakultät für Universität Potsdam, Universitätstr. 4, 14469 Potsdam

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Sekecamatan Binawidya

Telah Selesai melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 23 Pekanbaru pada tanggal :

19 November 2025 s.d. 06 Desember 2025

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : Di Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Desember 2025.

Peranan Kepala Sekolah,

Elif Elifa, S.Pd
NIP. 197309151998022001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh tulisan tanpa izin dan menyertakan dan menyertakan
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pedidikan, ilmiah, penelitian, dan penulisan akademik.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan pengaruh dan pengaruh.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbarui sebagian atau seluruh tulisan tanpa izin dan menyertakan dan menyertakan

Mp.ipasca UIN Sultan Syarif Kasim Riau

pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah pertama...

- Reizahra Diannisa Tesis
- Pengecekan Tesis
- UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Document Details

Submission ID
trn:oid:::1:3455480668

Submission Date

Jan 11, 2026, 6:55 PM GMT+7

Download Date

Jan 11, 2026, 6:58 PM GMT+7

File Name

Reizahra_diannisa_turnitin_2.docx

File Size

270.5 KB

56 Pages

12,955 Words

88,584 Characters

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author:	Mpi.pasca UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Assignment title:	Reizahra Diannisa Tesis
Submission title:	pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme ...
File name:	Reizahra_diannisa_turnitin_2.docx
File size:	270.46K
Page count:	56
Word count:	12,955
Character count:	88,584
Submission date:	11-Jan-2026 06:56PM (UTC+0700)
Submission ID:	2855015403

1. Banyak hal yang tidak dibagikan atau tidak dikenal orang lain.

oer:

ghi

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Author's name	Reizahra Diannisa ¹ Gustianto Nur Hafis ¹ Anisa Siti Hodijah ¹ Sohiron ¹ Afriza ¹ Hartono ¹ Mardianto ¹ Saputra Hadi ¹
Title article	Evaluating Managerial Supervision Practices for Teacher Performance Enhancement: Evidence from an Islamic Secondary School in Indonesia
Institutions	¹ Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Indonesia
Submission	3 rd , December 2025
Papers ID	09.548
Date Publish	Volume 9 Number 4 2026

Articles with the author's name and title have been passed for publication according to our journal's publishing schedule. For your information, the International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA) <https://ijmurmica.ppj.unp.ac.id/index.php/ijmurmica> has been accredited with a **SINTA 3** ranking based on the Decree of the Director General of Higher Education, Research and Technology, Ministry of Education, Culture, Research and Technology of the Republic of Indonesia Number 177/E/KPT/2024.

Please do not hesitate to contact the person in charge if require further information;

Editor-In-Chief
ijmurmica@ppj.unp.ac.id

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a: Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b: Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

