

## Pengaruh Motivasi Kinerja dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

M. Manazil Siddiq<sup>1</sup>, Badarussyamsi<sup>2</sup>, Syamsul Huda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>UIN Sulthan Thaha Saifuddin

E-mail: [manazilsiddiq@gmail.com](mailto:manazilsiddiq@gmail.com), [badarussyamsi@uinjambi.ac.id](mailto:badarussyamsi@uinjambi.ac.id), [syamdah58@gmail.com](mailto:syamdah58@gmail.com)

### Article History:

Received: 02 Maret 2023

Revised: 07 Maret 2023

Accepted: 08 Maret 2023

**Keywords:** Motivasi Kerja, Kompetensi Sosial, Kinerja Guru

**Abstract:** Tulisan ini bertujuan menganalisis seberapa besar kekuatan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik regresi dengan program SPSS 19.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau yang berjumlah 21 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hipotesis kerja pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan diterima dengan kekuatan pengaruh 30,1%. (2) Hipotesis kerja kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan diterima dengan kekuatan pengaruh 27,8%. (3) Hipotesis kerja ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan diterima dengan kekuatan pengaruh 64,2%.

### PENDAHULUAN

Pendidikan berfungsi untuk meningkatkan mutu kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dalam kehidupan bermasyarakat, sejak lahir, anak diasuh dan didik oleh orang tuanya. Ia belajar, dari ibunya bagaimana mengembangkan kemampuannya (Nugraha, 2019). Pendidikan dapat pula diartikan sebagai pengembangan individu-individu atau kelompok-kelompok kehidupan atau masyarakat besar atau kecil (Harahap, 2020). Dalam hal ini pendidikan diartikan sebagai penyampaian nilai-nilai kebudayaan kepada generasi muda. Pendidikan merupakan usaha secara sadar untuk mewujudkan sesuatu pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Pendidikan menjadikan generasi ini sebagai sosok panutan dari pengajaran

generasi yang terdahulu (Zafi, 2018). Sampai sekarang ini, pendidikan tidak mempunyai batasan untuk menjelaskan arti pendidikan secara lengkap karena sifatnya yang kompleks seperti sasarannya yaitu manusia. Sifatnya yang kompleks itu sering disebut ilmu pendidikan. Ilmu pendidikan merupakan kelanjutan dari pendidikan (Abd Rahman et al., 2022). Ilmu pendidikan lebih berhubungan dengan teori pendidikan yang mengutamakan pemikiran ilmiah. Pendidikan dan ilmu pendidikan memiliki keterkaitan dalam artian praktik serta teoritik. Sehingga, dalam proses kehidupan manusia keduanya saling berkolaborasi (Abd Rahman et al., 2022).

Dalam konsep penyampaian nilai-nilai kebudayaan tersimpul arti bahwa manusia dianggap sebagai wadah yang dipakai oleh pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya pendidikan ialah suatu kegiatan atau situasi yang diadakan oleh pendidik secara sengaja untuk mencapai tujuan (Anwar, 2015). Pada penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, pendidikan agama Islam adalah bagian dari aspek yang integral. Islam memandang bahwa manusia mendapat wewenang dari Allah SWT untuk melaksanakan pendidikan terhadap manusia dan juga alam, maka manusialah yang bertanggung jawab melaksanakan pendidikan tersebut. Islam merupakan syariat Allah SWT. yang harus dipahami dan diamalkan sebagai wujud dari tugas manusia di bumi. Agar manusia mampu memikul dan merealisasikan amanat besar itu, syariat membutuhkan pengamalan, pengembangan, dan pembinaan (Ramli, 2014). Pengembangan dan pembinaan yang dimaksud dengan pendidikan Islam itu sesuai dengan firman Allah SWT. berikut:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya:

*“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu, dan khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.”*  
(QS. Al-Ahzab: 72)

Guru sebagai salah satu komponen dari sistem pendidikan. Memiliki peran penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar. Griffin dalam Bafadal mengemukakan dalam latar pembelajaran di sekolah bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung kepada tingkat kinerja guru. Jadi, di antara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran adalah guru. Ini berarti dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari ia harus berusaha untuk menolong anak dalam mencapai tingkat kedewasaan dan tetap berpegang teguh kepada asas pendidikan agar pendidikan kita semakin lebih baik (Tauhid, 2021).

Namun dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih bermasalah. Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan, pengadaan sarana dan prasarana namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan (Nazirah, 2014). Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri). Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa

aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal (Yuzaffari & Setiawan, 2018).

Berbicara masalah kompetensi berarti berbicara tentang kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kompetensi guru di lembaga pendidikan madrasah harus terus ditingkatkan. Guru yang memiliki kompetensi yang baik biasanya akan mengaplikasikan kinerja yang baik pula. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Pianda, 2018). Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly “Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan”. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Agar hasil kinerja guru meningkat dibutuhkan perhatian khusus terhadap segala faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru (Tereima, 2016). Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan berkaitan dengan kompetensi dimana seorang guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimilikinya serta faktor motivasi yang merupakan kondisi mental seseorang yang mendorong dirinya untuk berusaha mencapai prestasi kinerja secara maksimal (Pianda, 2018).

Dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran, guru memiliki peran yang sangat penting. Guru sebagai individu biasanya memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi (Hafid, 2017). Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, dimana motivasi berasal dari kata motif yang bertarikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat ditafsirkan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkitan tenaga munculan suatu tingkah laku tertentu (Greene, 2022). Reksohadiprojo dan Handoko mengemukakan bahwa Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hermawati, 2012). Sejalan dengan itu para guru juga harus mencontohkan kepribadian yang mulia sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik, selalu mempersiapkan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik karena guru memiliki peranan yang sangat besar dalam proses pembelajaran, dan salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran. Keberhasilan yang diraih dalam pendidikan merupakan salah satu wujud dari kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Keberhasilan itu didukung oleh kemampuan guru dalam memanfaatkan potensinya diantaranya adalah kompetensi sosial (Warsah & Uyun, 2019).

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Seorang guru harus berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan (Astika & Bunga, 2016). Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat dipantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif pula. Kompetensi sosial haruslah dimiliki seorang guru, yang mana guru harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, kepala sekolah, dan masyarakat sekitarnya. Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir d,

dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Dengan standar kompetensi yang telah dijelaskan tersebut akan menjadi program kompetensi mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam meningkatkan kualitas mengajar agar tercapai tujuan pendidikan nasional (Juniantari & Sri, 2017).

Upaya meningkatkan mutu pendidikan, tidak bisa terlepas dari sebuah tempat yang bernama madrasah. Karenanya upaya perbaikan manajemen madrasah sangatlah penting. Karenanya pula sistem pendidikan di madrasah saat ini harus diperbaiki, minimal pada aspek perbaikan kurikulum dan perbaikan kualitas pembelajaran, kualitas SDM baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, perbaikan sarana prasarana, dan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan (Handayani, 2021). Langkah-langkah strategis harus dikembangkan oleh madrasah untuk menjadi madrasah yang efektif dalam membangun citra positif sehingga ada akselerasi peningkatan kualitas madrasah. Madrasah harus mempunyai visi dan misi yang jelas, kepala madrasah yang profesional, guru yang profesional, lingkungan yang kondusif, ramah siswa, manajemen yang kuat, kurikulum yang luas tapi seimbang, penilaian dan pelaporan prestasi siswa yang bermakna, serta pelibatan orang tua/masyarakat (Buchari & Saleh, 2017).

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sa'adah El-Islamiyah adalah salah satu lembaga pendidikan di Kota Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Propinsi Riau sebagai madrasah yang tergolong sudah lama berdiri berkomitmen terhadap mutu agar mampu menjadi madrasah yang unggul. Visi madrasah adalah menjadi madrasah unggulan, kompetitif, dan peserta didik yang berakhlakul karimah. Dalam memenuhi visi tersebut madrasah terus mencari sesuatu yang baru yang mampu menjadikan madrasah sebagai lembaga pendidikan pilihan masyarakat di Kota Tembilahan. Kepala madrasah selalu berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru pola manajemen yang tepat bagi guru dan staf. Peranan guru yang sangat besar dalam menjamin kualitas pembelajaran terus menjadi perhatian untuk ditingkatkan. Kemampuan guru secara profesional perlu dianalisis sehingga diperoleh data aktual untuk menjadi dasar evaluasi dan pengembangan.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan masih terus berupaya meningkatkan kemampuan profesional guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan meningkatkan hasil pembelajaran bagi peserta didik. Namun Fenomena yang terlihat di lapangan menunjukkan masih adanya guru belum melaksanakan tugasnya dengan baik, atau dalam arti masih berkinerja kurang baik, data awal yang peneliti temukan pada studi awal sebagai berikut:

**Tabel 1. Daftar Studi Awal Kinerja Guru**

No	Aspek yang diamati	Keterlaksanaan			
		Ya	%	Tidak	%
1	Guru tepat waktu datang ke sekolah	9	56,25	7	43,75
2	Guru masuk kelas sesuai jam pelajaran	10	62,50	6	37,50
3	Guru keluar kelas sesuai jam pelajaran	11	68,75	5	31,25
4	Guru membawa media inovatif ke dalam kelas	3	18,75	13	81,25
5	Guru berkomunikasi dengan teman sejawat saat jam istirahat.	10	62,50	6	37,50
6	Guru melayani orang tua siswa dengan baik	12	75	4	25
Jumlah		55	57,29	41	42,71

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 1 di atas tampak bahwa dari beberapa aspek indikator kinerja guru, masih terdapat kekurangan keterlaksanaannya. Seharusnya sebagai guru yang profesional harus selalu bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi, menguasai metode dan strategi belajar dengan baik dan menerapkannya pada proses pembelajaran, serta mampu membangun komunikasi yang baik dengan teman sejawat dalam hal saling mendukung dalam peningkatan kualitas kinerja. Dari data gejala di atas, disinyalir terdapat kecenderungan menurunnya kinerja guru yang disebabkan kurangnya guru dalam membangun kemauan untuk berprestasi dan pemanfaatan potensi lingkungan untuk belajar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik regresi berganda karena menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan dengan jumlah anggota populasi sebesar 21 orang (8 laki-laki dan 13 perempuan). Mengingat jumlah anggota populasi sedikit yakni 21 orang, maka peneliti mengambil seluruhnya sebagai sampel atau responden. Oleh sebab seluruh anggota populasi dijadikan sampel, maka penelitian ini juga disebut penelitian populasi atau studi sensus. Adapun Model dalam penelitian ini yaitu:

$$Kinerja Guru_i = \beta_0 + \beta_1 Motivasi Kerja_i + \beta_2 Kompetensi Sosial_i + \varepsilon_i \dots\dots\dots (1)$$

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk *cross-section* dengan menggunakan data primer dan skunder. Untuk variabel bebas dan variabel terikat, data primer penelitian diambil dengan menggunakan instrumen atau alat ukur angket (*questionnaire*). Sumber data adalah dari informan yang dibutuhkan. Data utama (primer) diperoleh dari guru. Sedangkan data pendukung (sekunder) diperoleh dari pimpinan madrasah, karyawan, siswa, dan orang tua siswa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengujian pertama terkait tentang pengaruh dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh yang terjadi oleh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dapat diamati pada tabel berikut.

**Tabel 2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model	Predictor	R	R <sup>2</sup>	(%)	Tafsiran
1	Motivasi Kerja	0,549	0,301	30,1%	Rendah

*Dependent Variable:* Kinerja Guru

Dari tabel 2. di atas terlihat bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru diperlihatkan oleh besaran nilai R Square (r<sup>2</sup>) sebesar 0,301 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 30,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) berada pada level rendah. Angka tersebut berada pada tafsiran rendah,

karena masih terdapat sisanya sebesar 69,9% ditentukan oleh faktor lain. Untuk menguji signifikansi besaran pengaruh di atas, maka dilakukan perhitungan Uji t dengan hasil yang dirangkum pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji t Hitung Koefisien dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B			
Konstanta	72,187		6,644	0,001
Motivasi Kerja	0,568		2,865	0,010

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai konstanta  $a = 72,187$ , dan  $b = 0,568$ , maka persamaan regresi yang terbentuk menjadi  $\hat{Y} = 72,187 + 0,568X_1$ . Makna dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 72,187, artinya jika motivasi kerja sama dengan nol, maka nilai kinerja guru adalah sebesar 71,187. Koefisien regresi (b) sebesar 0,568 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari motivasi kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,568 satu satuan. Pada tabel 3 diketahui besarnya nilai thitung sebesar 6,644 dan nilai sig. = 0,001. Besarnya nilai ttabel dengan banyak data  $n=21$ , variabel  $k=2$ ,  $df=n-k$  ( $df= 19$ ), diperoleh ttabel ( $df.19$ ) = 2,093. Maka thitung > ttabel, dan sig. 0,010 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Selanjutnya untuk mengetahui konsistensi kelinieran yang menunjukkan pola pengaruh yang linier dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji linieritas dengan simpulan hasil dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

No	Manajemen Pembiayaan Pendidikan dan Kinerja Guru	F	Sig
1	Linearity	13,279	0,007
2	Deviation from Linearity	2,067	0,156

Uji linieritas pertama dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pola pengaruh yang linier antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru. Dari tabel IV.19 di atas, baris deviation from linearity diketahui nilai Fhitung = 2,067, dan nilai signifikan sebesar 0,156. Besarnya Ftabel dengan jumlah sampel  $n=21$ , variabel  $k=2$ ,  $df = 21 - 2 = 19$ , diperoleh Ftabel  $df.19.2 = 3,52$ . Sehingga besaran 2,067 Fhitung < besaran 3,52 Ftabel, dan sig 0,156 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pola yang linier antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru. Pada baris linearity diketahui nilai Fhitung = 13,279, dan nilai signifikan 0,007. Maka Fhitung > Ftabel, dan sig 0,007 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru yang linier dan signifikan. Persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 72,187 + 0,568X_1$  dapat menjelaskan bahwa terjadi kontribusi positif yang mana apabila skor variabel motivasi kerja guru naik, maka skor variabel kinerja karyawan juga naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor motivasi guru naik 1 skor, maka skor kinerja guru akan naik 0,568 poin.

### Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru

Berikutnya adalah pengujian terkait pengaruh dari kompetensi sosial (X2) terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh yang terjadi oleh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dapat diamati pada tabel berikut.

**Tabel 5. Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru**

Model	Predictor	R	R <sup>2</sup>	(%)	Tafsiran
1	Kompetensi Sosial	0,527	0,278	27,8%	Rendah

*Dependent Variable:* Kinerja Guru

Dari tabel 5 di atas terlihat bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru diperlihatkan oleh besaran nilai R Square (r<sup>2</sup>) sebesar 0,278 mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru sebesar 27,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan kompetensi sosial (X2) terhadap kinerja guru (Y) berada pada level rendah. Angka tersebut berada pada tafsiran rendah, karena masih terdapat sisanya sebesar 72,2% ditentukan oleh faktor lain. Untuk menguji signifikansi besaran pengaruh di atas, maka dilakukan perhitungan Uji t dengan hasil yang dirangkum pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji t Hitung Koefisien dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B			
Konstanta	72,513		6,366	0,000
Motivasi Kerja	0,693		2,702	0,014

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai konstanta  $a = 72,513$ , dan  $b = 0,693$ , maka persamaan regresi yang terbentuk menjadi  $\hat{Y} = 72,513 + 0,693X_2$ . Makna dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 72,513, artinya jika kompetensi sosial sama dengan nol, maka nilai kinerja guru adalah sebesar 72,513. Koefisien regresi (b) sebesar 0,693 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari kompetensi sosial, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,693 satu satuan. Pada tabel tersebut diketahui besarnya nilai thitung sebesar 6,366 dan nilai sig. = 0,000. Besarnya nilai ttabel dengan banyak data  $n=21$ , variabel  $k=2$ ,  $df=n-k$  ( $df= 19$ ), diperoleh ttabel ( $df.19$ ) = 2,093. Maka thitung > ttabel, dan sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis kerja pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru diterima. Selanjutnya untuk mengetahui konsistensi kelinieran yang menunjukkan pola pengaruh yang linier dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji linieritas dengan simpulan hasil dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru**

No	Manajemen Pembiayaan Pendidikan dan Kinerja Guru	F	Sig
1	Linearity	16,363	0,007
2	Deviation from Linearity	2,814	0,106

Uji linieritas kedua dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pola pengaruh yang linier antara variabel kompetensi sosial terhadap kinerja guru. Dari tabel IV.22 di atas, baris deviation from linearity diketahui nilai Fhitung = 2,814, dan nilai signifikan sebesar 0,106. Besarnya Ftabel dengan jumlah sampel  $n=21$ , variabel  $k=2$ ,  $df = 21 - 2 = 19$ , diperoleh Ftabel  $df.19.2 = 3,52$ . Sehingga besaran  $2,814$  Fhitung < besaran  $3,52$  Ftabel, dan  $sig$   $0,106 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat pola yang linier antara variabel kompetensi sosial dengan variabel kinerja guru. Pada baris linearity diketahui nilai Fhitung = 16,363, dan nilai signifikan 0,007. Maka Fhitung > Ftabel, dan  $sig$   $0,007 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel kompetensi sosial terhadap variabel kinerja guru yang linier dan signifikan. Persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 72,513 + 0,693X_2$  dapat menjelaskan bahwa terjadi kontribusi positif yang mana apabila skor variabel kompetensi sosial guru naik, maka skor variabel kinerja karyawan juga naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor kompetensi sosial naik 1 skor, maka skor kinerja guru akan naik 0,693 poin.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru (Simultan)**

Pengujian berikutnya adalah pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) dan kompetensi sosial (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 8. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru**

Predictor	R	R <sup>2</sup>	Kontribusi (%)	Tafsiran
Motivasi Kerja Kompetensi Sosial	0,801	0,642	64,2%	Sedang

Pada tabel 8 diperoleh nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,642. Dengan menggunakan koefisien determinasi tersebut, maka besarnya pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) dan kompetensi sosial (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 64,2%. Sisanya sebesar 35,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Jika dibuat kategori, maka besar pengaruh dari motivasi kerja (X1) dan kompetensi sosial (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 64,2%. berada pada level sedang. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi garis regresi linier berganda agar dapat diketahui apakah pola arah pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan teknik uji-t.

**Tabel 9. Uji t Hitung Untuk Garis Linier dan Signifikansinya**

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B		
Konstanta	35,027	2,911	0,009

Motivasi Kerja	0,628	4,277	0,000
Kompetensi Sosial	0,771	4,133	0,001

Dari tabel 9 di atas, diperoleh nilai konstanta (B) masing-masing variabel (a) = 35,027,  $b_1=0,628$ , dan  $b_2= 0,771$ . Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $\hat{Y} = 35,027+ 0,628X_1 + 0,771X_2$ . Makna dari persamaan regresi tersebut, yaitu besarnya nilai konstanta (a) sebesar 35,027 mengandung arti bahwa jika motivasi kerja dan kompetensi sosial sama dengan nol, maka kinerja guru adalah sebesar 35,027. Pengujian atas garis linier berganda ini sesuai dengan rangkuman uji t yang ada pada tabel menunjukkan bahwa harga thitung 2,911 lebih besar dari ttabel dengan  $dk 21 - 3 = 18$ , yakni  $t_{18.3}$  sebesar 1,734, dengan demikian garis regresi linier berganda ini dapat menunjukkan pola arah pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan atau berarti.

**Tabel 10. Uji F Hitung Koefisien Regresi dari Motivasi Kerja dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	Sig
Regresi (dari X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y)	16,119	0,000

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui nilai F<sub>hitung</sub> = 16,119 dan nilai signifikan = 0,000. Besar nilai F<sub>tabel</sub> dengan jumlah sampel  $n=21$ , variabel  $k=3$ ,  $df = 21 - 3 = 18$ , diperoleh  $F_{tabel.18.3} = 2,77$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan  $sig. 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian hipotesis kerja (H<sub>1</sub>) ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama terhadap kinerja guru diterima.

## PEMBAHASAN

Perhitungan uji analisis dengan teknik regresi tunggal terhadap hipotesis pertama menghasilkan simpulan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara signifikan dengan kekuatan pengaruh 30,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki peran penting dalam menunjang kualitas kinerja guru. Oleh karena itu pihak manajemen Yayasan Sa'adah El-Islamiyah beserta Kepala Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan hendaknya memberikan perhatian terhadap faktor ini dengan selalu memberikan dorongan agar guru bekerja secara profesional.

Hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya motivasi guru dalam peningkatan kinerja guru hendaknya menjadi perhatian pimpinan MTs Sa'adah El-Islamiyah sebagai manajer atau pengelola lembaga pendidikan. Sejalan dengan hal ini, H. Aan Hartawan menjelaskan bahwa Kepala Madrasah selaku pimpinan harus mampu meningkatkan motivasi guru dengan cara: *Pertama*, Kepala Madrasah selalu manajer harus memberikan arahan dan pembinaan motivasi guru dengan cara mengomunikasikan dan memberikan arahan dengan bahasa sederhana kepada guru yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling membutuhkan, dan berkepentingan, serta kreatif dalam menggerakkan guru. Hal tersebut akan dapat membangkitkan motivasi kinerja guru. Kepala Madrasah juga selalu memberikan gagasan dan ide inovatif untuk guru sehingga meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberdayakan guru

---

dapat dijadikan sebagai panutan, bersedia mendengarkan keluhan guru dan menerima koreksi dari guru dapat menumbuhkan motivasi kerja guru (Sujarwo, 2017). *Kedua*, Kepala Madrasah harus mampu menjadi contoh teladan yang baik dengan menciptakan suasana yang inovatif dan kondusif dalam melaksanakan kegiatan di madrasah (Abas, 2017).

Sejalan dengan hal di atas Chasanah menjelaskan bahwa agar pimpinan sebuah lembaga pendidikan dapat menjadi contoh teladan yang baik, maka ia wajib memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Aprily et al., 2021). Motivasi ini dapat tumbuh melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi yang ditunjukkan dalam perilaku sehari-hari untuk dapat ditularkan kepada seluruh warga sekolah (Alfin, 2021). Kepala sekolah selalu bersikap menyapa dan ramah kepada setiap guru dan murid serta orang tua murid. Kepala sekolah yang selalu menempatkan diri sebagai teman sekaligus pengayom bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya serta siswa adalah pemimpin yang baik. Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan cara yang mendorong warga sekolah seperti guru agar termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya (Suriansyah, 2015). Kepemimpinan Kepala Madrasah berkaitan dengan motivasi kerja dan perilaku komunikasi antarpribadi. Dalam memotivasi kinerja guru melalui kepala sekolah seperti memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja guru memberikan ruang untuk berinovasi kepada para gurunya, memberikan pengarahan dan pembinaan, memberikan wewenang, memberikan perhatian, memberi acara piknik dan insentif bagi guru yang berprestasi (Fauziah, 2022).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru sebesar 27,8%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan perhatian terhadap peningkatan kualitas kompetensi sosial guru yang didorong oleh pimpinan madrasah sebagai motornya. Sejalan dengan hal ini Mohammad Nurul Huda (2020) menjelaskan bahwa kompetensi sosial merupakan aspek penting bagi guru dalam membuat pembelajaran yang efektif. Hal ini dapat memberikan kesempatan bagi siswa untuk melakukan kegiatan positif yang dapat meningkatkan kinerja. Didukung oleh komunikasi yang baik, guru akan lebih mudah menyampaikan berbagai informasi dalam pelajaran tertentu yang akan diajarkan kepada siswa.

Guru dalam menjalani kehidupannya seringkali menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Imam al-Ghazali menempatkan profesi guru pada posisi tertinggi dan termulia dalam berbagai tingkat pekerjaan masyarakat. Guru menurut al-Ghazali mengemban dua misi sekaligus, yaitu tugas keagamaan, ketika guru melakukan kebaikan dengan menyampaikan ilmu pengetahuan kepada manusia sebagai makhluk termulia di muka bumi ini, sedangkan yang termulia dari tubuh manusia adalah hatinya dan guru bekerja menyempurnakan, membersihkan, menyucikan. Misi kedua, adalah tugas sosio-politik (kekhalfahan), dimana guru membangun, memimpin dan menjadi teladan yang menegakkan keteraturan, kerukunan, dan menjamin keberlangsungan masyarakat (Jasman, 2017).

Jadi jelaslah bahwa dengan kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru, maka guru tersebut memiliki dua misi yaitu menyampaikan ilmu kepada manusia baik peserta didik maupun masyarakat sekitar, dan misi yang kedua yaitu menjadi teladan bagi peserta didik, lingkungan sekolah maupun masyarakat sekitar. Berkaitan dengan tanggung jawab, seorang guru harus mampu mengetahui dan memahami nilai-nilai, norma moral dan sosial. Sedangkan kaitannya dengan wibawa, seorang guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, moral dan sebagainya (Huda, 2017).

Upaya peningkatan kompetensi sosial guru dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan

menggunakan peranannya sebagai seorang supervisor. Melalui sebuah supervisi, seorang Kepala Madrasah bisa memberikan bantuan kepada seluruh staf sekolah pada umumnya dan para guru pada khususnya dengan memberikan bimbingan yang mengacu kepada peningkatan kompetensi sosial para guru. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara maksimal sesuai dengan visi dan misi sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menjelaskan bahwa tujuan dari supervisi adalah untuk menilai sejauh mana kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru sebagai pendidik sekaligus membantu mereka dalam melakukan perbaikan-perbaikan bila mana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangannya agar dapat diatasi dengan usaha sendiri (Karimulah & Ummah, 2022).

Supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah bisa berupa kunjungan kelas atau pengamatan terhadap aktivitas guru dimanapun berada. Hal ini dilakukan untuk dapat mengetahui kompetensi sosial yang ditunjukkan guru saat mengajar dan berinteraksi dengan siswa ataupun yang lainnya. Dengan dilakukannya supervisi diharapkan dapat membantu guru dalam melakukan perbaikan-perbaikan dan perkembangan kompetensi sosial mereka secara maksimal (Ali, 2021).

Pengembangan kompetensi sosial guru juga dapat dilakukan dengan mendorong guru untuk mengikuti lokakarya atau workshop dan seminar yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kompetensi sosial. Sejalan dengan hal ini Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru menjelaskan bahwa workshop yang dilakukan dalam dunia pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama secara kelompok ataupun bersifat perseorangan. Dalam kegiatan workshop ini guru-guru berkumpul dan bersama-sama membahas dan memecahkan segala permasalahan yang dihadapi mereka, terutama yang berkaitan dengan masalah pengembangan kompetensi sosial guru. Melalui kegiatan workshop ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kompetensi sosial guru, sehingga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah (Rahmiq et al., 2019).

Mengembangkan kecerdasan sosial merupakan suatu keharusan bagi guru. Karena kecerdasan sosial guru akan membantu memperlancar jalannya pembelajaran serta dapat menghilangkan kejenuhan siswa dalam belajar. Mengembangkan kecerdasan sosial antara lain dengan cara mengadakan forum-forum diskusi serta melakukan kunjungan langsung ke masyarakat dan lingkungan sosial yang beragam. Jika beberapa cara tersebut dilakukan secara efektif maka akan dapat mengembangkan kecerdasan sosial bagi guru, dengan demikian akan menumbuhkan kepedulian mereka terhadap kondisi para siswa, teman sejawat, wali murid dan kondisi sosial masyarakat serta berusaha ikut memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh siswa, teman sejawat, wali murid dan masyarakat (Ashsiddiqi, 2012).

## KESIMPULAN

Pengujian pertama dengan teknik regresi tunggal didapat besaran nilai *R Square* ( $r^2$ ) sebesar 0,301 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 30,1%. Besaran pengaruh ini diuji signifikansinya dengan teknik uji *t*, hasilnya diperoleh nilai *t* hitung sebesar 6,644 yang lebih besar dari *t* tabel ( $df.19$ ) = 2,093, dan nilai sig. = 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (*X*1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (*Y*). Dengan demikian hipotesis kerja (*H*1) pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru diterima.

Pengujian kedua dengan teknik regresi tunggal didapat besaran nilai *R Square* ( $r^2$ ) sebesar 0,278 mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru sebesar 27,8%.

Besaran pengaruh ini diuji signifikansinya dengan teknik uji t, hasilnya diperoleh nilai thitung sebesar 6,366 yang lebih besar dari ttabel (df.19) = 2,093, dan nilai sig. = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis kerja (H1) kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru diterima.

Pengujian ketiga dengan teknik regresi ganda didapat besaran nilai R Square (r<sup>2</sup>) sebesar 0,642. Dari sini dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 64,2%. Besaran pengaruh ini di uji signifikansinya dengan perhitungan uji F, hasilnya didapat nilai Fhitung = 16,119 yang lebih besar dari Ftabel.18.3 = 2,77, dan nilai signifikan = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian hipotesis kerja (H1) ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama terhadap kinerja guru diterima.

## DAFTAR REFERENSI

- Abas, H. E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Abd Rahman, B. P., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani, Y. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Alfin, A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Margoyoso Tanggamus*. UIN Raden Intan Lampung.
- Ali, M. O. H. N. U. R. (2021). *Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Hikmah Banyu Urip Margorejo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021*. UNISNU Jepara.
- Anwar, M. (2015). *Filsafat pendidikan*. Kencana.
- Aprily, N. M., Setiawan, D., Elan, E., & Pratama, Y. A. (2021). Implementasi Metode Mauizhotul Hasanah dalam Mengembangkan Pendidikan Karakter: Suatu Studi Kasus Longitudinal. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 6(1), 121–137.
- Ashsiddiqi, H. (2012). Kompetensi sosial guru dalam pembelajaran dan pengembangannya. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(01), 61–71.
- Astika, M., & Bunga, S. S. (2016). Hubungan kompetensi sosial guru Kristen terhadap perkembangan karakter siswa: Tantangan pendidikan Kristen dalam mencerdaskan youth generation. *Jurnal Jaffray*, 14(1), 63–76.
- Buchari, A., & Saleh, E. M. (2017). Merancang pengembangan madrasah unggul. *Journal of Islamic Education Policy*, 1(2).
- Fauziah, I. L. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal (Ra) Di Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Greene, B. (2022). *Hingga Akhir Waktu*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah

- dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314.
- Handayani, Y. T. (2021). *Peran forum komunikasi dalam meningkatkan mutu pendidikan islam di Madrasah Diniyah Takmiliyah Al Hidayah Singgahan Tuban*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Harahap, S. R. (2020). Proses Interaksi Sosial Di Tengah Pandemi Virus Covid 19. *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*, 11(1), 45–53.
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Dinamika Dotcom: Jurnal Pengembangan Manajemen Informatika Dan Komputer*.
- Huda, M. N. (2017). Peran Kompetensi Sosial Guru dalam pendidikan. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 42–62.
- Huda, M. N. (2020). Inventarisasi dan penghapusan sarana prasarana pendidikan. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 25.
- Jasman, J. (2017). Kompetensi Sosial Kepala Madrasah Dan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Belajea: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 181–214.
- Juniantari, I., & Sri, G. A. (2017). Pentingnya peningkatan kompetensi guru dalam pencapaian hasil belajar siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 1–12.
- Karimulah, A., & Ummah, N. I. (2022). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Untuk Memotivasi Belajar Siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Curah Wungkal Silo Jember. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 13–34.
- Nazirah, F. (2014). *Hubungan Antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya*. UNIMED.
- Nugraha, A. (2019). Pentingnya Pendidikan Berkelanjutan Di Era Revolusi Indutri 4.0. *Majalah Ilmiah Pelita Ilmu*, 2(1).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rahmiq, S., Nurussalami, N., & Yani, D. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru Di Smanegeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. *Hijri*, 8(2), 68–87.
- Ramli, M. (2014). Integrasi pendidikan agama Islam ke dalam mata pelajaran ilmu pengetahuan alam di Madrasah Tsanawiyah Negeri Mulawarman Banjarmasin. *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 12(21), 111–132.
- Sujarwo, A. (2017). *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Timur*. UIN Raden Intan Lampung.
- Suriansyah, A. (2015). Strategi kepemimpinan kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat dalam membentuk karakter siswa. *Cakrawala Pendidikan*, 34(2).
- Tauhid, Z. (2021). Kompetensi Guru Pai Dalam Menkonstruksi Kurikulum Dan Silabus. *IndraTech*, 2(2), 29–41.
- Tereima, L. (2016). Kinerja Dinas Pasar Kota Bitung terhadap Relokasi Pasar Girian. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 3(1), 160933.

- Warsah, I., & Uyun, M. (2019). Kepribadian pendidik: telaah psikologi islami. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 5(1), 62–73.
- Yuzaffari, D., & Setiawan, H. H. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di P4tk Dan Plb (Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa) Kota Bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Zafi, A. A. (2018). Transformasi budaya melalui lembaga pendidikan (pembudayaan dalam pembentukan karakter). *Al Ghazali*, 1(1), 1–16.