

Research Article

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Salafiyah Bode Plumbon pada Masa Pandemi Covid-19

Mulya

IAIN Syekh Nurjati Cirebon, cirebon2149@gmail.com, mulyaduni@yahoo.com

Copyright © 2023 by Authors, Published by Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Received : April 7, 2023

Revised : May 9, 2023

Accepted : May 29, 2023

Available online : June 28, 2023

How to Cite: Mulya. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Salafiyah Bode Plumbon Pada Masa Pandemi Covid-19". *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 9 (2):840-67. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v9i2.537.

Abstract. The condition of the Covid-19 pandemic has an impact on all fields, especially education, as a result the process of teaching and learning activities must be carried out online. However, in the online learning process, various problems and obstacles arise from human resources, especially teachers who do not have the readiness to change online learning models which have an impact on teacher performance. Where teacher performance is heavily influenced by internal factors and external factors, such as: leadership of the headmaster and work motivation which are important factors in achieving maximum learning goals, especially at madrasah that have more responsibility in producing graduates who have good morals. The purpose of this study was to analyze the influence of headmaster leadership and work motivation on the performance of teacher in MTs Salafiyah Bode during the Covid-19 pandemic. This research uses quantitative methods with a deductive research process. The population in this study were all 37 teachers of MTs Salafiyah Bode. The sampling technique in this study used totally sampling, so the sample in this study were all 37 teachers of MTs Salafiyah Bode. Data collection techniques in this study using documentation and questionnaires. The results of this study indicate that: 1) The leadership of the headmaster has a positive and significant effect on the performance of teacher in MTs Salafiyah Bode during the Covid-19 pandemic, 2) work motivation has a positive and significant effect on the performance of teacher in MTs Salafiyah Bode during the Covid-19 pandemic, and 3) the leadership of the headmaster and work motivation simultaneously affect the performance of teacher in MTs Salafiyah Bode during the Covid-19 pandemic with a contribution of 66.7%, which means that the headmaster and work motivation are able to explain variations in teacher performance in MTs Salafiyah Bode during the Covid-19 pandemic was 66,7% and the remaining 33,3% was influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Leadership; Work Motivation; Performance; Covid-19.

Abstrak. Kondisi pandemi Covid-19 berdampak pada semua bidang khususnya pendidikan, akibatnya proses kegiatan belajar mengajar harus dijalankan secara daring. Namun, dalam proses pembelajaran daring muncul berbagai masalah dan hambatan yang berasal dari sumberdaya manusia terutama guru yang belum memiliki kesiapan perubahan model pembelajaran daring yang berdampak pada menurunnya kinerja guru. Dimana kinerja guru banyak dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, seperti: kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja yang merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran secara maksimal, terutama pada madrasah yang memiliki tanggungjawab lebih dalam menghasilkan lulusan yang memiliki akhlakul karimah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan proses penelitian bersifat deduktif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Salafiyah Bode yang berjumlah 37 guru. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Salafiyah Bode. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan angket (kuesioner). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19, 2) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19, dan 3) Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 dengan besarnya kontribusi pengaruh sebesar 66,7% yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 sebesar 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja; Covid-19.

PENDAHULUAN

Kehadiran coronavirus jenis baru dengan nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV₂) yang menyebabkan penyakit Coronavirus Disease-2019 (COVID-19) telah menggemparkan dunia sejak kejadian luar biasa ditemukan pada manusia di Wuhan Cina pada penghujung akhir tahun 2019.¹

Negara Indonesia juga terdampak Covid-19 sebagaimana negara-negara lain. Adapun Indonesia mencatat temuan kasus pertama Covid-19 pada tanggal 2 Maret yang disampaikan langsung oleh Presiden Joko Widodo dimana terdapat dua Warga Negara Indonesia (WNI) yang berdomisili di Depok.

Berbagai upaya untuk membatasi dan memutus rantai persebaran virus telah dilakukan pemerintah, yaitu dengan mengakselerasi program vaksinasi agar segera tercapai kekebalan komunal atau *herdimmunity*, menggenjot *Testing, Tracing, dan Treatment* (3T).

Permasalahan dalam proses pembelajaran daring terletak pada sumber daya manusia dan sarana prasarana, dimana membutuhkan pendekatan fungsi manajemen agar dapat mencapai hasil pembelajaran yang maksimal. Tugas-tugas diberikan melalui *Whatsapp* dan siswa dapat mengambil foto tugas yang diberikan dan mengirimkannya kepada guru. Selain itu untuk mengganti pertemuan tatap muka guru dapat menggunakan aplikasi *Zoom* atau *Google Meet* untuk dapat menyampaikan materi secara langsung sehingga para peserta didik dapat bertanya langsung kepada guru terkait materi yang dipelajari.

¹Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid 19, *Tentang Covid-19*, <https://covid19.go.id/tentang-covid-19> diakses tanggal 10 Januari 2022

Pembelajaran daring menuntut kreativitas dan keterampilan guru menggunakan teknologi. Namun, banyak ditemukan ketidaksiapan guru dalam mengadaptasi teknologi sebagaimana terjadi di MTs Salafiyah Bode, sehingga terdapat hambatan dalam proses pembelajaran.

Kinerja seorang guru dapat menjadi baik dan buruk bukan hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai tapi juga terdapat faktor internal dan eksternal yang ikut menentukan tinggi dan rendahnya kinerja seorang guru.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, peneliti mendapatkan temuan bahwa kepala MTs Salafiyah Bode belum memiliki karakter kepemimpinan yang kuat seperti kurang memiliki kepedulian terhadap apa yang sedang dikerjakan oleh guru dan kurang memiliki kecakapan komunikasi dengan guru-guru di madrasah, sehingga berdampak pada kinerja guru yang tidak sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh madrasah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka penelitian terkait kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal menjadi penting untuk dilakukan agar tidak menimbulkan dampak serius yang berkelanjutan yaitu tidak tercapainya tujuan pembelajaran secara maksimal, terutama pada madrasah yang memiliki tanggungjawab lebih dalam menghasilkan lulusan yang memiliki *akhlakul karimah*. Oleh karena itu harus dibuktikan melalui penelitian empiris.

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis yang selanjutnya diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.²

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, serta obyek atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipejari dan ditarik kesimpulannya.³ Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen dan berpengaruh positif maupun negatif.⁴ Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁)

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan seorang dalam mempengaruhi guru, tenaga pendidikan, dan siswa untuk bekerja dalam

²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 13

³Ibid, hlm. 58

⁴Ibid, hlm. 59

rangka mencapai tujuan madrasah yang ingin dicapai secara bersama-sama. Indikator kepemimpinan menurut Keith Davis dalam Miftah Thoha adalah sebagai berikut:⁵

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

b) Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Indikator motivasi kerja guru menurut Pianda adalah sebagai berikut:⁶

- 1) Bertanggungjawab terhadap tugasnya
- 2) Disiplin menjalankan tugas
- 3) Berorientasi kepada prestasi

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variable independen.⁷ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Indikator-indikator kinerja guru menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:⁸

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- 3) Inisiatif (*Initiative*)
- 4) Kemampuan (*Capability*)
- 5) Komunikasi (*Communication*)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Salafiyah Bode yang berjumlah 37 orang guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah anggota populasi relatif kecil. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Salafiyah Bode yang berjumlah 37 orang guru.

⁵Thoha, *Perilaku Organisasi*, hlm. 287-288

⁶Pianda, *Kinerja Guru*, hlm. 69

⁷Ibid, hlm. 59

⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 51

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 115

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh data dan mengelola data dalam penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian.¹⁰ Dalam hal ini peneliti mengumpulkan dokumen terkait profil madrasah dan data guru.

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner atau angket yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang disetiap pertanyaan/ pernyataan diberi skor.¹¹ Dalam pengisian kuisisioner, responden harus menjawab pertanyaan yang sesuai dengan yang dirasakan atau dialami dengan memberikan tanda *checklist* (√). Peneliti menyediakan skala empat yang harus dijawab responden dengan pertanyaan bersifat positif skor jawabannya adalah:

- a) SL (Selalu) : skor 4
- b) SR (Sering) : skor 3
- c) KK (Kadang-kadang) : skor 2
- d) TP (Tidak Pernah) : skor 1

Adapun kisi-kisi kuesioner atau angket penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Kuesioner atau Angket

Variabel	Indikator	No Item
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X ₁)	a) Kecerdasan	1,2
	b) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial	3,4 5,6
	c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi	7,8
	d) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan	
Motivasi Kerja (X ₂)	a) Bertanggungjawab terhadap tugasnya	1,2 3,4
	b) Disiplin menjalankan tugas	5,6
	c) Berorientasi kepada prestasi	
Kinerja Guru (Y)	a) Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)	1,2 3,4
	b) Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>)	5,6 7,8
	c) Inisiatif (<i>Initiative</i>)	9,10
	d) Kemampuan (<i>Capability</i>)	
	e) Komunikasi (<i>Communication</i>)	

¹⁰A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 391

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 199

E. Uji Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan kepada guru di MTs Negeri 11 Kabupaten Cirebon karena memiliki karakteristik responden yang sama dalam bentuk madrasah. Uji instrumen ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Maksudnya untuk mengukur valid tidaknya kuesioner jika dilihat dari pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan metode-metode *Pearson Product Moment*. Nilai r hitung dari hasil uji akan dibandingkan dengan nilai r tabel, apabila r hitung $>$ r tabel maka instrumen dinyatakan valid sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid.¹² Adapun rumus yang digunakan yaitu :

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

Dimana : r_{xy} = Koefisien Korelasi yang di cari

N = Banyaknya Subyek pemilik nilai

X = Nilai Variabel 1

Y = Nilai Variabel 2

Kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dimana $N = 30 - 2 = 28$ didapatkan nilai r -tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas kuesioner variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,777	0,361	VALID
X1.2	0,839	0,361	VALID
X1.3	0,810	0,361	VALID
X1.4	0,838	0,361	VALID
X1.5	0,772	0,361	VALID
X1.6	0,782	0,361	VALID
X1.7	0,725	0,361	VALID
X1.8	0,722	0,361	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa besarnya nilai r -hitung untuk masing-masing butir kuesioner kepemimpinan kepala madrasah adalah lebih besar dari nilai r -tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item dalam kuesioner kepemimpinan kepala madrasah dinyatakan valid sehingga dapat mengukur persepsi responden tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 172

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Motivai Kerja (X₂)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,811	0,361	VALID
X2.2	0,845	0,361	VALID
X2.3	0,780	0,361	VALID
X2.4	0,690	0,361	VALID
X2.5	0,553	0,361	VALID
X2.6	0,578	0,361	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa besarnya nilai r-hitung untuk masing-masing butir kuesioner motivasi kerja adalah lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item dalam kuesioner motivasi kerja dinyatakan valid sehingga dapat mengukur persepsi responden tentang motivasi kerja dengan tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,563	0,361	VALID
Y.2	0,549	0,361	VALID
Y.3	0,667	0,361	VALID
Y.4	0,609	0,361	VALID
Y.5	0,733	0,361	VALID
Y.6	0,531	0,361	VALID
Y.7	0,568	0,361	VALID
Y.8	0,523	0,361	VALID
Y.9	0,675	0,361	VALID
Y.10	0,666	0,361	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa besarnya nilai r-hitung untuk masing-masing butir kuesioner kinerja guru adalah lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item dalam kuesioner kinerja guru dinyatakan valid sehingga dapat mengukur persepsi responden tentang penilaian kinerja guru dengan tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 diterima. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* > 0,60. Suatu alat ukur yang reliabel dengan

koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.¹³ Hasil uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach h Alpha</i>	Standard	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X ₁)	0,909	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (X ₂)	0,804	0,60	Reliable
Kinerja Guru (Y)	0,809	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa kuesioner kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data hasil kuesioner kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru adalah reliabel atau data hasil kuesioner ini konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui perhitungan mean, maksimal, minimal, dan standar deviasi.¹⁴

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Berikut merupakan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji statistic yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah uji kolmogorov-smornov. Jika sig. > 0,05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila sig. < 0,05 maka menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.¹⁵

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Suliyanto, uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen. Model uji regresi sebaiknya tidak terjadi multikolinieritas. Cara mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah:¹⁶

¹³Ibid, hlm. 173

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 206-207

¹⁵Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), hlm. 69

¹⁶Ibid, hlm. 81

- 1) Nilai tolerance ≤ 10 maka terjadi multikolinieritas dan apabila nilai tolerance ≥ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
 - 2) Nilai VIF (Variance Inflation Factory), jika $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas dan apabila nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- c) Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto, uji autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara mendeteksi terjadinya autokorelasi dengan metode Durbin-Watson. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:¹⁷

Table 3.6
Kriteria Pengujian Autokorelasi

Hipotesis	Keputusan	Jika
tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$dl < d < du$
tidak ada korelasi negative	Tolak	$4-dl < d < 4$
tidak ada korelasi negative	No desicison	$4-du \leq d \leq 4-dl$
tidak ada autokorelasi positif atau negative	tidak ditolak	$du < d < 4-du$

d) Uji heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto, dalam uji regresi linier berganda perlu uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap/ sama, maka hal tersebut disebut heterosekdastisitas dan jika residual variansnya tidak sama atau berbeda, disebut sebagai heterosekdastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterosekdastisitas. Uji heterokedastisitas dengan metode korelasi spearman's rho yaitu dengan cara mengkorelasikan seluruh variabel independen terhadap absolut residual. Dengan ketentuan apabila variabel inededependen memiliki nilai $sig. > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁸

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan lebih dari satu variabel bebas (independen).¹⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja. Model regresi linier berganda sebagai berikut:

¹⁷Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, hlm. 125

¹⁸Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, hlm. 95

¹⁹Ibid, hlm. 53

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja Guru

X₁=KepemimpinanKepala Madrasah

X₂= Motivasi Kerja

α = Konstanta

β_1 =Koefisien regresi variabel Gaya Komunikasi

β_2 =Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi

e= error

4. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Cara pengambilan keputusan:²⁰

1) Cara 1

Jika sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2) Cara 2

t hitung < t tabel maka Ho diterima.

t hitung > t tabel maka Ho ditolak.

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho₁ : Kepemimpinan Kepala Madrasah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

Ha₁ : Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

Ho₂ : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

Ha₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

b) Uji F

Uji hipotesis dengan Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X₁, X₂, terhadap variabel terikat Y secara simultan atau bersama-sama. jika hubungan antar variabel bebas dan terikat menunjukkan hasil signifikan, maka hubungantersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Cara pengambilan keputusan:²¹

1) Cara 1

Jika sig > 0,05 maka Ho diterima.

Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak.

2) Cara 2

F hitung < F tabel maka Ho

²⁰Ibid, hlm. 62

²¹Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, hlm. 61

diterima.

F hitung > F tabel maka H_0

ditolak.

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : Kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19
- H_a : Kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel independen/bebas (Y). jika R^2 semakin besar maka prosentase perubahan variabel Y yang disebabkan oleh variabel X. jika R^2 semakin kecil maka prosentase perubahan variabel Y disebabkan oleh variabel semakin rendah.²²

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Demografi Responden

Demografi responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, umur, dan lama kerja dengan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi. Gambaran tentang demografi responden dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	16	43,2
Perempuan	21	56,8
Total	37	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan jenis kelamin, dari 37 responden sebagian besar 21 responden (56,8%) adalah perempuan, dan hampir setengahnya 16 responden (43,2%) laki-laki. Maka dapat disimpulkan mayoritas guru MTs Salafiyah Bode adalah perempuan.

Tabel 4.5
Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	7	18,9
31 - 40 Tahun	19	51,4
41 - 50 Tahun	9	24,3
> 50 Tahun	2	5,4
Total	37	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

²²Ibid, hlm. 64

Berdasarkan umur, dari 37 responden sebagian besar 19 responden (51,4%) berumur 31 – 40 tahun, dan sebagian kecil 2 responden (5,4%) berumur lebih dari 50 tahun. Maka dapat disimpulkan mayoritas guru MTs Salafiyah Bode berumur antara 31 – 40 tahun.

Tabel 4.6
Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	9	24,3
6 – 10 Tahun	10	27,0
11 – 15 Tahun	8	21,6
16 – 20 Tahun	5	13,5
> 20 Tahun	5	13,5
Total	37	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan umur, dari 37 responden hampir setengahnya 10 responden (27%) memiliki masa kerja 6 – 10 tahun, dan sebagian kecil 5 responden (13,5%) memiliki masa kerja 16 – 20 tahun dan lebih dari 20 tahun. Maka dapat disimpulkan mayoritas guru MTs Salafiyah Bode memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden ini akan memuat rincian tentang deskripsi responden yang berpartisipasi dengan menjawab pilihan yang tersedia yaitu “selalu”, “sering”, “kadang-kadang”, dan “tidak pernah” pada setiap kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Adapun rekapitulasi jawaban responden dapat disajikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁)

Tabel 4.7

Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁)

No	Pernyataan	SKALA				Rata-rata
		TP	KD	SR	SL	
1	Kepala Madrasah memiliki pemahaman yang baik terhadap persoalan Covid-19	0	2	14	21	3,51
2	Kepala Madrasah memiliki kemampuan berpikir yang rasional dalam menghadapi Covid-19	0	2	13	22	3,54
3	Kepala Madrasah mempunyai emosi yang stabil dalam menghadapi Covid-19	0	7	12	18	3,30
4	Kepala Madrasah memiliki kepedulian yang tinggi terhadap siswa dan guru yang menderita Covid-19	1	9	12	15	3,11

5	Kepala Madrasah memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan madrasah pada masa pandemi Covid-19	0	0	9	28	3,76
6	Kepala Madrasah memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran pada masa pandemi Covid-19	0	0	8	29	3,78
7	Kepala Madrasah memberikan perhatian kepada guru dan siswa yang terkena Covid-19	0	3	14	20	3,46
8	Kepala Madrasah memberikan bantuan materi kepada guru dan siswa yang terkena Covid-19	0	2	10	25	3,62

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap kuesioner kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dengan jawaban responden pada item pernyataan nomor 1, terdapat 21 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu memiliki pemahaman yang baik terhadap persoalan Covid-19. Pada item pernyataan nomor 2, terdapat 22 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu memiliki kemampuan berpikir yang rasional dalam menghadapi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 3, terdapat 18 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu mempunyai emosi yang stabil dalam menghadapi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 4, terdapat 15 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu memiliki kepedulian yang tinggi terhadap siswa dan guru yang menderita Covid-19. Pada item pernyataan nomor 5, terdapat 28 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan madrasah pada masa pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 6, terdapat 29 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran pada masa pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 7, terdapat 20 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu memberikan perhatian kepada guru dan siswa yang terkena Covid-19. Pada item pernyataan nomor 8, terdapat 25 responden yang memiliki persepsi bahwa Kepala Madrasah selalu memberikan bantuan materi kepada guru dan siswa yang terkena Covid-19.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.8
Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SKALA				Rata-rata
		TP	KD	SR	SL	
1	Guru mengajar penuh dengan dedikasi pada masa pandemi Covid-19	0	2	8	27	3,68

2	Guru menjelaskan materi pembelajaran kepada siswa dengan sabar pada masa pandemi Covid-19	0	3	6	28	3,68
3	Guru berusaha tepat waktu dalam pembelajaran daring pada masa pandemi Covid-19	0	6	7	24	3,49
4	Guru melaksanakan tugas mengajar siswa secara disiplin pada masa pandemi Covid-19	0	2	18	17	3,41
5	Guru berupaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa pada masa pandemi Covid-19	0	2	7	28	3,70
6	Guru berusaha melakukan inovasi pembelajaran pada masa pandemi Covid-19 agar siswa dapat memahami materi pembelajaran dengan cepat	0	2	9	26	3,65

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap kuesioner motivasi kerja (X_2) dengan jawaban responden pada item pernyataan nomor 1, terdapat 27 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu mengajar penuh dengan dedikasi pada masa pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 2, terdapat 28 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu menjelaskan materi pembelajaran kepada siswa dengan sabar pada masa pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 3, terdapat 24 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu berusaha tepat waktu dalam pembelajaran daring pada masa pandemi Covid-19.

Pada item pernyataan nomor 4, terdapat 18 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru sering melaksanakan tugas mengajar siswa secara disiplin pada masa pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 5, terdapat 28 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa pada masa pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 6, terdapat 26 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu berusaha melakukan inovasi pembelajaran pada masa pandemi Covid-19 agar siswa dapat memahami materi pembelajaran dengan cepat.

c. Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.9
Jawaban Responden Tentang Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SKALA				Rata-rata
		TP	KD	SR	SL	
1	Selama pandemi Covid-19, guru mengajar sesuai dengan yang telah ditetapkan pada RPP	0	0	6	31	3,84

2	Pada masa pandemi Covid-19, guru mengajar dengan metode interaktif dan menarik agar siswa merasa senang	0	4	20	13	3,24
3	Guru mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh sekolah selama pandemi Covid-19	0	5	14	18	3,35
4	Guru mengisi waktu pembelajaran daring dengan pengayaan materi untuk meningkatkan pemahaman siswa	0	9	12	16	3,19
5	Guru selalu memiliki inisiatif atas kendala dan hambatan dalam pembelajaran daring	0	5	17	15	3,27
6	Guru berusaha mengembangkan media pembelajaran yang dapat diterima oleh siswa selama pandemi Covid-19	0	1	17	19	3,49
7	Guru memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk mengajar selama pandemi Covid-19	0	0	19	18	3,49
8	Guru mampu beradaptasi dengan teknologi untuk mendukung pembelajaran daring selama pandemi Covid-19	0	7	20	10	3,08
9	Guru memahami setiap instruksi Kepala Madrasah dalam proses pembelajaran pada masa pandemi Covid-19	0	0	14	23	3,62
10	Guru berkomunikasi kepada Kepala Madrasah terkait masalah pembelajaran daring pada masa pandemi Covid-19	0	2	12	23	3,57

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap kuesioner kinerja guru (Y) dengan jawaban responden pada item pernyataan nomor 1, terdapat 31 responden yang memiliki persepsi bahwa Selama pandemi Covid-19, guru selalu mengajar sesuai dengan yang telah ditetapkan pada RPP. Pada item pernyataan nomor 2, terdapat 20 responden yang memiliki persepsi bahwa Pada masa pandemi Covid-19, guru sering mengajar dengan metode interaktif dan menarik agar siswa merasa senang. Pada item pernyataan nomor 3, terdapat 18 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh sekolah selama pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 4, terdapat 16 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu mengisi waktu pembelajaran daring dengan pengayaan materi untuk meningkatkan pemahaman siswa. Pada item pernyataan nomor 5, terdapat 17 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru sering memiliki inisiatif atas kendala dan hambatan dalam pembelajaran daring.

Pada item pernyataan nomor 6, terdapat 19 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu berusaha mengembangkan media pembelajaran yang dapat diterima oleh siswa selama pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 7, terdapat 18 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk mengajar selama pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 8, terdapat 20 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru

sering mampu beradaptasi dengan teknologi untuk mendukung pembelajaran daring selama pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 9, terdapat 23 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu memahami setiap instruksi Kepala Madrasah dalam proses pembelajaran pada masa pandemi Covid-19. Pada item pernyataan nomor 10, terdapat 23 responden yang memiliki persepsi bahwa Guru selalu berkomunikasi kepada Kepala Madrasah terkait masalah pembelajaran daring pada masa pandemi Covid-19.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui perhitungan mean, maksimal, minimal, dan standar deviasi.²³ Statistik deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maxim um	Mea n	Std. Deviation
Kepemimpinan	37	21	32	28.08	3.491
Motivasi Kerja	37	14	24	21.59	2.733
Kinerja Guru	37	27	40	34.14	4.224
Valid N (listwise)	37				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan jumlah data yang diteliti atau N sebanyak 37 sampel. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dalam penelitian ini mempunyai nilai terkecil atau (minimum) sebesar 21 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 32. Nilai rata-rata (mean) pada variabel kepemimpinan kepala madrasah dari 37 responden sebesar 28,08 dengan standar deviasi sebesar 3,419 yang menunjukkan terdapat variasi persepsi responden yang tinggi tentang kepemimpinan kepala madrasah.

Variabel motivasi kerja (X_2) dalam penelitian ini mempunyai nilai terkecil atau (minimum) sebesar 14 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 24. Nilai rata-rata (mean) pada variabel motivasi kerja dari 37 responden sebesar 21,59 dengan standar deviasi sebesar 2,733 yang menunjukkan terdapat variasi persepsi responden yang tinggi tentang motivasi kerja.

Variabel kinerja guru (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai terkecil atau (minimum) sebesar 27 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 40. Nilai rata-rata (mean) pada variabel kinerja guru dari 37 responden sebesar 34,14 dengan standar deviasi sebesar 4,224 yang menunjukkan terdapat variasi persepsi responden yang tinggi tentang kinerja guru.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 206-207

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Berikut merupakan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji statistic yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah uji kolmogorov-smornov. Jika $sig. > 0,05$ maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila $sig. < 0,05$ maka menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.²⁴ Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43675277
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.086
	Negative	-.112
	Test Statistic	.112
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa Standardized residual memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Suliyanto, uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen. Model uji regresi sebaiknya tidak terjadi multikolinieritas. Cara mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah:²⁵

- 3) Nilai tolerance ≤ 10 maka terjadi multikolinieritas dan apabila nilai tolerance ≥ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
 - 4) Nilai VIF (Variance Inflation Factory), jika $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas
- Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

²⁴ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), hlm. 69

²⁵ Ibid, hlm. 81

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.643	3.718		.980	.334		
Kepemimpinan	.533	.154	.441	3.471	.001	.607	1.646
Motivasi Kerja	.719	.196	.465	3.664	.001	.607	1.646

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 . Dengan rincian variabel kepemimpinan kepala madrasah mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,607 dan VIF sebesar 1,646. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,607 dan VIF sebesar 1,646. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto, uji autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara mendeteksi terjadinya autokorelasi dengan metode Durbin-Watson. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:²⁶

Table 4.13
Kriteria Pengujian Autokorelasi

Hipotesis	Keputusan	Jika
tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$dl < d < du$
tidak ada korelasi negative	Tolak	$4-dl < d < 4$
tidak ada korelasi negative	No desicison	$4-du \leq d \leq 4-dl$
tidak ada autokorelasi positif atau negative	tidak ditolak	$du < d < 4-du$

²⁶ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, hlm. 125

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.667	.648	2.50740	1.972

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji autokorelasi pada tabel di atas menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,972 dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan N=37 dan 2 variabel independen (k). Sehingga dari tabel DW akan didapatkan nilai (dL) = 1,363 dan nilai (dU) = 1,590 sehingga $4-dU = 2,410$. Nilai DW hitung sebesar 1,972 terletak diantara dU (1,590) dengan $4 - dU$ (2,410), maka hasil pengujian autokorelasi tidak menunjukkan ada masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto, dalam uji regresi linier berganda perlu uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap/ sama, maka hal tersebut disebut heteroskedastisitas dan jika residual variansnya tidak sama atau berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode korelasi spearman's rho yaitu dengan cara mengkorelasikan seluruh variabel independen terhadap absolut residual. Dengan ketentuan apabila variabel independen memiliki nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.²⁷ Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Kepemimpinan	Motivasi Kerja	abres
Statistik	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.700**	.007
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.966
		N	37	37	37
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.700**	1.000	.217
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.197
		N	37	37	37
	abres	Correlation Coefficient	.007	.217	1.000
		Sig. (2-tailed)	.966	.197	.
		N	37	37	37

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

²⁷ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, hlm. 95

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang tersaji dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah mempunyai nilai sig sebesar $0,966 > 0,05$. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai sig sebesar $0,197 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan lebih dari satu variabel bebas (independen).²⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja. Model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja Guru

X₁= Kepemimpinan Kepala Madrasah

X₂= Motivasi Kerja

α = Konstanta

β_1 =Koefisien regresi variabel Gaya Komunikasi

β_2 =Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi

e= error

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.64	3.718		.980	.334
		3				
	Kepemimpinan	.533	.154	.441	3.471	.001
	Motivasi Kerja	.719	.196	.465	3.664	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,643 + 0,533X_1 + 0,719X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut menggambarkan bahwa:

- 1) Konstanta dalam penelitian ini sebesar 3,643. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁), dan motivasi kerja (X₂) bernilai 0 maka nilai variabel dependen kinerja guru (Y) MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 sebesar 3,643 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁) sebesar 0,533 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, sedangkan variabel kepemimpinan kepala

²⁸ Ibid, hlm. 53

madrasah (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja guru (Y) MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 mengalami kenaikan sebesar 0,533 satuan. Ini berarti terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka semakin baik kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,719 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, sedangkan variabel motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja guru (Y) MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 mengalami kenaikan sebesar 0,719 satuan. Ini berarti terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Cara pengambilan keputusan:²⁹

1) Cara 1

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Cara 2

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Kepemimpinan Kepala Madrasah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

H_{a1} : Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

H_{02} : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.643	3.718		.980	.334
	Kepemimpinan	.533	.154	.441	3.471	.001
	Motivasi Kerja	.719	.196	.465	3.664	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

²⁹ Ibid, hlm. 62

Ketentuan nilai t_{tabel} dalam penelitian ini pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan nilai α dibagi dua menjadi 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan $N = 37$, dimana N merupakan jumlah data dan $k = 3$, dimana k merupakan jumlah seluruh variabel sehingga diperoleh df adalah $(N-k) = 37 - 3 = 34$. Sehingga ditemukan nilai t_{tabel} sebesar $\pm 2,032$. Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru

Berdasarkan perhitungan analisis regresi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 mendapatkan nilai t hitung sebesar $3,471 > t$ tabel $2,032$. Sedangkan nilai signifikan sebesar $0,001$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan perhitungan analisis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 mendapatkan nilai t hitung sebesar $3,664 > t$ tabel $2,032$. Sedangkan nilai signifikan sebesar $0,001$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

b. Uji F

Uji hipotesis dengan Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 , terhadap variabel terikat Y secara simultan atau bersama-sama. jika hubungan antar variabel bebas dan terikat menunjukkan hasil signifikan, maka hubungan tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Cara pengambilan keputusan:³⁰

1) Cara 1

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

2) Cara 2

F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima.

F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak.

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{03} : Kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

H_{a3} : Kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19

Hasil uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

³⁰ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, hlm. 61

Tabel 4.18
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.565	2	214.282	34.08	.000 ^b
	Residual	213.760	34	6.287	3	
	Total	642.324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai F hitung sebesar 34,083 dengan nilai signifikansi 0,000 kemudian pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan $df = (3-1); (37-3) = 2; 34$ maka nilai F tabel sebesar 3,28. Karena nilai F hitung sebesar 34,083 > F tabel sebesar 3,28 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel independen/bebas (Y). jika *R Square* semakin besar maka prosentase perubahan variabel Y yang disebabkan oleh variabel X. jika *R Square* semakin kecil maka prosentase perubahan variabel Y disebabkan oleh variabel semakin rendah.³¹ Nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.19
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.648	2.50740

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas diperoleh nilai R square 0,667 atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 sebesar 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

³¹ Ibid, hlm. 64

kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka semakin baik kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

Diterimanya hipotesis yang pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh Hambali dan Mu'alimin bahwa kepemimpinan dalam dunia pendidikan dilakukan dalam usaha mempengaruhi seluruh anggota di lingkungan pendidikan yang dilakukan dalam situasi tertentu melalui kerjasama sehingga personel di lingkungan pendidikan itu mau bekerja dengan penuh tanggungjawab demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditentukan.³²

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin memiliki fungsi untuk mendorong agar setiap orang dalam organisasi mampu melakukan yang terbaik dan selalu mempunyai komitmen yang kuat. Seorang pemimpin juga memiliki tugas untuk mendelegasikan seberapa besar tanggung jawab dan otoritas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang dipimpinya. Sehingga semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka semakin baik kemampuan guru dalam menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmawati, Yusrizal, dan Usman bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.³³ Hasil penelitian ini juga relevan dengan temuan penelitian Hardono, Haryono, dan Yusuf yang juga mendapatkan temuan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.³⁴

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

Diterimanya hipotesis yang kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh McCormick dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³⁵ Sedangkan menurut Robbins, motivasi kerja adalah kesediaan pekerja untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.³⁶

³² Hambali dan Mu'alimin, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 149

³³ Firmawati, Yusrizal, dan Nasir Usman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah", hlm. 167-171

³⁴ Hardono, Haryono, dan Amin Yusuf, "Kepemimpinan Kepala Sekolah", hlm. 26-33

³⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 94

³⁶ Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 198

Guru yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mendorong dirinya untuk mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas terkait proses belajar mengajar. Sehingga semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmawati, Yusrizal, dan Usman bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.³⁷ Hasil penelitian ini juga relevan dengan temuan penelitian Hardono, Haryono, dan Yusuf yang juga mendapatkan temuan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.³⁸

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 dengan besarnya kontribusi pengaruh sebesar 66,7% yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19 sebesar 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Karena Kepala madrasah yang memiliki kesadaran bahwa dirinya adalah seorang pemimpin yang dapat mendorong dan mendelegasikan tugas kepada guru-guru yang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam proses belajar mengajar akan dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar. Sehingga semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru dalam menjalankan tugas mengajar siswa. Maka dengan adanya sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja yang baik akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Karena Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin memiliki fungsi untuk mendorong agar setiap orang dalam organisasi mampu melakukan yang terbaik dan selalu mempunyai

³⁷ Firmawati, Yusrizal, dan Nasir Usman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, hlm. 167-171

³⁸ Hardono, Haryono, dan Amin Yusuf, "Kepemimpinan Kepala Sekolah", *Educational Management*, hlm. 26-33

komitmen yang kuat. Seorang pemimpin juga memiliki tugas untuk mendelegasikan seberapa besar tanggung jawab dan otoritas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang dipimpinya. Sehingga semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka semakin baik kemampuan guru dalam menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Karena guru yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mendorong dirinya untuk mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas terkait proses belajar mengajar. Sehingga semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar.
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Salafiyah Bode pada masa pandemi Covid-19. Karena Kepala madrasah yang memiliki kesadaran bahwa dirinya adalah seorang pemimpin yang dapat mendorong dan mendelegasikan tugas kepada guru-guru yang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam proses belajar mengajar akan dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar. Sehingga semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru dalam menjalankan tugas mengajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*, Aceh, UNIMAL Press, 2016
- Anoraga, Bhirawa, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT*, Vol. 2, No. 7, (Juli, 2015), hlm. 531-541
- Apriliyadi, Eki Karsani dan Hendrix, Tommy "Kajian Fenomena Pandemi Covid-19 di Indonesia: Perspektif Wacana, Pengetahuan dan Kekuasaan Foucault", *Jurnal Indonesia Maju*, Volume 1 Nomer 1, (Agustus, 2021), hlm. 28-48
- Bennis, Warren, *On Becoming a Leader*, New York: Addison Wesley, 1994
- Covey, Stephen, *The 8th Habit From Effectiveness to Greatness*, London: Simon & Schuster, tt
- Deci, Edward L. dkk, "Self Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science", *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2017. 4: hlm. 19-43
- Elly, Yulita dan Soraya, Joice, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 14 (2), (2020), hlm. 55-61
- Fauzi, Imron, *Manajemen Pendidikan ala Rasulullah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014
- Firmawati, Yusrizal, dan Usman, Nasir, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Volume 5, No. 3, (Agustus, 2017), hlm. 167-171
- Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid 19, *Tentang Covid-19*, <https://covid19.go.id/tentang-covid-19> diakses tanggal 10 Januari 2022

- Hambali dan Mu'alimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2020
- Hardono, Haryono, dan Yusuf, Amin "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Educational Management*, EM 6 (1), (2017), hlm. 26-33
- Huseno, Tun, *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*, Malang: Media Nusa Creative, 2016
- Ideswal, Yahya, dan Alkadri, Hanif, "Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Basicedu*, Volume 4, Nomor 2, (April, 2020), hlm. 460-466
- Ilyas, Yaslis, *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI, 2002
- Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, Yogyakarta: Mediaterra, 2015
- Kementerian Komunikasi dan Informatika, *Pemerintah Terus Dorong Laju Penyebaran Covid-19*, <https://www.kominfo.go.id/content/detail/36050/pemerintah-terus-dorong-pengendalian-laju-penyebaran-covid-19/o/berita>, diakses tanggal 10 Januari 2022
- Latif, Mukhtar dan Latief, Suryawahyuni, *Teori Manajemen Pendidikan*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2018
- Maharani, Tsarina, 2.156.465 Kasus Covid-19, Indonesia Masuki Gelombang Kedua Wabah Corona, <https://nasional.kompas.com/read/2021/06/30/08590941/2156465-kasus-covid-19-indonesia-masuki-gelombang-kedua-wabah-corona?page=all>, diakses tanggal 10 Januari 2022
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002
- Mohtar, Imam, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019
- Nafrin, Irinna Aulia dan Hudaidah, "Perkembangan Pendidikan Indonesia di Masa Pandemi Covid-19", *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 3, Nomor 2, (2021), hlm. 456-462
- Ndapaloka, Veronika, dkk "Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende", *Educational Management*, 5 (1), (2016), hlm. 42-54
- Nunus, Burt, *The Leader's Edge: The Seven Key of Leadership in a Turbulent World*, New York: Contemporary Books, 1989
- Pianda, Didi, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sukabumi: CV. Jejak, 2018
- Portal Informasi Indonesia, *Kasus Covid-19 Pertama, Masyarakat Jangan Panik*, <https://indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/ekonomi/kasus-covid-19-pertama-masyarakat-jangan-panik>, diakses tanggal 10 Januari 2022
- Ramadhan, Syahrul, "Manajemen Pendidikan Islam dalam Menjaga Kualitas Pembelajaran di Tengah Pandemi Covid-19", *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, Vol. IX, Issu. 2, (Mei-Agustus, 2021), hlm. 143-149

- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Klaten: PT. Intan Sejati, 2006
- Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2018
- Siahaan, Matdio, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan", *Jurnal Kajian Ilmiah*, Edisi Khusus, No. 1, (Juli, 2020), hlm. 1-5
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV, Mandar Madju, 2009
- Sonnentag, Sabine dan Frese, Michael, *Psychological Management of Individual Performance*, New Jersey: John Wiley & Sons, Ltd, 2002
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011
- Sya'roni, dkk, "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)*, Vol. 8, No. 2, (Desember, 2018), hlm. 131-147
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016
- Triyono, Urip, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Formal, Non-Formal dan Informal*, Yogyakarta: Deepublish, 2019
- Uhar, Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Refika Aditama, 2010
- Wildan, Muhammad Abu dan Sa'adah, Lailatus, *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021
- Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Yamin, Martinis, dkk, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010
- Yusuf, A. Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2014