ABSTRAK

Tesis dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Guru *(Studi Sequential Explanatory Mixed Methods di SMPN 1 Sampit)* ini ditulis oleh Nisa Rahma Anggita, dengan pembimbing Ibu Prof. Dr. Sulistyorini, M.Ag dan Bapak Dr. Khoirul Anam, M.Pd.I.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komunikasi efektif, dan kinerja guru

Kinerja guru merupakan unsur fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan yang menentukan mutu proses dan hasil pembelajaran. Pada praktiknya, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kondisi internal sekolah, mencakup kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pola komunikasi organisasi. SMPN 1 Sampit sebagai sekolah unggulan di Kabupaten Kotawaringin Timur mengalami dinamika kepemimpinan sejak pergantian kepala sekolah pada awal tahun 2024. Perubahan ini membawa tantangan adaptasi bagi guru, khususnya dalam hal penyesuaian terhadap gaya kepemimpinan baru, variasi motivasi kerja, serta belum optimalnya komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru. Kondisi tersebut mendorong perlunya kajian ilmiah yang komprehensif dan integratif untuk memahami sejauh mana ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru di lapangan.

Fokus dan pertanyaan penelitian ini meliputi: 1) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; 3) apakah terdapat pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja guru; 4) apakah ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja guru; 5) bagaimana bentuk kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru; 6) bagaimana strategi peningkatan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah; dan 7) bagaimana pola komunikasi efektif antara kepala sekolah dengan guru dalam menunjang kinerja di SMPN 1 Sampit.

Penelitian ini menggunakan metode kombinasi (mixed methods) melalui desain sequential explanatory, di mana pengumpulan data dimulai dari tahap kuantitatif lalu dilanjutkan dengan tahap kualitatif. Tahap pertama (kuantitatif) dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 51 guru di SMPN 1 Sampit untuk memperoleh data numerik yang dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Tahap kedua (kualitatif) dilakukan untuk memperdalam dan menjelaskan hasil kuantitatif melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi, dengan menggunakan teknik analisis data berupa kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -0,934 < t tabel 2,007 dan signifikansi 0,355 > 0,05 serta koefisien regresi sebesar -0,210. 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang dibuktikan dengan nilai t hitung 3,774 > t tabel 2,007 dan signifikansi 0,000 < 0,05 serta koefisien regresi senilai 0,376. 3) komunikasi efektif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang dibuktikan dari nilai t hitung 1,241 < t tabel 2,007 dan signifikansi 0,221 > 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,263. 4) kepemimpinan

kepala sekolah, motivasi kerja, dan komunikasi efektif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan nilai F sebesar 15,751 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470 yang menunjukkan bahwa 47% kinerja guru dipengaruhi oleh ketiga variabel yang diteliti. 5) Kepemimpinan kepala sekolah bersifat keteladanan dan aplikatif, namun tidak berpengaruh dominan secara statistik karena guru-guru SMPN 1 Sampit memiliki profesionalisme yang mapan dan sistem kerja yang sudah berjalan secara autopilot. 6) Motivasi kerja terbukti menjadi pilar utama kinerja guru karena digerakkan oleh motivasi intrinsik berbasis religiusitas dan kepuasan batin atas keberhasilan siswa, yang diperkuat oleh apresiasi dan pengakuan profesional dari pimpinan. 7) Ketidaksignifikanan komunikasi efektif disebabkan oleh tersedianya jalur komunikasi alternatif yang telah terlembaga, yakni melalui WhatsApp Group, peran strategis Wakil Kepala Sekolah sebagai mediator, dan kuatnya budaya dukungan rekan sejawat.

ABSTRACT

This thesis, entitled "The Influence of Principal Leadership, Work Motivation, and Effective Communication on Teacher Performance (A Sequential Explanatory Mixed Methods Study at SMPN 1 Sampit"), was written by Nisa Rahma Anggita, with supervisors Prof. Dr. Hj. Sulistyorini, M.Ag., and Dr. H. Khoirul Anam, M.Pd.I.

***Keywords**: Principal leadership, work motivation, effective communication, and teacher performance.*

Teacher performance is a fundamental element in educational administration that determines the quality of both the learning process and its outcomes. In practice, teacher performance is heavily influenced by internal school conditions, including principal leadership, work motivation, and organizational communication patterns. As a leading school in Kotawaringin Timur Regency, SMPN 1 Sampit has experienced leadership dynamics since a change in principals in early 2024. This transition brought adaptation challenges for teachers, particularly regarding adjustments to a new leadership style, variations in work motivation, and suboptimal two-way communication between the principal and teachers. These conditions necessitate a comprehensive and integrative scientific study to understand the extent to which these three factors collectively influence teacher performance in the field.

The research focus and questions include: 1) whether there is an influence of principal leadership on teacher performance; 2) whether there is an influence of work motivation on teacher performance; 3) whether there is an influence of effective communication on teacher performance; 4) whether there is a simultaneous influence of principal leadership, work motivation, and effective communication on teacher performance; 5) the form of principal leadership in improving teacher performance; 6) strategies for increasing teacher work motivation within the school environment; and 7) the patterns of effective communication between the principal and teachers in supporting performance at SMPN 1 Sampit.

This study employs a mixed methods approach with a sequential explanatory design, where data collection begins with a quantitative phase followed by a qualitative phase. The first phase (quantitative) involved distributing questionnaires to 51 teachers at SMPN 1 Sampit to obtain numerical data, which were analyzed using validity and reliability tests, descriptive statistics, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination via SPSS. The second phase (qualitative) was conducted to deepen and explain the quantitative results through in-depth interviews, participant observation, and documentation, utilizing data analysis techniques such as data condensation, data display, and conclusion drawing.

The results indicate that: 1) Principal leadership has no significant influence on teacher performance, as evidenced by a t-value of -0.934 < t-table 2.007, a significance level of 0.355 > 0.05, and a regression coefficient of -0.210. 2) Work motivation has a positive and significant influence on teacher performance, as evidenced by a t-value of 3.774 > t-table 2.007, a significance

level of 0.000 < 0.05, and a regression coefficient of 0.376. 3) Effective communication has no significant influence on teacher performance, as evidenced by a t-value of 1.241 < t-table 2.007, a significance level of 0.221 > 0.05, and a regression coefficient of 0.263. 4) Principal leadership, work motivation, and effective communication simultaneously influence teacher performance, with an F-value of 15.751, a significance level of 0.000 < 0.05, and a coefficient of determination (R^2) of 0.470, indicating that 47% of teacher performance is influenced by the three variables studied. 5) Principal leadership is exemplary and practical; however, it is not statistically dominant because the teachers at SMPN 1 Sampit possess established professionalism and a work system that operates on "autopilot." 6) Work motivation is proven to be the primary pillar of teacher performance, driven by intrinsic motivation based on religiosity and inner satisfaction over student success, reinforced by professional appreciation and recognition from leadership. 7) The insignificance of effective communication is due to the availability of institutionalized alternative communication channels, namely WhatsApp groups, the strategic role of Vice Principals as mediators, and a strong culture of peer support.

ملخص

هذه الرسالة العلمية بعنوان "أثر قيادة مدير المدرسة، ودوافع العمل، والاتصال الفعال على الأداء الوظيفي للمعلمين (دراسة المنهج المزيج التفسيري التتابعي في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى (١) بسامبيت)"، من إعداد الباحثة: نيسا رحمة أنجيتا، وتحت إشراف الأستاذة الدكتورة: سوليستيوريني، والكتور: خير الأنام.

الكلمات المفتاحية :قيادة مدير المدرسة، دوافع العمل، الاتصال الفعال، الأداء الوظيفي للمعلمين.

يُعَدُّ الأداء الوظيفي للمعلمين عنصرًا أساسيًا في الإدارة التعليمية والذي يحدد جودة العملية التعليمية ومخرجاتها. وفي الواقع، يتأثر أداء المعلمين بشكل كبير بالظروف الداخلية للمدرسة، بما في ذلك قيادة مدير المدرسة، ودوافع العمل، وأنماط الاتصال التنظيمي. وتشهد المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى (١) بسامبيت، باعتبارها مدرسة نموذجية في محافظة كوتاوارينجين الشرقية، حركية في القيادة منذ تغيير مدير المدرسة في أوائل عام ٢٠٢٤. وقد فرض هذا التغيير تحديات تكيفية على المعلمين، لا سيما في التكيف مع أسلوب القيادة الجديد، والتباين في دوافع العمل، فضلاً عن عدم مثالية الاتصال ثنائي الاتجاه بين المدير والمعلمين. وتستدعي هذه الظروف دراسة علمية شاملة وتكاملية لفهم مدى تأثير هذه العوامل الثلاثة مجتمعة على أداء المعلمين في الميدان.

تتمثل أسئلة البحث وبؤرة الدراسة فيما يلي: ١) هل هناك أثر لقيادة مدير المدرسة على الأداء الوظيفي للمعلمين؛ ٢) هل هناك أثر لدوافع العمل على الأداء الوظيفي للمعلمين؛ ٣) هل هناك أثر للاتصال الفعال على الأداء الوظيفي للمعلمين؛ ٤) هل هناك أثر متزامن بين قيادة مدير المدرسة، ودوافع العمل، والاتصال الفعال على الأداء الوظيفي للمعلمين؛ ٥) ما هو شكل قيادة مدير المدرسة في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين؛ ٦) ما هي استراتيجيات تعزيز دوافع العمل لدى المعلمين في البيئة المدرسية؛ ٧) ما هو نمط الاتصال الفعال بين مدير المدرسة والمعلمين في دعم الأداء بالمدرسة المتوسطة الحكومية الأولى (١) بسامبيت.

استخدم هذا البحث المنهج المزيج من خلال التصميم التفسيري التتابعي، حيث يبدأ جمع البيانات بالمرحلة الكمية تليها المرحلة الكيفية. وتضمنت المرحلة الأولى (الكمية) توزيع استبيانات على ٥١ معلمًا في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى (١) بسامبيت للحصول على بيانات رقمية تم

تحليلها باستخدام اختبارات الصدق والثبات، والإحصاء الوصفي، واختبار(t) ، واختبار(F) ، ومعامل التحديد بالاستعانة ببرنامج .(SPSS) أما المرحلة الثانية (الكيفية) فقد أُجريت لتعميق وتفسير النتائج الكمية من خلال المقابلات المتعمقة، والملاحظة بالمشاركة، والتوثيق، باستخدام تقنيات تحليل البيانات المتمثلة في تكثيف البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج.

وأظهرت نتائج البحث ما يلي:١) ليس لقيادة مدير المدرسة أثر دال إحصائيًا على أداء المعلمين، ويتضح ذلك من خلال قيمة t المحسوبة البالغة -٠,٩٣٤ وهي أقل من t الجدولية ٢,٠٠٧ (-٠,٩٣٤ < ٢,٠٠٧)، وبمستوى دلالة ٠,٣٥٥ وهو أكبر من ٠,٠٥ (٠,٣٥٥ > ٠,٠٥)، وبمعامل انحدار قدره -٠,٢١٠.٢) لدوافع العمل أثر إيجابي ودال إحصائيًا على أداء المعلمين، ويتضح ذلك من خلال قيمة t المحسوبة ٣,٧٧٤ وهي أكبر من t الجدولية ٢,٠٠٧ (٣,٧٧٤ > ٢,٠٠٧)، وبمستوى دلالة ٠,٠٠٠ وهو أقل من ٠,٠٥ (٠,٠٠٠ < ٠,٠٥)، وبمعامل انحدار قدره ٠,٣٧٦.٣) ليس للاتصال الفعال أثر دال إحصائيًا على أداء المعلمين، ويتضح ذلك من خلال قيمة t المحسوبة ١,٢٤١ وهي أقل من t الجدولية ٢,٠٠٧ (١,٢٤١ < ٢,٠٠٧)، وبمستوى دلالة ٠,٢٢١ وهو أكبر من ٠,٠٥ (٠,٢٢١ > ٠,٠٥)، وبمعامل انحدار قدره ٠,٢٦٣.٤) تؤثر قيادة مدير المدرسة، ودوافع العمل، والاتصال الفعال مجتمعة (متزامنة) على أداء المعلمين، بقيمة F المحسوبة البالغة ١٥,٧٥١ ومستوى دلالة ٠,٠٠٠ وهو أقل من ٠,٠٥ (٠,٠٠٠ < ٠,٠٥)، وبقيمة معامل التحديدR^2) (البالغة ٠,٤٧٠، مما يشير إلى أن ٤٧٪ من أداء المعلمين يتأثر بالمتغيرات الثلاثة المدروسة.٥) تتسم قيادة مدير المدرسة بالقدوة والجانب التطبيقي، إلا أنها لا تتمتع بأثر مهيمن من الناحية الإحصائية لأن معلمي المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى (١) بسامبيت يمتلكون مهنية راسخة ونظام عمل يسير بشكل تلقائي (الطيار الآلي).٦) ثبت أن دوافع العمل هي الركيزة الأساسية لأداء المعلمين لأنها مدفوعة بدوافع داخلية قائمة على التدين والرضا النفسي عن نجاح الطلاب، والتي تعززها التقدير والاعتراف المهني من الإدارة.٧) يعود عدم وجود أثر دال للاتصال الفعال إلى توفر قنوات اتصال بديلة ومؤسسية، وهي مجموعات الدردشة الجماعية، والدور الاستراتيجي لمساعدي مدير المدرسة كوسيط، وقوة ثقافة الدعم المتبادل بين الزملاء.