

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
GURU DI SDIT DARUL ATHFAL JAKARTA**

Skripsi

Diajukan Kepada Universitas Darunnajah

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd)

Universitas
Darunnajah



Disusun Oleh:

Alfira Nur Aidah

NIM. 22012003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS DARUNNAJAH

JAKARTA

2025 M / 1447 H

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Alfira Nur Aidah

Nim/Nirm : 22012003

Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Desember 2002

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan dari Universitas Darunnajah (UDN) Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 9 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan

Alfira Nur Aidah

NIM. 22012003

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

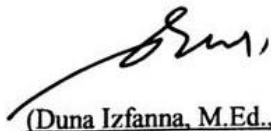
Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Alfira Nur Aidah
NIM : 22012003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan
Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap
Produktivitas Kerja Guru di SDIT Darul Athfal Jakarta

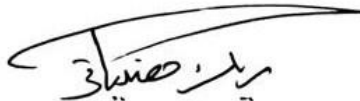
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan sidang
munaqosyah skripsi Universitas Darunnajah Jakarta.

Jakarta, 9 Agustus 2025

Pembimbing I


(Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.)

Pembimbing II


(Rika Handayani, M.Pd)

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam


(Idham, M.Pd)

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sdit Darul Athfal Jakarta.*" Ini telah diujikan dalam sidang Munaqosah Universitas Darunnajah (UDN) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Jakarta dan dinyatakan lulus pada tanggal 27 Agustus 2025. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Program Strata I.

Jakarta, 27 Agustus 2025 M

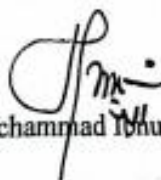
Panitia Sidang Munaqosyah,

Ketua Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota



(Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D)



(Muchammad Ibnu Muzakir, M.Pd.)

Anggota Penguji,

Penguji I

Penguji II



(Idham, M.Pd.)



(Hasim Abdul Jamil, M.Pd.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sdit Darul Athfal Jakarta"***. Tidak lupa shalawat serta salam, semoga senantiasa tercurah kepada sang pemimpin tauladan Rasulullah Muhammad SAW, juga kepada keluarga, para sahabat, serta para pengikutnya yang meniti jalan perjuangannya hingga hari akhir.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah. Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si. selaku Presiden Universitas Darunnajah
2. Bapak K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs. selaku Presiden Universitas Darunnajah
3. Bapak Dr. Much. Hasan Darojat., Rektor Universitas Darunnajah.
4. Bapak Fajar Suryono, M.A., selaku Wakil Rektor I Universitas Darunnajah.
5. Bapak Samiyono, M.Pd., Wakil Rektor II Universitas Darunnajah.
6. Bapak Dr. Muhammad Irfanudin Kurniawan, M.Ag. Wakil Rektor III Universitas Darunnajah.
7. Ibu Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Agama Islam sekaligus Dosen pembimbing akademik.

8. Bapak Idham, M.Pd. Ketua Program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah.
9. Bapak Muchammad Ibnu Muzakir, M.Pd., Sekretaris Program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah.
10. Ibu Rika Handayani, M.Pd., selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, motivasi, koreksi, saran, dan kritik dalam penulisan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Darunnajah yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, mendidik sekaligus membina selama masa perkuliahan.
12. Kepada Kedua orang tua dan adik-adikku tercinta yang tak henti-hentinya memberikan motivasi baik moril maupun materil, dan doa sehingga menjadi dorongan positif dalam menyelesaikan studi, semoga menjadi amal yang diterima Allah SWT. Amin.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga tentu masih banyak lagi rahasia-Nya yang belum tergali dan belum kita ketahui.

Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran membangun dari teman-teman dan pembaca sekalian sehingga terjadi suatu sinergi yang pada akhirnya akan membuat pemikiran ini bisa lebih disempurnakan lagi di masa yang akan datang untuk kemajuan umat manusia.

Jakarta, 9 Agustus 2025

Alfira Nur Aidah

ABSTRAK

Alfira Nur Aidah, 22012003 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sdit Darul Athfal Jakarta. Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Darunnajah, 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor produktivitas kerja guru sangat penting untuk penerapan tindak kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan angket sebagai metode pengumpulan data. Angket disebarakan kepada seluruh guru di SDIT Darul Athfal Jakarta yang berjumlah 34 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 8,9%. Dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru sebesar 49,6%. Adapun kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru sebesar 63,9%.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Alfira Nur Aidah, 2012003 The Influence of Principal Leadership and Human Resource Management on Teacher Work Productivity at Darul Athfal Elementary School, Jakarta. Thesis: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Islamic Studies, Darunnajah University, 2025.

This study aims to determine how principal leadership and human resource management can influence teacher work productivity at SDIT Darul Athfal Jakarta. A thorough understanding of the factors of teacher work productivity is crucial for the implementation of principal leadership and human resource management. This study used a quantitative approach by distributing questionnaires as a data collection method. The questionnaires were distributed to all 34 teachers at SDIT Darul Athfal Jakarta. The results showed that principal leadership influenced teacher work productivity by 8.9%. And human resource management on teacher work productivity by 49.6%. Meanwhile, principal leadership and human resource management on teacher work productivity by 63.9%

Keywords: Teacher Work Productivity, Principal Leadership, Human Resource Management.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Produktivitas Kerja Guru	15
1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru	15
2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru.....	18
3. Indikator Penilaian Produktivitas Kerja Guru.....	19
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	25
3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	27
4. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Islam.....	29
C. Manajemen Sumber Daya Manusia	31
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	31

2.	Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	34
3.	Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	35
4.	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam	36
D.	Hasil Penelitian yang Relevan	38
E.	Kerangka Teori.....	40
F.	Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		45
A.	Tempat dan Waktu Penelitian	45
B.	Metode Penelitian.....	45
C.	Populasi dan Sampel	46
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
1.	Instrument Produktivitas Kerja Guru.....	47
2.	Instrument Kepemimpinan Kepala Sekolah	53
3.	Instrument Manajemen Sumber Daya Manusia.....	58
E.	Teknik Analisis Data.....	65
1.	Analisis Deskriptif.....	65
2.	Uji Prasyarat Analisis.....	66
F.	Hipotesis Statistik.....	72
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		75
A.	Gambaran Umum SDIT Darul Athfal.....	75
1.	Profil SDIT Darul Athfal	75
2.	Visi dan Misi SDIT Darul Athfal	76
3.	Cita-cita dan Tujuan SDIT Darul Athfal	76
4.	Fasilitas SDIT Darul Athfal	76
B.	Deskriptif Data.....	77
1.	Analisis Data Produktivitas Kerja Guru (Y).....	77
2.	Analisis Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1).....	79
3.	Analisis Data Manajemen Sumber Daya Manusia (X2).....	81
C.	Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	83
1.	Uji Normalitas.....	83
2.	Uji Linearitas	90

3.	Uji Korelasi.....	92
4.	Uji T Parsial.....	93
5.	Uji F Simultan.....	96
6.	Uji Koefisien Determinasi	97
7.	Analisis Regresi Linear Berganda	101
D.	Pengujian Hipotesis.....	103
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	105
BAB V PENUTUP		113
A.	Kesimpulan	113
B.	Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA		115
LAMPIRAN.....		127



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Instrumen Kisi-Kisi Produktivitas Kerja Guru SDIT Darul Athfal	48
Tabel 3. 2 Penskoran Skala Likert Produktivitas Kerja Guru	49
Tabel 3. 3 Hasil Validitas Produktivitas Kerja Guru	51
Tabel 3. 4 Cronbach's Alpha	52
Tabel 3. 5 Instrumen Kisi-Kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah	54
Tabel 3. 6 Penskoran Skala Likert Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	55
Tabel 3. 7 Hasil Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	56
Tabel 3. 8 Cronbach's Alpha	58
Tabel 3. 9 Instrumen Kisi-Kisi Manajemen Sumber Daya Manusia	60
Tabel 3. 10 Penskoran Skala Likert Manajemen Sumber Daya Manusia	61
Tabel 3. 11 Hasil Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia	62
Tabel 3. 12 Cronbach's Alpha	64
Tabel 3. 13 Interpretasi Perhitungan Persentase	66
Tabel 3. 14 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	71
Tabel 4. 1 Analisis Persentase Variabel Produktivitas Kerja Guru	78
Tabel 4. 2 Analisis Data Responden Produktivitas Kerja Guru	78
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Variabel Y	79
Tabel 4. 4 Analisis Persentase Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	79
Tabel 4. 5 Analisis Data Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	80
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel X1	81
Tabel 4. 7 Analisis Persentase Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia	81
Tabel 4. 8 Analisis Data Responden Manajemen Sumber Daya Manusia	82
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel X2	83
Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	85
Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	87
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	89
Tabel 4. 13 Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	90
Tabel 4. 14 Uji Linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	91
Tabel 4. 15 Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁), Manajemen Sumber Daya Manusia (X ₂) dan Produktivitas Kerja Guru (Y) ...	92
Tabel 4. 16 Uji T Parsial.....	94
Tabel 4. 17 Uji F Simultan	96
Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	97

Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	98
Tabel 4. 20 Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Dan Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	100
Tabel 4. 21 Uji Regresi Linear Berganda	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Histogram Variabel Y	84
Gambar 4. 2 Grafik Normal Probability Plot.....	85
Gambar 4. 3 Grafik Histogram Variabel X1	86
Gambar 4. 4 Grafik Normal Probability Plot.....	87
Gambar 4. 5 Grafik Histogram Variabel X2	88
Gambar 4. 6 Grafik Normal Probability Plot.....	89
Gambar 4. 7 Grafik Uji Parsial Dua Sisi.....	95
Gambar 4. 8 Garis Linearitas X_1 Terhadap Y	104
Gambar 4. 9 Garis Linearitas X_2 Terhadap Y	105
Gambar 4. 10 Garis Linearitas X_1 dan X_2 Terhadap Y.....	105



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	127
Lampiran 2 Uji Coba Penelitian	128
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Penelitian	134
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Penelitian	139
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	140
Lampiran 6 Angket Penelitian Lapangan	141
Lampiran 7 Hasil Penelitian Lapangan	145
Lampiran 8 Hasil Analisis Data Responden	147
Lampiran 9 Analisis Data Penelitian	150
Lampiran 10 Analisis Data Responden	154
Lampiran 11 Statistik Deskriptif Data	156
Lampiran 12 Uji Normalitas	157
Lampiran 13 Grafik Histogram	158
Lampiran 14 Grafik Normal Probability Plot	160
Lampiran 15 Uji Linearitas	161
Lampiran 16 Uji Korelasi	162
Lampiran 17 Uji T Parsial	162
Lampiran 18 Uji F Simultan	162
Lampiran 19 Uji Koefisien Determinasi	163
Lampiran 20 Uji Regresi Linear Berganda	164
Lampiran 21 Garis Linearitas	165
Lampiran 22 Tabel T	166
Lampiran 23 Tabel F	167
Lampiran 24 Persetujuan Judul Penelitian	168
Lampiran 25 Persetujuan Kelayakan Seminar Proposal	169
Lampiran 26 Surat Keterangan Pembimbing	170
Lampiran 27 Surat Pengantar Uji Coba Penelitian	171
Lampiran 28 Surat Pengantar Penelitian	172
Lampiran 29 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	173
Lampiran 30 Biodata Penulis	174

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena pendidikan digunakan untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas diri manusia sehingga bisa menjadi pribadi yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Pendidikan menjadi suatu ikhtiar manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat.¹

Pembinaan kepribadian ini menjadi salah satu tugas penting bagi seorang guru terhadap murid-muridnya. Tugas seorang guru lebih dari sekedar melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Mereka adalah seorang pendidik yang merupakan tenaga profesional dan bertugas melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.² Guru bertanggung jawab tidak hanya untuk menyampaikan pengetahuan tetapi juga untuk memelihara keterampilan hidup yang penting seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemandirian.³

Guru menjadi salah satu komponen terpenting dalam tercapainya tujuan pembelajaran ditinjau dari tugas dan perannya dalam

¹ Harbeng Masni, 'Urgensi Pendidikan Dalam Mengembangkan Potensi Diri Anak', Jurnal Ilmiah Dikdaya, 8.2 (2018), Hlm. 275.

² Ahmad Sopian, 'Tugas, Peran Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan', Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah, 1.1 (2021), Hlm. 89.

³ Sofwan Manaf and Rokimin, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta', MUDIR (Jurnal Manajemen Pendidikan), 5.1 (2023), Hlm. 50.

keberlangsungan kegiatan pendidikan. Untuk mencapai hasil pendidikan yang diharapkan secara optimal, seorang guru hendaknya memiliki produktivitas yang baik dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, dikarenakan produktivitas kerja guru merupakan aspek yang menunjukkan tingkatan kualitas dari hasil proses pendidikan yang berada dalam suatu lembaga pendidikan.

Allah SWT. berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya: *“Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*⁴

Ayat di atas menjelaskan kepada kita semua untuk senantiasa bekerja dalam keadaan dilihat maupun tidak, karena segala yang kita kerjakan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT., oleh karena itu hendaknya kita melaksanakan pekerjaan kita sebaik mungkin dengan niat menjalankan ibadah kepada Allah SWT. sehingga dengan niat yang baik ini kita memiliki landasan untuk memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan kita.

Dalam dunia pendidikan, kontribusi terbesar dalam tercapainya tujuan pendidikan di sekolah adalah guru dengan peran dan tugas yang mereka laksanakan terhadap murid-muridnya. Menurut Karwati & Priansa dalam Maulana, guru adalah fasilitator utama disekolah yang berfungsi untuk

⁴ QS. At-Taubah Ayat. 105

menggali, mengembangkan, mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sehingga menjadi bagian masyarakat yang beradab.⁵

Guru menjadi orang yang turun secara langsung kepada murid dan menjadi orang yang paling bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan muridnya di kelas, oleh karena itu seorang guru perlu memiliki persiapan yang baik sebelum melaksanakan peran dan tugasnya di kelas. Persiapan mengajar yang baik akan memberikan hasil yang produktif baik kepada murid maupun lembaga pendidikan. Dalam mempersiapkan guru yang produktif perlu diadakan pemantauan dan bimbingan dari kepala sekolah.

Menurut Atiyatu Jakiyah dalam Masngudi, produktivitas kerja guru adalah segala sesuatu yang berhasil dicapai oleh guru selama satu tahun dilingkungan kerja dengan mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam proses belajar mengajar, mampu menggunakan waktu dan biaya secara efektif dan efisien, menggunakan sarana prasarana secara bijak dan bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan yakni sumber daya manusia yang berkualitas⁶.

Prouktivitas kerja guru menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas di sekolah, sehingga kepala sekolah harus memberikan perhatian khusus agar guru-guru dapat memiliki produktivitas yang baik dan senantiasa dikembangkan melalui program-program dan didukung dengan kebijakan yang diberikan oleh pihak sekolah guna

⁵ Maulana Akbar Sanjani, 'Tugas Dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar', Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan, Vol. 6, Juni (2020), Hlm. 36.

⁶ Abdul Karim Masngudi, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Produktivitas Guru Madrasah Ibtidaiyah Pesantren Sabilil Muttaqien Belotan Magetan' (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021), Hlm. 53.

mendukung peningkatan produktivitas kerja guru yang berdampak pada kegiatan pembelajaran di kelas.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja guru di sekolah, model kepemimpinan dan metode pengambilan keputusan harus selalu dipertimbangkan agar dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dan juga kegiatan pembelajaran bagi murid.

Namun dalam proses tercapainya tujuan pendidikan di sekolah yang dibantu oleh para guru, kepala sekolah harus senantiasa memberikan penilaian terhadap produktivitas kerja gurunya dan juga memberikan imbalan yang sesuai dengan usaha yang diberikan oleh guru agar mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang mereka emban. Dalam menjalankan tugas ini maka kepala sekolah harus melaksanakan tindak manajemen yang berfokus pada keberlangsungan sumber daya manusia yang berada di sekolah atau yang biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pembantu kepala sekolah dalam mengorganisir seluruh masyarakat sekolah baik guru maupun murid agar dapat bersama-sama membantu tercapainya tujuan pendidikan di sekolah sesuai dengan visi misi sekolah yang sudah ditetapkan di awal, karena manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam mendidik murid-muridnya di sekolah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di beberapa sekolah, banyak dari murid mereka yang memiliki prestasi dari hasil belajarnya, semua ini tidak lain dikarenakan para guru di kelas yang memiliki produktivitas yang

memumpuni,⁷ produktivitas guru memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksana manajemen sumber daya manusia, bilamana kedua pihak ini menjalankan tugasnya dengan baik, maka hal itu akan mendorong produktivitas guru menjadi lebih baik dan begitupula sebaliknya bilamana kurang dijalankan dengan baik maka hasil yang diberikan juga tidak akan maksimal.

Di kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat terdapat sebuah sekolah unggulan bernama SDIT Darul Athfal. Sekolah ini merupakan sekolah dasar yang dianggap menjadi pedoman bagi sekolah lain yang berada di sekitarnya karena memiliki banyak program yang belum bisa dilaksanakan pada sekolah lainnya namun dapat dilaksanakan dan dikelola dengan baik di sekolah ini. Sekolah ini memiliki total 34 guru yang kompeten dan berperan aktif dalam menjalankan seluruh kegiatan di sekolah, dan untuk mendaftar di sekolah ini terdapat uang pangkal sebesar Rp. 23.000.000, nominal yang jauh diatas rata-rata sekolah dasar jika dibandingkan dengan beberapa sekolah yang berada di sekitarnya baik negeri maupun swasta.⁸

Tingginya biaya masuk menunjukkan adanya ekspektasi tinggi dari orang tua terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan sekolah, termasuk terhadap kinerja dan produktivitas setiap gurunya, Hal ini sepadan dengan tujuan pendidikan di SDIT Darul Athfal yang mendidik karakter anak sesuai dengan karakter agama. Dalam beberapa tahun terakhir, sekolah ini berhasil mengembangkan kualitas setiap guru, dengan mengadakan berbagai macam pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas guru-gurunya,

⁷ Zaenal Abidin, 'Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Peserta Didik', 10.January (2024),Hlm. 457.

⁸ "Darul Athfal Sekolah Pemimpin Masa Depan," *SDIT Darul Athfal*, last modified 2025, accessed August 14, 2025, <https://darulathfal.sch.id/>.

kualitas guru yang baik dapat menghasilkan prestasi siswa yang meningkat baik secara akademik ataupun non-akademik. Selain itu, SDIT Darul Athfal memiliki berbagai macam program nasional maupun internasional yang dapat menjadi nilai tambah dalam pelaksanaan pendidikan.

Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kepemimpinan serta peran aktif kepala sekolah dan pihak yayasan dalam memberikan pelatihan rutin, penguatan etos kerja Islami, dan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur. Produktivitas guru yang tinggi di SDIT Darul Athfal tidak dapat dianggap sebagai sesuatu yang muncul secara alami. Produktivitas tersebut merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor internal, terutama peran kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen SDM terhadap produktivitas guru, agar praktik-praktik positif ini dapat dipertahankan, ditingkatkan, bahkan menjadi contoh bagi sekolah-sekolah lain.

Sebelumnya, peneliti sudah melaksanakan survey awal berupa wawancara kepada Bapak Ahmad Rifqi⁹ terkait sistem manajemen yang berada di sekolah dan kunci keberhasilan dalam pelaksanaan program-program sekolah. Berdasarkan hasil survey yang telah dilaksanakan, kepala sekolah menyatakan bahwa kelancaran program sekolah sangat bergantung pada produktivitas kerja guru yang berkecimpung di dalamnya, disaat produktivitas kerja guru sudah dianggap baik maka pelaksanaan program didalam kelas maupun luar kelas dapat berjalan dengan baik.

⁹ Ahmad Rifqi, Kepala Sekolah SDIT Darul Athfal Kebon Jeruk, wawancara pribadi, Jakarta: 9 Januari 2025.

Untuk menciptakan guru yang produktif, maka sekolah sudah menetapkan Standar Operasional Pelaksanaan (SOP) bagi guru-guru dalam kegiatan harian, mingguan, bulanan, hingga tahunan. Dan salah satu kegiatan yang digunakan untuk memantau produktivitas guru adalah dengan adanya rapat pembinaan bulanan bagi seluruh guru yang didalamnya menjadi forum sharing antara guru dengan pihak yayasan dan juga sebagai forum pengambilan keputusan yang melibatkan suara seluruh guru dalam pengambilan keputusan tersebut. Selain sebagai forum sharing dan pengambilan keputusan, dalam rapat pembinaan ini kepala sekolah juga senantiasa menekankan tentang nilai budaya kerja seperti kehadiran tepat waktu, penyambutan siswa di depan kelas, dan juga menanamkan sikap kekeluargaan dan terbuka untuk seluruh siswa.

Sistem kontrol produktivitas guru di SDIT Darul Athfal tidak hanya sebatas rapat yang dilakukan, disamping itu terdapat program supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-gurunya dan juga supervisi yang dilakukan oleh pihak yayasan terhadap kepala sekolah. Program supervisi senantiasa dilakukan agar ciri khas, budaya, dan nilai-nilai yang ada di sekolah menjadi sebuah sistem yang selalu dijaga, sehingga siapapun yang memimpin sekolah kedepannya tidak akan pernah melupakan nilai-nilai yang sudah tertanam sebagai sistem di sekolah. Dalam pelaksanaan supervisi tersebut setiap guru akan dinilai produktivitasnya dalam beberapa aspek seperti *microteaching*, profil guru, hingga tindakan-tindakan di dalam kelas.

Dalam pelaksanaan tindak manajemen sumber daya manusia di SDIT Darul Athfal terdapat sebuah tim khusus yang disebut dengan “Tim pimpinan”, tim khusus inilah yang melaksanakan seluruh tindak manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk membina guru-gurunya

agar dapat mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam mencapai tujuannya.

Menimbang penelitian yang hendak dilaksanakan ini, peneliti mengacu kepada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan ditelaah, diantaranya:

Ichsan (2021), hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif sebesar 8,5% terhadap produktivitas kerja guru dan 91,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.¹⁰ Sedangkan terdapat penelitian lain tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Jaliah, Happy Fitria, & Alfroki Martha (2020), hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah berpengaruh sebesar 95% terhadap kinerja guru.¹¹ Dan penelitian lain dari Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra (2023), hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 56% terhadap peningkatan kinerja guru.¹²

Dari beberapa penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya memiliki pengaruh terhadap produktivitas guru.

¹⁰ Ichsan, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SD Muhammadiyah Bausasran Yogyakarta" (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2021), Hlm. 34.

¹¹ Jaliah, Happy Fitria, and Alfroki Martha, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020), Hlm. 150.

¹² Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, and Indra Syahputra, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang," *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4, no. 1 (2023), Hlm. 134.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SDIT Darul Athfal Jakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Darul Athfal dinilai visioner dan mampu membangun budaya kerja yang kondusif, sehingga menarik untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja guru.
2. Pengelolaan SDM di sekolah ini sudah terstruktur mulai dari rekrutmen hingga pengembangan guru, sehingga penting dianalisis kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja.
3. Guru-guru memiliki dedikasi tinggi dan inovatif, sehingga relevan untuk diteliti faktor kepemimpinan dan manajemen SDM yang mendukung pencapaian produktivitas tersebut.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa hal:

1. Produktivitas Kerja Guru (Y)
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)
3. Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagaimana interaksi antara kepemimpinan kepala sekolah dan

manajemen sumber daya manusia saling memengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Akademik

Menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman yang tidak diperoleh selama perkuliahan. Selain itu hal ini juga dijadikan ajang penerapan ilmu teori yang selama ini didapatkan peneliti dari perkuliahan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan yang didapat melalui perkuliahan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan terhadap lembaga pendidikan dalam memperhatikan produktivitas kerja guru. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan terhadap lembaga pendidikan dalam memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dan bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.

c. Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi sumber rujukan bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki fokus utama terhadap produktivitas kerja guru. Disamping itu juga merupakan bahan masukan untuk pengembangan dalam kemajuan ilmu pengetahuan agar bisa mencapai ilmu

yang lebih tinggi, khususnya dalam mengadakan penelitian produktivitas kerja guru.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SDIT Darul Athfal Jakarta” disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi konseptual produktivitas kerja guru, deskripsi konseptual kepemimpinan kepala sekolah, deskripsi konseptual manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian yang relevan, kerangka teori dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang waktu dan tempat penelitian, metodologi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, hipotesis statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pembahasan pada bab ini terkait hasil penelitian yang terdiri atas gambaran umum SDIT Darul Athfal, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan dan saran peneliti, selanjutnya disajikan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.



Universitas 
Darunnajah

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Produktivitas Kerja Guru

1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, daya produksi, atau keproduktifan.¹³ Produktivitas menurut Paul Mali adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.¹⁴ Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes, produktivitas adalah rasio antara output terhadap input bahkan bisa dilihat dari performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi.¹⁵

Produktivitas merupakan kemampuan kerja seseorang yang dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi agar dapat membantu tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dalam dunia pendidikan, terdapat orang yang perlu diperhatikan produktivitasnya untuk dapat membantu tercapainya tujuan sekolah dan mereka adalah orang yang bekerja dalam mendidik murid di sekolah, yaitu guru sebagai fasilitator yang membantu tercapainya tujuan sekolah.

¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Produktivitas," *Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan*.

¹⁴ Sukei and others, *Modul Konsep Dan Peningkatan Produktivitas* (Surabaya: Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kependudukan Provinsi Jawa Timur, 2012), Hlm. 16.

¹⁵ Ricka Handayani, 'Peran Pemimpin Islam Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Team Work', *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (2020), Hlm. 163.

Berdasarkan definisi di atas, produktivitas merupakan cara mendapatkan hasil yang diinginkan baik berupa produk ataupun jasa secara maksimal dengan menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin. Produktivitas menjadi sesuatu yang harus selalu diperhatikan keberlangsungannya dalam sebuah organisasi karena memiliki peran penting dalam terlaksananya tujuan organisasi. Lembaga sekolah merupakan salah satu organisasi penting di masyarakat, sehingga tujuan yang ditetapkan di dalamnya memiliki nilai yang sangat penting dalam kebutuhan masyarakat. Orang yang membantu tercapainya tujuan sekolah salah satunya adalah guru.

Menurut Mu'arif dalam Arsad, guru adalah sosok yang menjadi suri tauladan, guru itu sosok yang digugu (dipercaya) dan ditiru (dicontoh), mendidik dengan cara yang harmonis diliputi kasih sayang. Guru itu teman belajar siswa memberikan arahan dalam proses belajar, dengan begitu figur guru itu bukan menjadi momok menakutkan bagi siswa.¹⁶ Guru bertanggung jawab tidak hanya untuk menyampaikan pengetahuan tetapi juga untuk memelihara keterampilan hidup yang penting seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemandirian.¹⁷

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang memiliki tugas untuk mengajar, membimbing, membina serta menjadi suri tauladan bagi muridnya sebagai bentuk

¹⁶ Muhamad Arsad, 'Pelaksanaan Pembelajaran PAI Dalam Meningkatkan Akhlak Siswa Di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Nipah Panjang', Jurnal Pendidikan Guru, 1.2 (2020), Hlm. 91.

¹⁷ Sofwan Manaf and Rokimin, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta', MUDIR (Jurnal Manajemen Pendidikan), 5.1 (2023), Hlm. 50.

tanggung jawab mereka terhadap pembentukan generasi penerus bangsa di masa yang akan datang. Untuk mempersiapkan generasi penerus tersebut seorang guru harus memberikan upaya maksimal dalam melaksanakan tugasnya, upaya guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang akan membantu tercapainya tujuan pendidikan disebut dengan produktivitas kerja guru.

Menurut Wahyuni, produktivitas kerja guru adalah keberhasilan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai kualitas hasil pembelajaran yang diharapkan.¹⁸ Sedangkan menurut Atiyatu Jakiyah dalam Masngudi, produktivitas kerja guru adalah segala sesuatu yang berhasil dicapai oleh guru selama satu tahun dilingkungan kerja dengan mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam proses belajar mengajar, mampu menggunakan waktu dan biaya secara efektif dan efisien, menggunakan sarana prasarana secara bijak dan bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan yakni sumber daya manusia yang berkualitas.¹⁹ Menurut Arizqi Produktivitas kerja guru adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh guru yang digunakan secara maksimal, untuk mencapai kelulusan (output) yang lebih kreatif, generatif dan menghasilkan keuntungan.²⁰

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja guru adalah upaya seorang guru untuk menghasilkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien

¹⁸ Wahyuni, M. Entang, and Herfina, 'Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.1 (2019), Hlm. 726.

¹⁹ Abdul Karim Masngudi, *loc.cit*.

²⁰ Arizqi Ihsan Pratama Arizqi, Asih Rahayu, and Musthofa, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMP Al-Farisi Tapos Bogor," *LITERASI: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia* 2, no. 2 (2023): 110–119.

dengan menggunakan seluruh aspek yang ada baik sarana dan prasarana maupun sumber daya yang berada di sekolah untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah.

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru

Dalam memperhatikan produktivitas kerja guru terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keberlangsungannya yang dapat berdampak positif bila dikelola dengan baik, dan begitupun sebaliknya dapat berdampak negatif bila pengelolaannya kurang memadai.

Menurut Dahlan dalam Ida Safrina, ada sekitar delapan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:²¹

- a. Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
- b. Sikap, yaitu sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.
- c. Situasi dan keadaan lingkungan, Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Termasuk dalam situasi ini adalah kepemimpinan dalam kaitannya dengan metode yang dikembangkan pemimpin dalam memimpin tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui upaya pengarahan, controlling, maupun pengawasan.

²¹ Ida Safrina, 'Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Pada Implementasi Bimbingan Individual Di SMP Negeri 3 Muntok', Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1.5 (2023), Hlm. 107.

- d. Motivasi. Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- e. Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
- f. Tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja.
- g. Perjanjian kerja, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.
- h. Penerapan teknologi, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas

Produktivitas kerja guru menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah, hal ini dikarenakan produktivitas kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu ataupun dua faktor dalam pelaksanaannya, melainkan banyak faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh pihak sekolah agar setiap guru dapat memiliki produktivitas yang baik sehingga dapat membantu tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

3. Indikator Penilaian Produktivitas Kerja Guru

Guru yang produktif menjadi komponen penting dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan, karena guru yang tidak memiliki produktivitas tinggi akan mustahil memiliki kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran yang

efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya akan sulit mencapai tujuan pendidikan baik secara umum maupun tujuan khusus.²² Produktivitas sebagai suatu objek yang dapat diukur maka diperlukan indikator pengukurannya agar dapat diketahui hasil yang dimilikinya.

Menurut Sutrisno dalam Wulandari, indikator produktivitas kerja guru terbagi menjadi lima macam lainnya, yaitu:²³

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan yang dapat digunakan untuk menjalankan tugas. Keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki guru menjadi kekuatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk membangun hasil yang dicapai. Hasil adalah pengaruh yang dapat dirasakan dan dihargai dari interaksi kerja. Oleh karena itu, produktif merupakan upaya untuk membuat semua orang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Berusaha agar terus merasa lebih baik dari hari sebelumnya. Membandingkan etos kerja dan hasil yang dicapai karyawan dari hari sebelumnya dengan hari ini dapat dijadikan indikator untuk melihat semangat kerja.

4. Pengembangan diri.

²² Nasrul, 'Urgensi Produktivitas Kinerja Guru Bidang Studi Keagamaan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) 1 PA' (Institut Agama Islam Negeri Palu, 2020), Hlm. 3.

²³ Ratri Widya Wulandari, Umi Farida, and Adi Santoso, 'Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo', ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3.1 (2020), Hlm. 16.

Selalu berusaha mengembangkan diri supaya kemampuan bekerja meningkat. Perbaikan diri harus dimungkinkan dengan mempertimbangkan kesulitan dan asumsi untuk hal-hal yang akan dilihat mulai sekarang. Semakin besar ujian, pengembangan diri harus dilakukan. Demikian pula, keinginan untuk menjadi lebih baik dengan demikian akan sangat berpengaruh pada ambisi pegawai dalam meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

Selalu berjuang agar mutu dapat meningkat menjadi yang lebih baik dari kemarin. Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang mampu memperlihatkan kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan mutu memiliki tujuan untuk membuat hasil terbaik yang akan sangat membantu perusahaan dan diri karyawan sendiri.

Dengan begitu, penilaian produktivitas ini sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga ataupun organisasi, karena dengan penilaian ini seorang pemimpin dapat memantau hasil yang diberikan oleh setiap anggota organisasinya dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada lima macam indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja guru, yaitu : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan juga mutu.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang didalamnya harus terdapat unsur-unsur layaknya sebuah organisasi pada umumnya, hal ini dikarenakan sekolah adalah sebuah lembaga yang memiliki tujuan untuk dicapai bersama. Dalam usaha pencapaian tujuan ini, diperlukan seorang kepala sebagai penanggung jawab atas segala kegiatan dan tujuan yang hendak dicapai ini, dalam lingkup sekolah, pemimpin tertinggi disebut sebagai kepala sekolah, dan upaya kepala sekolah dalam mengatur organisasi kerap dikenal dengan sebutan kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Wirawan dalam Utari, kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.²⁴ Menurut Sukarman dalam Idham, kepemimpinan merupakan kemampuan yang memiliki nilai seni dalam menggerakkan, mengelola, mengarahkan dan memengaruhi kinerja sebuah kelompok demi mencapai tujuan sebuah organisasi.²⁵ Sedangkan menurut Harbani dalam Sulthon, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian,

²⁴ Sri Utari and Moh. Mustofa Hadi, 'Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)', *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6.1 (2020), Hlm. 996.

²⁵ Idham, Hendro Risbiyantoro, and Erna Tamiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smp Al-Manshuriyah Jakarta Barat," *Edukasiana: Journal of Islamic Education* 2, no. 1 (2023): 162–170.

kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.²⁶

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasinya agar dapat mengeluarkan tenaga dan kemampuannya untuk bersama-sama membantu organisasi mencapai tujuannya.

Sedangkan kepala sekolah menurut Poerwadarminto dalam Firliah & Salahuddin mengatakan bahwa secara etimologi adalah guru yang memimpin sekolah dan secara terminologi kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²⁷ Dan menurut Wahjosumidjo dalam Muflihah & Haqiqi, kata kepala mempunyai arti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah dapat diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁸

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses

²⁶ Sulthon Syahril, 'Teori-Teori Kepemimpinan', 4 (2019), Hlm. 209.

²⁷ Firliah Rizkiani and Salahuddin, 'Fungsi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru Pada Sekolah Menengah Kelautan Negeri 10 Di Kabupaten Bima', Jurnal Komunikasi Dan Kebudayaan, 7 (2020), Hlm. 31.

²⁸ Anik Muflihah and Arghob Khofya Haqiqi, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah', Quality, 7.2 (2019), Hlm. 48.

belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi serta siswa menerima pelajaran.

Menurut Ekosiswoyo, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²⁹ Menurut Crocket, Billingsley & Boscardin dalam Zulkhairi, kepemimpinan kepala sekolah adalah tugas seorang pemimpin yaitu menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang didalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.³⁰ Menurut Abdul Rahmat dalam Idham Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu upaya mengatur, menggerakkan, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah agar dapat terlaksana secara efektif.³¹

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah tindak seorang kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan dalam mengelola dan mengembangkan segala sumber daya yang ada di lembaga pendidikan dalam mendorong tercapainya tujuan pendidikan sekolah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Elya dkk. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam perspektif pendidikan Islam merupakan gaya kepemimpinan yang

²⁹ Rio Harits Ikhsandi and Zaka Hadikusuma Ramadan, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar', Jurnal Basicedu, 5.3 (2021), Hlm.1313.

³⁰ Zulkhairi Zulkhairi, 'Kepemimpinan Pendidikan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Al-Qur'an', ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan, 12.1 (2021), Hlm. 130.

³¹ Idham, Hendro Risbiyantoro, and Erna Tamiyati, Loc.cit.

menekankan visi, inspirasi, dan keteladanan moral yang selaras dengan nilai-nilai Islami. Pemimpin yang transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga membangun hubungan emosional dan spiritual dengan bawahan. Hal ini sejalan dengan teladan Nabi Muhammad ﷺ yang memimpin dengan visi yang jelas, penuh kasih sayang, dan mampu menginspirasi umatnya.³² Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan dalam Islam berorientasi pada visi, amanah, dan keteladanan akhlak. Nilai-nilai tersebut secara nyata terimplementasi dalam indikator kepemimpinan Rasulullah ﷺ, yaitu shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Oleh karena itu, indikator kenabian tersebut dapat dijadikan ukuran untuk menilai kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pendidikan Islam.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Perbedaan pendapat, tradisi dan sikap menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi di lingkungan sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan harus bisa menyatukan persepsi dari berbagai sikap dan karakter masyarakat sekolahnya agar dapat membantu melaksanakan kegiatan yang ada di sekolah dengan menggunakan cara memimpin yang baik, cara seseorang memimpin organisasinya biasa disebut dengan gaya kepemimpinan.

Kurt Lewis dalam Sukatin, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:³³

³² Zurtina Elya et al., “Kepemimpinan Transformatif Dalam Perspektif Pendidikan Islam,” *Khazanah Pendidikan* 18, no. 2 (2024).

³³ Sukatin and others, ‘Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah’, *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2.2 (2023), Hlm. 65.

a. Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan.³⁴

b. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif, yaitu dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.³⁵

c. Kepemimpinan *Laissezfaire*

Laissezfaire berarti membiarkan orang bertindak sesuai kehendaknya sendiri. Ini berarti bahwa pemimpin tidak memberikan koreksi atau kontrol atas pekerjaan anggota organisasi, dan tugas pekerjaan dan kerja sama diberikan secara bebas kepada anggota organisasi tanpa arahan, saran, atau petunjuk dari pemimpin.³⁶

Seorang pemimpin harus menggunakan gaya memimpin yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi, akan lebih baik bila seorang pemimpin dapat menguasai ketiga gaya memimpin dengan penggunaannya di waktu yang tepat agar anggota organisasi dapat

³⁴ Sri Wahyuni and others, 'Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan', *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1.2 (2022), Hlm. 125.

³⁵ Sodikun Sodikun, 'Gaya Kepemimpinan Demokratis Untuk Peningkatan Kinerja Guru', *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5.1 (2022), Hlm. 22.

³⁶ Elisa Andriani and others, 'Penerapan Model Laissez-Faire Dalam Sistem Pendidikan', *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2.7 (2024), Hlm. 3.

terus berandil dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa tidak diikutsertakan dalam memajukan organisasi tempatnya bekerja.

Maulida & Aziz (2024) menegaskan bahwa pemimpin dibentuk bukan hanya dari sisi kompetensi manajerial, tetapi juga melalui internalisasi nilai-nilai Islami, program mentoring, dan pembinaan spiritual. Dengan demikian, kepemimpinan dalam Islam bertujuan membentuk pemimpin masa depan yang profesional, berakhlak, dan mampu menjaga amanah dalam konteks pendidikan.³⁷

3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah bukan hanya sebuah nama yang diberikan kepada seorang guru dengan tugas fungsional saja, akan tetapi kepala sekolah membawa tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak daripada guru pada umumnya. Siagian dalam Novianty menyatakan bahwa fungsi kepala sekolah terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:³⁸

a. Penentu arah

Pemimpin sebagai penentu arah berarti seorang pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan.

b. Wakil dan juru bicara organisasi

Setiap organisasi harus memelihara hubungan baik dengan lingkungan sosialnya. Seorang pemimpin harus mewakili aspirasi dan kebutuhan bawahannya sehingga

³⁷ Nur. Maulida, Rozamala. Aziz, Abd. Efendi, "Membangun Pemimpin Masa Depan: Strategi Pengembangan Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam" 4, no. 02 (2024).

³⁸ Novianty Djafri, Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi) (Yogyakarta: Dee Publish, 2017), Hlm 11.

tidak paradoks dengan perubahan lingkungan eksternal. Dalam situasi yang demikian pimpinan harus berfungsi sebagai wakil dan juru bicara Organisasi.

c. Komunikator

Fungsi komunikator diperlihatkan dalam membina hubungan baik organisasi yang dipimpinnya ke luar maupun ke dalam melalui proses komunikasi yang baik. Proses komunikasi tersebut merupakan salah satu wahana yang dapat meminimalkan konflik.

d. Mediator

Fungsi mediator menisyaratkan bahwa pemimpin harus mampu mengarahkan bawahan, mengatasi masalah yang dihadapi bawahan, memecahkan masalah maupun menyelesaikan setiap konflik yang terjadi dengan pihak luar atau dalam organisasi sendiri dengan sebaik-baiknya.

e. Integrator

Integrator berarti bahwa pemimpin harus mampu mengintegrasikan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai integrator pemimpin memberi kesempatan peluang mengembangkannya, serta mengupayakan keterlibatan setiap bawahan sebagai bentuk pembinaan dan pengembangan potensi bawahan.

Kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsi ini dalam pelaksanaan kerjanya di sekolah, karena fungsi ini yang akan memberikan kemudahan bagi kepala sekolah untuk membimbing

dan mengarahkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan.

Jafari, Maghribi, & Salman (2024) menguraikan bahwa kepemimpinan profetik adalah model kepemimpinan Islami yang berlandaskan pada teladan Nabi Muhammad ﷺ dengan empat sifat utama: shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Kepemimpinan ini menekankan pentingnya integritas moral, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, serta kecerdasan dalam membuat keputusan. Konsep ini dipandang sebagai landasan ideal bagi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, karena menekankan pada keseimbangan antara kompetensi profesional dan akhlak mulia.³⁹

4. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Islam

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan, perlu diadakan indikator yang menjadi tolak ukur penguasaan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, indikator adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengoperasionalisasikan variabel agar dapat diukur.⁴⁰

Daud dalam Maksum menyatakan bahwa indikator kepemimpinan dalam Islam terbagi menjadi empat hal sebagaimana hal itu dimiliki oleh Rasulullah SAW., yaitu:⁴¹

³⁹ Muhammad Jafari et al., "Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Pendidikan Islam The Concept of Prophetic Leadership in Islamic Education," *Alhamra Jurnal Studi Islam* 5, no. 1 (2024).

⁴⁰ Oni Marlina Susianti, 'Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan', *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9 (2024), Hlm. 19.

⁴¹ Ikhsan Maksum, "Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2020): 90.

a. *Shiddiq*

Shiddiq adalah konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Seorang pemimpin harus selalu berkata yang sebenarnya dari dasar hati, dan menunjukkan ketenangan dalam jiwa, serta kekhawatiran dalam melakukan kebohongan.

b. *Amanah*

Amanah adalah sifat yang dimiliki oleh pemimpin islami dalam memenuhi janji yang telah diberikan kepada karyawan dalam organisasi, berperilaku apa adanya dan negosiasi secara adil meskipun memungkinkan untuk mendapatkan keuntungan.

c. *Fathonah*

Pemimpin yang *fathonah* adalah pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang baik, pengetahuan tinggi pada seorang pemimpin menciptakan kesederhanaan dan meyakinkan tentang pentingnya seseorang untuk mengeksplorasi area pengetahuan yang baru dan merubah suatu keadaan menjadi gagasan dalam memajukan sebuah organisasi.

d. *Tabligh*

Pemimpin yang *tabligh* adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengartikulasi ide-ide dan pandangan dengan kacakapan berpidato, dalam memimpin bawahan dibutuhkan untuk mengkomunikasikan tujuan dari misi dan menginspirasi pengikut untuk mengikutinya.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan dari kepemimpinan kepala sekolah dalam Islam dilandasi dari empat hal, yaitu : *shiddiq, amanah, fathonah* dan *tabligh*.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan pembentukan karakter, lingkungan akan sangat berpengaruh dalam proses pelaksanaannya, baik lingkungan belajar di kelas maupun lingkungan di luar kelas. Untuk lingkungan di dalam kelas dapat diatur dan dikondisikan oleh para guru dan juga siswa yang berada di dalamnya demi kenyamanan pembelajaran di kelas masing-masing.

Menurut Kristiawan, manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴² Sedangkan menurut Herry, Suryono & Edi, manajemen adalah suatu seni atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁴³

Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa manajemen adalah sebuah tindakan untuk mengatur keberlangsungan sebuah

⁴² Husaini Husaini and Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4, no. 1 (2019): 43. Op.cit

⁴³ Herry Krisnandi, Suryono Efendi, and Edi Sugiono, *Pengantar Manajemen, Pengantar Manajemen* (Jakarta: LPU-UNAS, 2019), Hlm. 4.

organisasi mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan utama yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Fachrizal dkk., sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.⁴⁴ Menurut Andini sumber daya manusia (SDM) adalah unsur terpenting dalam organisasi; SDM berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana sehingga menentukan arah dan capaian tujuan organisasi.⁴⁵ Sedangkan Sedarmayanthi dalam Faizi, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.⁴⁶

Sumber daya manusia dari pembahasan di atas, disimpulkan sebagai orang yang berada di dalam sebuah organisasi dan memiliki peran penting dalam keberlangsungan organisasi mencapai tujuannya, dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu pelaksanaan tugasnya.

Menurut Marwansyah dalam Husni, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam

⁴⁴ Fachrizal Satrio Putro Yuwono and others, 'Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi', Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1.1 (2023), Hlm. 29.

⁴⁵ Andini, "Pengertian Sumber Daya Dan Pengembangan Menurut Tujuh Orang Pakar" (2020): 21–31.

⁴⁶ Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, and Epi Parela, 'Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung', Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 1.3 (2022), Hlm. 417.

organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.⁴⁷

Sedangkan menurut Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.⁴⁸ Menurut Rubi Babullah Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks pendidikan adalah pendekatan strategis dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Tujuan utamanya adalah memastikan keunggulan pendidikan melalui optimalisasi potensi SDM dalam lembaga pendidikan.⁴⁹

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan tugasnya mencapai tujuan organisasi, dengan memperhatikan keseimbangan kebutuhan organisasi ditinjau dari penyeleksian, pengupahan, pengevaluasian, serta pengembangan

⁴⁷ Husni Pasarela, 'Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia', *CiDEA Journal*, 2.2 (2023), Hlm. 70.

⁴⁸ Edy Sutrisno, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, 9th edn (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), Hlm. 6.

⁴⁹ Rubi Babullah, "Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya," *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika* 2, no. 4 (2024): 187–204.

potensi yang berada dalam diri individu sumber daya manusia yang ada di organisasi.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tindak manajemen yang perlu dilaksanakan dalam mengatur orang-orang yang berpartisipasi dalam sebuah organisasi, sebuah tindak manajemen tidak akan dilakukan bila tidak memiliki fungsi dalam penerapannya. Begitupun dengan manajemen sumber daya manusia yang pastinya memiliki fungsi dalam penerapannya.

Priyono & Marnis mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki lima fungsi utama, yaitu:⁵⁰

- a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM
- b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
- c. Penilaian kinerja
- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Sedangkan menurut Arif Yusuf Hamali dalam Asnora, dikatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia itu terbagi menjadi sepuluh macam, yaitu:⁵¹

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan dan Pengadaan
- d. Pengendalian

⁵⁰ Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).

⁵¹ Fadzil Hanafi Asnora, 'Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Perusahaan', *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4.3 (2024), Hlm. 69.

- e. Pengembangan
- f. Kompensasi
- g. Pengintegrasian
- h. Pemeliharaan
- i. Kedisiplinan
- j. Pemberhentian

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya sebatas tindak manajemen pada umumnya, akan tetapi manajemen sumber daya manusia berfungsi lebih mendalam lagi seperti perekrutan tenaga kerja, pengimbalan, mengembangkan diri para anggotanya, hingga menerapkan disiplin terhadap seluruh anggota yang ikut berperan aktif di dalam organisasi.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan fungsinya dengan baik, manajemen sumber daya manusia memiliki ruang lingkup yang digunakan sebagai fokus permasalahan yang akan dikuasai dan dikembangkan olehnya agar bisa menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bernadin & Rusel dalam Rodiyah & Isna, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi tujuh macam, yaitu:⁵²

- a. Rancangan organisasi
- b. Manajemen kinerja
- c. *Staffing*

⁵² Rodiyah Isnaini and Isna Fitri Agustina, MSDM Sektor Publik, Sustainability (Switzerland) (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020), Hlm. 10.

- d. Pengembangan pegawai dan organisasi
- e. Sistem *reward*
- f. Tunjangan-tunjangan & pematuhan
- g. Komunikasi dan relasi publik

4. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam

Islam sebagai agama yang lengkap dan menjadi pedoman bagi kehidupan manusia dengan landasan hukum dari Al-Qur'an dan Hadits tidak luput memberikan penjelasannya tentang tindak manajemen sumber daya manusia.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.⁵³

Menurut Lita dkk., menyatakan bahwa indikator manajemen sumber daya manusia dalam Islam terbagi menjadi empat, yaitu:⁵⁴

a. Rekrutmen

- 1) *Kafaah* (Keahlian dan kecakapan)
- 2) *Himmatul 'amal*. (Bekerja keras)
- 3) *Amanah* (Dapat dipercaya).⁵⁵

⁵³ Samsuni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Al-Qur'an', Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, 11.1 (2021), Hlm.79.

⁵⁴ Lita Anissetya, Munir Huda, and Ahmad Saepudin, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia', JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), 3.1 (2023), Hlm. 58.

⁵⁵ Rianto Rianto, 'Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu', Jurnal Dialogika : Manajemen Dan Administrasi, 3.2 (2022), Hlm. 78.

b. Seleksi

- 1) *Adamul haraj* (Tidak mempersulit atau memberatkan).
- 2) *Taqlilut taklif* (Mengurangi beban).
- 3) *Almusawah wal 'adalah* (Persamaan dan keadilan).⁵⁶

c. Pelatihan & Pengembangan

- 1) Loyalitas.
- 2) Ketaatan.
- 3) Tanggung jawab.⁵⁷

d. Penilaian kinerja dan Kompensasi

- 1) Nilai akhlaq.
- 2) Spiritualitas.
- 3) Kualitas kerja.⁵⁸

Maka, dalam melaksanakan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia, alangkah baiknya kita selalu menerapkan ajaran-ajaran Islam agar setiap pekerjaan yang kita kerjakan semata-mata untuk mendekatkan kita kepada Sang Pencipta.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada empat macam indikator yang digunakan untuk mengukur

⁵⁶ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2023). Hlm. 11.

⁵⁷ Tiarani Mirela and Sedyas Santosa, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam', *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7.1 (2022), Hlm. 51.

⁵⁸ Dewi Julianti Sukma, 'Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut' (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021), Hlm. 20.

manajemen sumber manusia, yaitu : rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan pengembangan.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Ichsan (2021) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SD Muhammadiyah Bausasran Yogyakarta” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yaitu mencari hubungan antara dua variabel x terhadap y , dimana peneliti mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat statistik. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif sebesar 8,5% terhadap produktivitas kerja guru dan 91,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini memiliki satu variabel independen saja yaitu kepemimpinan kepala sekolah sedangkan penulis memiliki dua variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama berfokus pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru.

2. Jaliah, Happy Fitria, Alfroki Martha (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif dari kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana mengharuskan

peneliti menyebar angket untuk mendapatkan data dan mengolahnya dalam bentuk statistik. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah berpengaruh sebesar 95% terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini mengangkat pembahasan manajemen kepala sekolah, sedangkan penulis membahas terkait manajemen sumber daya manusia.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas terkait kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3. Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra (2023) “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana mengharuskan peneliti menyebar angket untuk mendapatkan data dan mengolahnya dalam bentuk statistik. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 64% terhadap peningkatan kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru yang merupakan efektivitas yang cukup luas, sedangkan penulis membahas manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas yang merupakan efisiensi tercapainya tujuan dalam kurun waktu tertentu.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia dan guru sebagai variabel dependen.

E. Kerangka Teori

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Menurut Ekosiswoyo, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁵⁹

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebagai berikut:⁶⁰

1. *Shiddiq*
2. *Amanah*
3. *Fathonah*
4. *anTabligh*

Sedangkan menurut Wahyuni, produktivitas kerja guru adalah keberhasilan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai kualitas hasil pembelajaran yang diharapkan.^{61w}

Adapun indikator produktivitas kerja guru dapat dikategorikan menjadi empat macam, yaitu:⁶²

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

⁵⁹ Ikhsandi and Ramadan, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar."

⁶⁰ Maksum, *loc.cit.*

⁶¹ Wahyuni, Entang, and Herfina, "Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja."

⁶² Wulandari, Farida, and Santoso, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo."

Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah dalam Husni, adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.⁶³

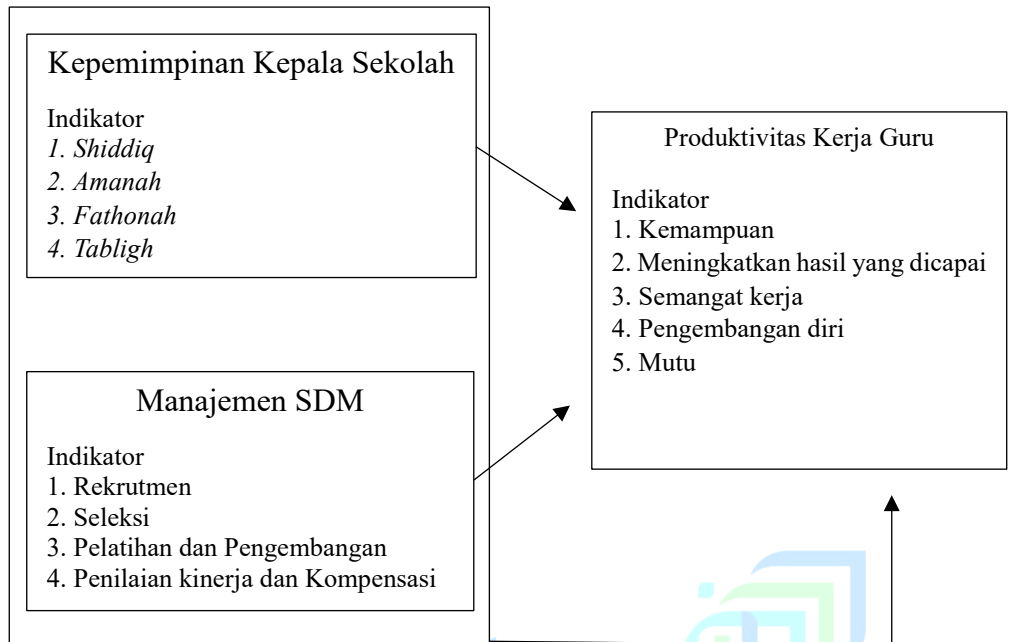
Adapun indikator manajemen sumber daya manusia dalam Islam dapat dikategorikan menjadi empat macam, yaitu:⁶⁴

1. Rekrutmen
2. Seleksi
3. Pelatihan & Pengembangan
4. Penilaian kinerja dan Kompensasi

Berdasarkan pemaparan di atas, kajian teori dan penelitian relevan yang telah dipaparkan mengenai variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia) serta variabel dependen (produktivitas kerja guru), maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti gambar konstilasi penelitian berikut :

⁶³ Husni Pasarela, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *loc.cit.*

⁶⁴ Anissetya, Huda, and Saepudin, *loc.cit.*



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono dalam Siregar dkk., menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁶⁵ Berarti hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian. Dari penjabaran kerangka teori serta untuk menjawab identifikasi masalah, sehingga dirumuskan beberapa hipotesis, yaitu :

H₁: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

H₂: Terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

⁶⁵ Siregar Ina Namora Putri and others, 'Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa', Jurnal Maznajemen, 5.1 (2019), Hlm. 73.

H₃: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia secara simultan terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.



Universitas 
Darunnajah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Darul Athfal Jakarta yang beralamat di Jl. Anggrek Cakra No.24, RT.6/RW.9, Kb. Jeruk, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11530. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari-Juli 2025.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara atau teknik ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara atau teknik ilmiah yang dimaksud adalah dimana kegiatan penelitian itu dilaksanakan berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis.⁶⁶

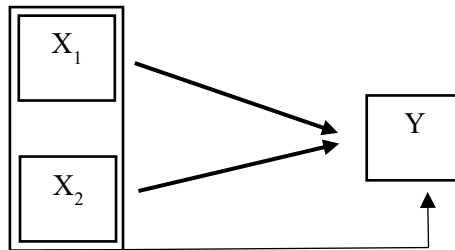
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survei, menggunakan analisis regresi ganda. Pendekatan kuantitatif menggunakan data yang diperoleh berupa angka-angka dan analisis statistik.⁶⁷ Metode survei dilakukan untuk memperoleh data dari tempat tertentu, dalam penelitian ini, peneliti melakukan tindakan pengumpulan data dengan cara menyebar angket kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data.

Peneliti menggunakan dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (x_1) dan manajemen sumber daya

⁶⁶ S.E.M.S. Dr. Drs. Untung Lasiyono and M S Dr. Edy Sulistiyawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Mega Press Nusantara, 2024). Hlm. 2.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015). Hlm. 4.

manusia (x_2) dengan produktivitas kerja guru (y) sebagai variabel terikat yang akan dicari korelasinya yaitu:



1. Variabel *dependent* (bebas). Variabel *dependent* merupakan variabel respon yang menjadi sebab atau mempengaruhi penelitian lain. Yaitu produktivitas kerja guru.
2. Variabel *dependent* (terikat). Variabel yang diduga sebagai sebab munculnya variabel-variabel lain. Yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia.

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Suharsimi Arikunto ialah kumpulan keseluruhan objek yang ada dalam penelitian.⁶⁸ Sedangkan menurut Sugiono, merupakan wilayah general yang di dalamnya terdapat objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono dalam penelitian yang berbeda, menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.⁶⁹ Adapun populasi penelitian yang dilakukan adalah seluruh guru di SDIT Darul Athfal Jakarta yang berjumlah 34 orang.

⁶⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991, H. 102

⁶⁹ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2021, Hlm. 70.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan selanjutnya dilakukan teknik pengumpulan, maka peneliti menggunakan teknik Angket atau Kuesioner pada penelitian ini. Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang ingin diteliti yang diajukan dalam bentuk tulisan untuk dibagikan pada seorang atau sekelompok orang untuk memperoleh jawaban dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.⁷⁰

1. Instrumen Produktivitas Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Produktivitas kerja guru adalah upaya seorang guru untuk menghasilkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien dengan menggunakan seluruh aspek yang ada baik sarana dan prasarana maupun sumber daya yang berada di sekolah untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah.

b. Definisi Operasional

Produktivitas kerja guru menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam kesuksesan mencapai tujuan pendidikan, karena guru merupakan orang yang berhubungan langsung dengan murid di kelas. Untuk menciptakan murid yang berkualitas, maka sekolah harus mempersiapkan guru yang berkualitas dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan berpengaruh pada murid. Untuk menilai produktivitas kerja guru perlu dipantau dari aspek-

⁷⁰ Mardalis, *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal*, 13th ed. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014). Hlm. 67.

aspek yang menjadi indikator tercapainya produktivitas kerja guru yang efektif, yaitu:⁷¹

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3. 1 Instrumen Kisi-Kisi Produktivitas Kerja Guru SDIT Darul Athfal

Variabel	Indikator	No Pertanyaan		Jumlah		
		Positif	Negatif	+	-	Σ
Produktivitas Kerja Guru	Kemampuan	1,2	3,4	2	2	4
	Meningkatkan hasil yang dicapai	5,6	7,8	2	2	4
	Semangat kerja	9,10	11,12	2	2	4
	Pengembangan Diri	13,14	15,16	2	2	4
	Mutu	17,18	19,20	2	2	4
	Jumlah Butir Pertanyaan					20

d. Jenis Instrumen

Jenis Instrumen yang akan digunakan adalah angket dan untuk mendapatkan skor produktivitas kerja guru. Instrumen produktivitas kerja guru disusun dengan menggunakan skala

⁷¹ Wulandari, Farida, and Santoso, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo."

frekuensi verbal. Jawaban yang dibuat dengan menggunakan model skala frekuensi verbal kepada instrument produktivitas kerja guru, dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 2 Penskoran Skala Likert Produktivitas Kerja Guru

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
STS	1	STS	5
TS	2	TS	4
N	3	N	3
S	4	S	2
SS	5	SS	1

e. Pengujian Validitas Instrument dan Penghitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Imam Machali mengatakan bahwa validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur.⁷²

Keterangan :

r_{xy} = korelasi “r” product moment

⁷² Machali, *op.cit.*, Hlm.90.

n	= Jumlah responden
X	= Skor variabel X
Y	= Skor variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah perkalian antara skor X dan Y
$\sum X$	= Jumlah skor X
$\sum Y$	= Jumlah skor Y
$\sum X^2$	= Jumlah skor kuadrat X
$\sum Y^2$	= Jumlah skor kuadrat Y ⁷³

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilaksanakan kepada guru di Madrasah Ibtidaiyyah Al-Chasanah Jakarta dengan jumlah responden 24 orang dan 20 butir soal pernyataan Produktivitas kerja guru (Y) didapatkan item yang tidak valid yaitu pada butir soal nomor 8, 12, 16, 19, Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 16 butir soal pernyataan. Hal ini dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,404. Butir soal yang dinyatakan tidak valid akan dibuang, dengan demikian dari 20 butir soal pernyataan yang dipakai untuk mengambil data penelitian berjumlah 16 butir soal.

⁷³ Abdul Muin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Literasi Nusantara Abadi, 2023) Hlm. 69.

Tabel 3. 3 Hasil Validitas Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas Kerja Guru (Y)							
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,404	Valid	11	0,492	0,404	Valid
2	0,425		Valid	12	0,339		Tidak Valid
3	0,419		Valid	13	0,409		Valid
4	0,517		Valid	14	0,610		Valid
5	0,443		Valid	15	0,502		Valid
6	0,451		Valid	16	0,387		Tidak Valid
7	0,532		Valid	17	0,723		Valid
8	0,385		Tidak Valid	18	0,615		Valid
9	0,421		Valid	19	0,394		Tidak Valid
10	0,530		Valid	20	0,425		Valid

Adapun hasil analisis data responden uji coba penelitian dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 127.

Taraf signifikan validitas instrumen

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

2) Penghitungan Reliabilitas

Imam Machali mengatakan bahwa reliabilitas sering disebut dengan konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan, dan keandalan. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten atau memiliki keajegan terhadap sesuatu yang hendak diukur.⁷⁴

⁷⁴ Machali, *op.cit.*, Hlm. 105.

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- a) Apabila koefisien reabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).
- b) Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3. 4 *Cronbach's Alpha*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	16

Kriteria yang menyatakan suatu variabel dinyatakan reliabel yaitu:

- $Ca < 0,60$: Instrumen penelitian tidak reliabel
- $Ca > 0,60$: Instrumen penelitian reliabel

Diketahui hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805 dari jumlah butir soal pernyataan sebanyak 16

butir soal. Dengan demikian hasil uji reliabilitas variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) diperoleh nilai $0,805 > 0,60$. Dengan demikian angket yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

2. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah adalah tindak seorang kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan dalam mengelola dan mengembangkan segala sumber daya yang ada di lembaga pendidikan dalam mendorong tercapainya tujuan pendidikan sekolah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah merupakan orang yang memegang dan mengatur seluruh proses dan kegiatan yang ada di sekolah baik dari sarana prasarana maupun sumber daya yang berada di dalamnya, kepemimpinan yang efektif akan memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kerja guru. Untuk menilai kepemimpinan kepala sekolah dapat dipantau dari indikator kepemimpinan kepala sekolah, yaitu:⁷⁵

- 1) *Shiddiq* (Jujur)
- 2) *Amanah* (Dapat dipercaya)

⁷⁵ Maksum, *loc.cit.*

3) *Fathanah* (Cerdas)

4) *Tabligh* (Menyampaikan)

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3. 5 Instrumen Kisi-Kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	No Pertanyaan		Jumlah		
		Positif	Negatif	+	-	Σ
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Shiddiq (Jujur)	1,2	3,4	2	2	4
	Amanah (Dapat dipercaya)	5,6	7,8	2	2	4
	Fathonah (Cerdas)	9,10	11,12	2	2	4
	Tabligh (Menyampaikan)	13,14	15,16	2	2	4
	Jumlah Butir Pertanyaan					16

d. Jenis Instrumen

Jenis Instrumen yang akan digunakan adalah angket dan untuk mendapatkan skor kepemimpinan kepala sekolah. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala frekuensi verbal. Jawaban yang dibuat dengan menggunakan model skala frekuensi verbal kepada instrument kepemimpinan kepala sekolah dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 6 Penskoran Skala Likert Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
STS	1	STS	5
TS	2	TS	4
N	3	N	3
S	4	S	2
SS	5	SS	1

e. Pengujian Validitas Instrument dan Penghitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Imam Machali mengatakan bahwa validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur.⁷⁶

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi “r” product moment

n = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

⁷⁶ Machali, *opcit.*, Hlm. 90.

$$\begin{aligned}\sum XY &= \text{Jumlah perkalian antara skor X dan Y} \\ \sum X &= \text{Jumlah skor X} \\ \sum Y &= \text{Jumlah skor Y} \\ \sum X^2 &= \text{Jumlah skor kuadrat X} \\ \sum Y^2 &= \text{Jumlah skor kuadrat Y}^{77}\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilaksanakan kepada guru di Madrasah Ibtidaiyyah Al-Chasanah Jakarta dengan jumlah responden 24 orang dan 16 butir soal pernyataan Kepemimpinan kepala sekolah (X1) didapatkan item yang tidak valid yaitu pada butir soal nomor 3, 7, 11, Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 13 butir soal pernyataan. Hal ini dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,404. Butir soal yang dinyatakan tidak valid akan dibuang, dengan demikian dari 16 butir soal pernyataan yang dipakai untuk mengambil data penelitian berjumlah 13 butir soal.

Tabel 3. 7 Hasil Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)							
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,545	0,404	Valid	9	0,573	0,404	Valid
2	0,479		Valid	10	0,414		Valid
3	-0,003		Tidak Valid	11	0,289		Tidak Valid
4	0,455		Valid	12	0,552		Valid
5	0,488		Valid	13	0,607		Valid
6	0,578		Valid	14	0,525		Valid
7	0,375		Tidak Valid	15	0,611		Valid
8	0,676		Valid	16	0,688		Valid

⁷⁷ Muin, *loc.cit.*

Adapun hasil analisis data responden uji coba penelitian dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 128.

Taraf signifikan validitas instrumen

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

2) Penghitungan Reliabilitas

Imam Machali mengatakan bahwa reliabilitas sering disebut dengan konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan, dan keandalan. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten atau memiliki keajegan terhadap sesuatu yang hendak diukur.⁷⁸

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut: Keterangan:

r_{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

⁷⁸ Machali, *op.cit.*, Hlm. 105

- a) Apabila koefisien reabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).
- b) Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3. 8 Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	13

Kriteria yang menyatakan suatu variabel dinyatakan reliabel yaitu:

- $Ca < 0,60$: Instrumen penelitian tidak reliabel
- $Ca > 0,60$: Instrumen penelitian reliabel

Diketahui hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,821 dari jumlah butir soal pernyataan sebanyak 13 butir soal. Dengan demikian hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) diperoleh nilai $0,821 > 0,60$. Dengan demikian angket yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

3. Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Konseptual

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia yang ada dalam

sebuah organisasi untuk melaksanakan tugasnya mencapai tujuan organisasi, dengan memperhatikan keseimbangan kebutuhan organisasi ditinjau dari penyeleksian, pengupahan, pengevaluasian, serta pengembangan potensi yang berada dalam diri individu sumber daya manusia yang ada di organisasi.

b. Definisi Operasional

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu opsi untuk mempersiapkan sumber daya yang memumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya, karena setiap individu yang berada di dalamnya sudah menguasai bidangnya masing-masing dan mendapatkan pengawasan yang menjadikan pekerjaannya lebih terarah. Untuk menilai manajemen sumber daya manusia dapat dipantau dari indikator manajemen sumber daya manusia, yaitu:⁷⁹

- 1) Rekrutmen
- 2) Seleksi
- 3) Pelatihan dan Pengembangan
- 4) Penilaian kinerja dan Kompensasi

⁷⁹ Anissetya, Huda, and Saepudin, *loc.cit.*

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3. 9 Instrumen Kisi-Kisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel	Indikator	No Pertanyaan		Jumlah		
		Positif	Negatif	+	-	Σ
Manajemen Sumber Daya Manusia	Rekrutmen	1,2,3	4,5,6	3	3	6
	Seleksi	7,8,9	10,11	3	2	5
	Pelatihan dan Pengembangan	12,13,14	15,16,17	3	3	6
	Penilaian kinerja dan Kompensasi	18,19,20	21,22,23	3	3	6
	Jumlah Butir Pertanyaan					23

d. Jenis Instrumen

Jenis Instrumen yang akan digunakan adalah angket dan untuk mendapatkan skor manajemen sumber daya manusia. Instrumen manajemen sumber daya manusia disusun dengan menggunakan skala frekuensi verbal. Jawaban yang dibuat dengan menggunakan model skala frekuensi verbal kepada instrument Manajemen sumber daya manusia dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 10 Penskoran Skala Likert Manajemen Sumber Daya Manusia

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
STS	1	STS	5
TS	2	TS	4
N	3	N	3
S	4	S	2
SS	5	SS	1

e. Pengujian Validitas Instrument dan Penghitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebrakan kepada responden sebagai pengumpulan data. Imam Machali mengatakan bahwa validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur.⁸⁰

Keterangan :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} = korelasi “r” product moment

n = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

⁸⁰ Machali, *op.cit.*, Hlm. 90.

$$\begin{aligned}\sum XY &= \text{Jumlah perkalian antara skor X dan Y} \\ \sum X &= \text{Jumlah skor X} \\ \sum Y &= \text{Jumlah skor Y} \\ \sum X^2 &= \text{Jumlah skor kuadrat X} \\ \sum Y^2 &= \text{Jumlah skor kuadrat Y}^{81}\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilaksanakan kepada guru di Madrasah Ibtidaiyyah Al-Chasanah Jakarta dengan jumlah responden 24 orang dan 23 butir soal pernyataan Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) didapatkan item yang tidak valid yaitu pada butir soal nomor 6, 11, 16, 18, 22, 23 Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 17 butir soal pernyataan. Hal ini dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,404. Butir soal yang dinyatakan tidak valid akan dibuang, dengan demikian dari 23 butir soal pernyataan yang dipakai untuk mengambil data penelitian berjumlah 17 butir soal.

Tabel 3. 11 Hasil Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)							
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,462	0,404	Valid	13	0,414	0,404	Valid
2	0,554		Valid	14	0,523		Valid
3	0,476		Valid	15	0,463		Valid
4	0,494		Valid	16	0,189		Tidak Valid
5	0,681		Valid	17	0,453		Valid
6	0,317		Tidak Valid	18	0,375		Tidak Valid
7	0,550		Valid	19	0,428		Valid
8	0,652		Valid	20	0,523		Valid
9	0,746		Valid	21	0,585		Valid

⁸¹ Muin, *loc.cit.*

10	0,432		Valid	22	0,385		Tidak Valid
11	0,351		Tidak Valid	23	0,370		Tidak Valid
12	0,570		Valid				

Adapun hasil analisis data responden uji coba penelitian dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 129.

Taraf signifikan validitas instrumen

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

2) Penghitungan Reliabilitas

Imam Machali mengatakan bahwa reliabilitas sering disebut dengan konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan, dan keandalan. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten atau memiliki keajegan terhadap sesuatu yang hendak diukur.⁸²

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

⁸² Machali, *op.cit.*, Hlm. 105

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- a) Apabila koefisien reabilitas (nilai r_{11}) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).
- b) Apabila koefisien (nilai r_{11}) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3. 12 Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	17

Kriteria yang menyatakan suatu variabel dinyatakan reliabel yaitu:

- $\alpha < 0,60$: Instrumen penelitian tidak reliabel
- $\alpha > 0,60$: Instrumen penelitian reliabel

Diketahui hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,879 dari jumlah butir soal pernyataan sebanyak 17 butir soal. Dengan demikian hasil uji reliabilitas variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) diperoleh nilai $0,846 > 0,60$. Dengan demikian angket

yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyerdehanaan data yang sudah terkumpul agar dapat dianalisa kemudian diambil kesimpulan dan mudah dibaca juga diinterpretasikan. Pendekatan statistika baik statistik deskriptif maupun inferensial yang digunakan untuk menganalisis data. Statistika dekriptif yaitu statistika yang menggunakan cara penyusunan dan penyajian data yang dikumpulkan. Sedangkan statistika inferensial yaitu statistika yang mempelajari cara penarikan kesimpulan yang valid mengenai populasi berdasarkan pada data sampel.⁸³

Statistika dekriptif yaitu statistika yang menggunakan cara penyusunan dan penyajian data yang dikumpulkan. Sedangkan statistika inferensial yaitu statistika yang mempelajari cara penarikan kesimpulan yang valid mengenai populasi berdasarkan pada data sampel.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan suatu keadaan yang nyata pada masing-masing variabel, akan tetapi tidak untuk menguji hipotesis. Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti di lapangan sebagai gambaran umum tentang data itu sendiri. Analisis deskriptif data diperuntukkan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak

⁸³ Amos Nelolaka, *Metode Penelitian Dan Statistic* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), Hlm 132.

ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.⁸⁴

Pada penelitian ini, analisis data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Langkah-langkah yang digunakan untuk menganalisis data tersebut adalah mencari mean, median dan modus. Varian dan simpangan baku dilakukan dengan bantuan SPSS 22.

Data yang telah dikumpulkan akan disajikan oleh peneliti dengan menggunakan perhitungan persentase dengan rumus berikut.

$$\text{Presentase} = \frac{\text{total skor yang diperoleh tiap item} \times 100}{\text{skor ideal (skor maksimal)}}$$

Dari hasil perhitungan presentase skor tiap item soal, peneliti klasifikasikan dengan kriteria interpretasi sebagai berikut :

Tabel 3. 13 Interpretasi Perhitungan Persentase

Persentase	Kriteria
76% - 100%	Sangat Tinggi
51% - 75%	Tinggi
26% - 50%	Sedang
0% - 25%	Rendah

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah yang digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal atau tidak.⁸⁵ Data yang

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

⁸⁵ Muhammad Isnaini and others, 'Teknik Analisis Data Uji Normalitas', *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4.2 (2025), Hlm. 177.

berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan KolmogorovSmirnov Test melalui program *SPSS 22 for windows*. Apabila nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.⁸⁶ Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- i. Jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.
- ii. Jika nilai *deviation from linearity* $< 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linear.

c. Uji Korelasi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *Product Moment*. Uji korelasi *product moment* ini untuk menyatakan ada atau tidaknya

⁸⁶ Machali, *op.cit.*, Hlm. 119.

hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y). rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - r(\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} - \{N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi r Product moment

N : Jumlah responden

Σx : Jumlah skor X ΣY : Jumlah skor Y

Σxy : Jumlah Perkalian antara skor X dan Y

X : Skor variable

Y : Skor total dan variable

Σy^2 : Jumlah skor kuadrat Y

Σx^2 : Jumlah skor kuadrat X

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan antara dua variable dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Pada penelitian ini korelasi sederhana menggunakan Product Moment Pearson dengan nilai korelasi r terbesar adalah +1 dan r terkecil adalah -1. Nilai semakin mendekati 1 atau - 1 berarti Hubungan antara dua variabel semakin kuat. Sebaliknya nilai mendekati 0 berarti menunjukkan Hubungan searah (bila X naik, maka Y naik) dan nilai negative menunjukkan Hubungan timbal balik (bila X naik maka Y turun). Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi adalah:

- i. Jika nilai p-value (Sig. 2-tailed) $< 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- ii. Jika nilai p-value (Sig. 2-tailed) $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

d. Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Pada umumnya, secara parsial semua variabel bebas dapat dikatakan signifikansi 5% atau α (0,05). Langkah pengujian hipotesis dengan uji t menggunakan signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- i. Jika nilai sig. $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- ii. Jika sig. $> 0,05$ atau f hitung $< f$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun untuk menghitung nilai F tabel maka dapat digunakan rumus berikut:

$$T \text{ tabel} = t(\alpha; n-k)$$

Keterangan :

- α : taraf signifikansi
 n : Jumlah sampel
 k : Jumlah variabel

e. Uji F Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Langkah pengujian hipotesis dengan uji F menggunakan signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- i. Jika nilai sig. $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- ii. Jika sig. $> 0,05$ atau $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun untuk menghitung nilai F tabel maka

dapat digunakan rumus berikut:

$$F \text{ tabel} = F (df N1; df N2) = F (k-1; n-k) = F (2; 77)$$

Keterangan :

k : jumlah variabel

n : jumlah sampel

f. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi independen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu: ⁸⁷

Tabel 3. 14 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

KD = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- i. Jika KD mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- ii. Jika KD mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel dependen kuat.

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

g. Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis Regresi Ganda merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

Sementara pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan variabel y secara proposional. Seperti pada model kuadrat, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Y)

X : Variabel Bebas (X)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

F. Hipotesis Statistik

Menurut Prof. Dr. S. Nasution, hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.⁸⁸ Hipotesis statistik adalah

⁸⁸ Nuryadi et al., *Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian, Sibuku Media* (Yogyakarta: Gramasurya, 2017), Hlm 74.

hipotesis yang dinyatakan dengan parameter suatu populasi. Pernyataan tersebut berbentuk kerangka teoritis hipotesis.

1. $H_0 = \beta_{y.1} < 0$

Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

$H_a = \beta_{y.1} > 0$

Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

2. $H_0 = \beta_{y.2} < 0$

Tidak terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

$H_a = \beta_{y.2} > 0$

Terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

3. $H_0 = \beta_{y.12} < 0$

Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

$H_a = \beta_{y.12} > 0$

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

Universitas 
Darunnajah

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SDIT Darul Athfal

1. Profil SDIT Darul Athfal

SDS Darul Athfal merupakan sekolah swasta yang berlokasi di Jl. Anggrek Cakra No. 24, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Al-Aitam dan memiliki luas tanah yang sangat luas, yaitu 2.920.681 meter persegi. SDS Darul Athfal beroperasi dengan waktu penyelenggaraan sehari penuh selama 5 hari, dan telah mendapatkan akreditasi A berdasarkan SK No. 752/BAN-SM/SK/2019 yang diterbitkan pada tanggal 09-09-2019.

Sebagai sekolah swasta yang berkualitas, SDS Darul Athfal berkomitmen untuk memberikan pendidikan terbaik bagi para siswanya. Fasilitas yang lengkap dan memadai tersedia di sekolah ini, termasuk akses internet yang mendukung proses belajar mengajar. SDS Darul Athfal juga memiliki tim pengajar yang profesional dan berpengalaman, sehingga mampu memberikan pendidikan yang berkualitas dan membentuk generasi muda yang berakhlak mulia.

SDS Darul Athfal telah beroperasi sejak tahun 1910, berdasarkan SK operasional No. 2394/1.851.4872008 yang dikeluarkan pada tanggal 01-01-1910.

2. Visi dan Misi SDIT Darul Athfal

a. Visi

Menjadikan Generasi Islam yang Saleh, Sehat dan Pintar

b. Misi

Mewujudkan Darul Athfal sebagai “Rumah” yang nyaman bagi anak untuk belajar dan mengembangkan diri dengan sebaik-baiknya.

3. Cita-cita dan Tujuan SDIT Darul Athfal

Mewujudkan anak-anak yang mampu:

- a. berakal cerdas
- b. beriman teguh
- c. berakhlak mulia
- d. bermental kuat
- e. berjiwa kepemimpinan
- f. mencapai standar kompetensi akademik
- g. menerapkan hidup bersih dan sehat
- h. hafal satu juz ‘amma dengan baik
- i. berkomunikasi dalam bahasa Arab dan Inggris
- j. mendayagunakan teknologi informasi
- k. mengembangkan potensi individual

4. Fasilitas SDIT Darul Athfal

Fasilitas belajar merupakan sarana dan prasarana pembelajaran. Prasarana meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang ibadah, ruang kesenian dan peralatan olahraga. Diantara fasilitas yang disediakan oleh SDIT Darul Athfal Jakarta antara lain:

- a. Mushalla Al-Isro
- b. *Kidscorner*
- c. Gedung sekolah
- d. Lapangan olahraga
- e. Ruang kelas

B. Deskriptif Data

Pada penelitian ini, data diperoleh dari angket yang telah disebarkan kepada 34 responden. Untuk variable X1 yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan jumlah pernyataan sebanyak 13 butir, variable X2 yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan jumlah pernyataan sebanyak 17 butir dan untuk variable Y yaitu Produktivitas Kerja Guru dengan jumlah pernyataan sebanyak 16 item. Maka data yang telah dikumpulkan akan disajikan oleh peneliti dengan menggunakan perhitungan persentase dengan rumus berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{total skor yang diperoleh tiap item} \times 100}{\text{skor ideal (skor maksimal)}}$$

Total skor yang diperoleh tiap item didapatkan dengan skor ideal untuk setiap item pernyataan dalam angket adalah 170 skor ideal yang didapatkan dari perkalian antara skor tertinggi dari pilihan jawaban dengan jumlah sampel atau responden.

1. Analisis Data Produktivitas Kerja Guru (Y)

Dari angket yang telah diberikan kepada 34 responden dengan 16 item pernyataan tentang Produktivitas Kerja Guru, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Tabel 4. 1 Analisis Persentase Variabel Produktivitas Kerja Guru

No	Kriteria	Jumlah
1	Sangat Tinggi	12
2	Tinggi	4

Berdasarkan analisis presentase berikut didapat kategori sangat tinggi berjumlah 12 pernyataan dan kategori tinggi sejumlah 4 pernyataan. Hasil analisis pernyataan produktivitas kerja guru dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 150.

Pengujian dengan statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti adapun analisis data responden dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Analisis Data Responden Produktivitas Kerja Guru

Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	70	R.18	62
R.02	70	R.19	58
R.03	69	R.20	60
R.04	70	R.21	69
R.05	73	R.22	62
R.06	67	R.23	66
R.07	62	R.24	67
R.08	69	R.25	65
R.09	69	R.26	65
R.10	66	R.27	65
R.11	47	R.28	65
R.12	61	R.29	64
R.13	61	R.30	64
R.14	62	R.31	62
R.15	58	R.32	70

R.16	58	R.33	61
R.17	57	R.34	63

Hasil analisis data responden Produktivitas Kerja Guru dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 154.

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) disajikan dalam tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	34	47	73	64.03	5.120
Valid N (listwise)	34				

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat dideskripsikan bahwa produktivitas kerja guru memiliki nilai minimum 47 dan maksimum 73 dengan rata-rata 64.03 dan standar deviasi 5.120. Hasil uji statistik deskriptif produktivitas kerja guru dapat dilihat pada lampiran 11 halaman 156.

2. Analisis Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Dari angket yang telah diberikan kepada 34 responden dengan 13 item pernyataan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Tabel 4. 4 Analisis Persentase Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kriteria	Jumlah
1	Sangat Tinggi	13

Berdasarkan analisis presentase berikut didapat kategori sangat tinggi berjumlah 12 pernyataan dan kategori tinggi sejumlah 4 pernyataan. Hasil analisis pernyataan produktivitas kerja guru dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 151.

Pengujian dengan statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 4. 5 Analisis Data Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	62	R.18	61
R.02	63	R.19	60
R.03	65	R.20	59
R.04	63	R.21	64
R.05	59	R.22	57
R.06	65	R.23	60
R.07	63	R.24	57
R.08	64	R.25	61
R.09	65	R.26	57
R.10	61	R.27	54
R.11	54	R.28	57
R.12	54	R.29	56
R.13	56	R.30	53
R.14	59	R.31	58
R.15	61	R.32	51
R.16	60	R.33	59
R.17	60	R.34	56

Hasil analisis data responden kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 154.

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) disajikan dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel X1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	34	51	65	59.24	3.701
Valid N (listwise)	34				

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat dideskripsikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai minimum 51 dan maksimum 65 dengan rata-rata 59.24 dan standar deviasi 3.701. Hasil uji statistik deskriptif produktivitas kerja guru dapat dilihat pada lampiran 11 halaman 156.

3. Analisis Data Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)

Dari angket yang telah diberikan kepada 34 responden dengan 17 item pernyataan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Tabel 4. 7 Analisis Persentase Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Kriteria	Jumlah
1	Sangat Tinggi	16
2	Tinggi	1

Berdasarkan analisis presentase berikut didapat kategori sangat tinggi berjumlah 12 pernyataan dan kategori tinggi sejumlah

4 pernyataan. Hasil analisis pernyataan produktivitas kerja guru dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 152.

Pengujian dengan statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 4. 8 Analisis Data Responden Manajemen Sumber Daya Manusia

Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	81	R.18	76
R.02	81	R.19	73
R.03	82	R.20	74
R.04	81	R.21	83
R.05	81	R.22	70
R.06	83	R.23	78
R.07	78	R.24	73
R.08	83	R.25	80
R.09	84	R.26	78
R.10	81	R.27	73
R.11	63	R.28	72
R.12	69	R.29	75
R.13	68	R.30	74
R.14	74	R.31	76
R.15	74	R.32	68
R.16	71	R.33	76
R.17	70	R.34	69

Hasil analisis data responden manajemen sumber daya manusia dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 155.

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variabel manajemen sumber daya manusia (X2) disajikan dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel X2

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	34	63	84	75.65	5.359
Valid N (listwise)	34				

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, dapat dideskripsikan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki nilai minimum 63 dan maksimum 84 dengan rata-rata 75,65 dan standar deviasi 5.359. Hasil uji statistik deskriptif produktivitas kerja guru dapat dilihat pada lampiran 11 halaman 156.

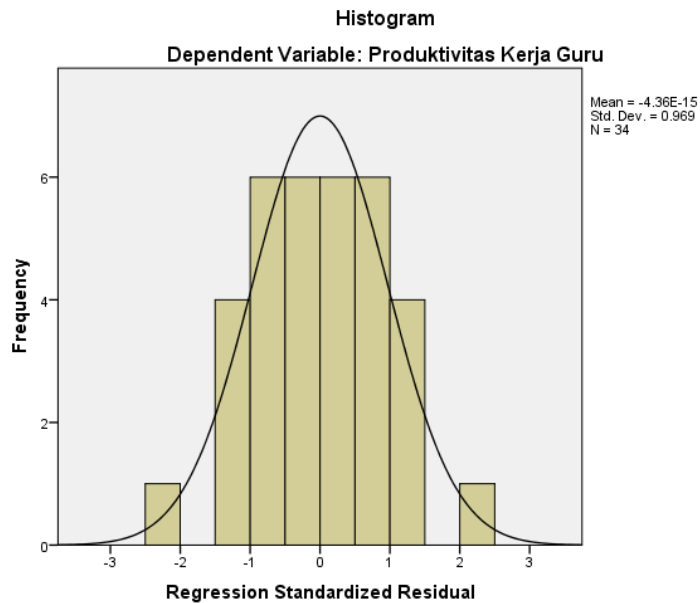
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah yang digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal atau tidak.⁸⁹ Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program *SPSS 22 for windows*. Apabila nilai $p\text{ value} > 0,05$ maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai $p\text{ value} < 0,05$ maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

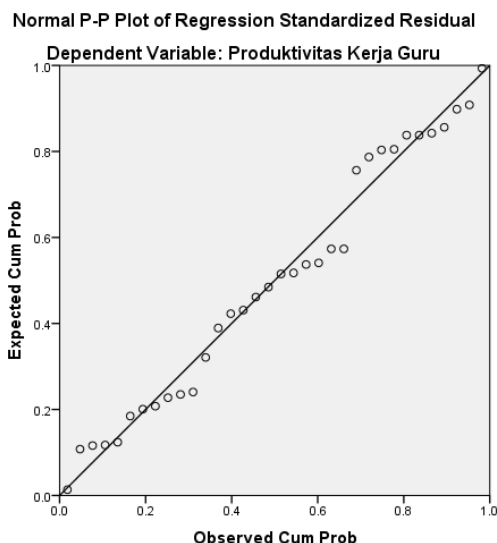
⁸⁹ Isnaini et al, *loc.cit.*

a. Uji Normalitas Produktivitas Kerja Guru (Y)



Gambar 4. 1 Grafik Histogram Variabel Y

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa bentuk histogramnya mengikuti garis diagonal yang telah ditarik dari -3 sampai 3. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik histogram tersebut sudah berdistribusi normal. Hasil grafik histogram dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 158.



Gambar 4. 2 Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa plotnya mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik *P-P Plot* tersebut sudah berdistribusi normal. Hasil grafik *P-P Plot* dapat dilihat pada lampiran 14 halaman 160.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98047888
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.088
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

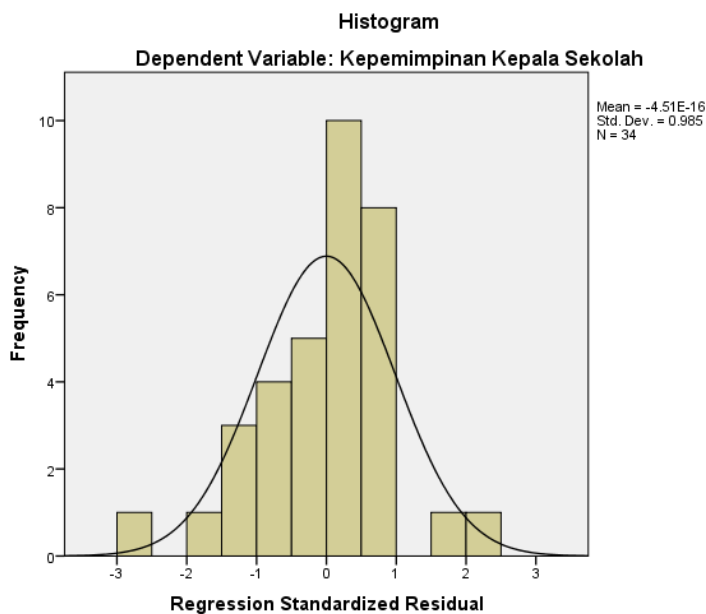
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

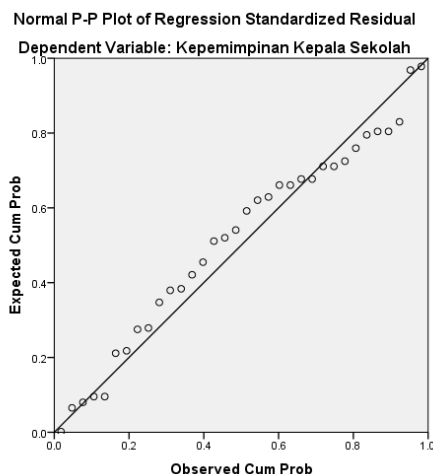
Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada *table Test of Normality Kolmogorov – Smirnov test* pada bagian sig. $0,2 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal. Hasil uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada lampiran 12 halaman 157.

b. Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)



Gambar 4. 3 Grafik Histogram Variabel X1

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa bentuk histogramnya mengikuti garis diagonal yang telah ditarik dari -3 sampai 3. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik histogram tersebut sudah berdistribusi normal. Hasil grafik histogram dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 159.



Gambar 4. 4 Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa plotnya mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik *P-P Plot* tersebut sudah berdistribusi normal. Hasil grafik *P-P Plot* dapat dilihat pada lampiran 14 halaman 160.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.24
	Std. Deviation	3.701
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.080
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

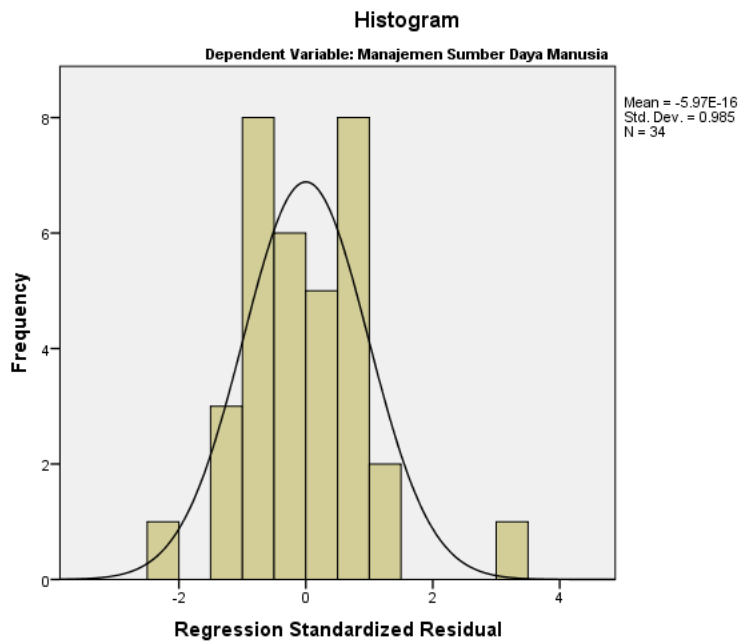
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada *table Test of Normality Kolmogorov – Smirnov test*

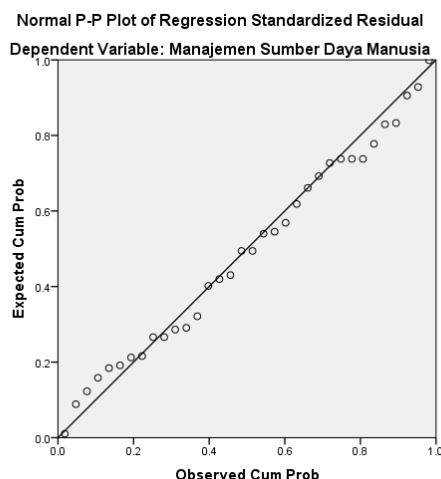
pada bagian sig. $0,2 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal. Hasil uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada lampiran 12 halaman 157.

c. Uji Normalitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)



Gambar 4. 5 Grafik Histogram Variabel X2

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa bentuk histogramnya mengikuti garis diagonal yang telah ditarik dari -2 sampai 4. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik histogram tersebut sudah berdistribusi normal. Hasil grafik histogram dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 149.



Gambar 4. 6 Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa plotnya mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik *P-P Plot* tersebut sudah berdistribusi normal. Hasil grafik *P-P Plot* dapat dilihat pada lampiran 14 halaman 161.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X2
N		34
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	75.65
	Std. Deviation	5.359
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.091
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada *table Test of Normality Kolmogorov – Smirnov test* pada bagian sig. $0,119 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal. Hasil uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada lampiran 12 halaman 158.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.⁹⁰ Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- i. Jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.
- ii. Jika nilai *deviation from linearity* $< 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linear.

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Tabel 4. 13 Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	422.054	12	35.171	1.668	.147
		Linearity	101.070	1	101.070	4.792	.040
		Deviation from Linearity	320.984	11	29.180	1.384	.251
	Within Groups		442.917	21	21.091		
	Total		864.971	33			

⁹⁰ Machali, *op.cit.*, Hlm. 119.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y). Hal ini terlihat dari nilai *Sig. devitation from linearity* $0,251 > 0,05$. Maka terdapat hubungan yang linear antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 15 halaman 161.

b. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Tabel 4. 14 Uji Linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Guru * Manajemen Sumber Daya Manusia	Between Groups	(Combined)	708.504	15	47.234	5.434	.001
		Linearity	442.162	1	442.162	50.867	.000
		Deviation from Linearity	266.342	14	19.024	2.189	.060
	Within Groups		156.467	18	8.693		
	Total		864.971	33			

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y). Hal ini terlihat dari nilai *Sig. devitation from linearity* $0,06 > 0,05$. Maka terdapat hubungan yang linear antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y). Hasil uji linearitas Manajemen Sumber Daya

Manusia (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 15 halaman 161.

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) dan Produktivitas Kerja Guru (Y) serta untuk mengetahui besarnya pengaruh yang akan terjadi, maka peneliti menguji dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, untuk *ouput* hasil perhitungan uji korelasi dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada gambar tabel 4.15.

Tabel 4. 15 Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) dan Produktivitas Kerja Guru (Y)

		Correlations		
		Kepemimpin an Kepala Sekolah	Manajemen Sumber Daya Manusia	Produktivitas Kerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.802**	.342*
	Sig. (2-tailed)		.000	.048
	N	34	34	34
Manajemen Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	.802**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	34	34	34
Produktivitas Kerja Guru	Pearson Correlation	.342*	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	
	N	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *corelations* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) sebesar 0,342 Sedangkan variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) dengan variabel produktivias kerja guru (Y) terdapat pengaruh sebesar

0,715. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada lampiran 16 halaman 162.

a. Uji Korelasi X1 dengan Y

Berdasarkan tabel *corelations* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan variabel produktivitas kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai metode dua sisi (sig. [2-tailed]) sebesar 0,048. Yang lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas 0,05. ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat dibuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru.

b. Uji Korelasi X2 dengan Y

Berdasarkan tabel *corelations* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel manajemen sumber daya manusia (X2) dengan variabel produktivitas kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai metode dua sisi (sig. [2-tailed]) sebesar 0,000. Yang lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas 0,05. ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat dibuktikan manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru.

4. Uji T Parsial

Uji parsial yaitu uji statistika secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap

variabel terikat. Untuk output hasil perhitungan uji t dengan bantuan SPSS dapat dinilai pada tabel 4.16.

Tabel 4. 16 Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.902	8.660		3.222	.003
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.896	.242	-.648	-3.703	.001
Manajemen Sumber Daya Manusia	1.179	.167	1.234	7.056	.000

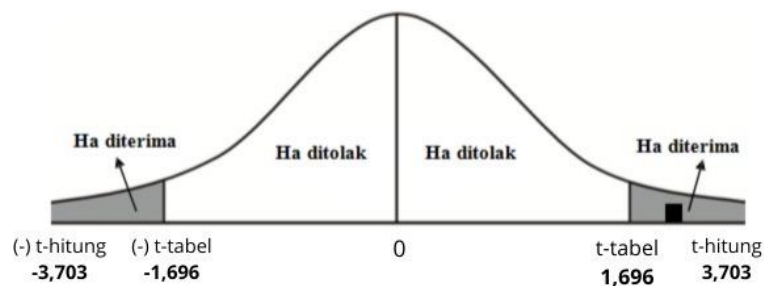
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Sebelum mengambil keputusan hasil uji t (parsial) perlu dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Adapun rumus dalam menentukan t tabel adalah:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha; n-k) = t (0,05; 34-3) = t (0,05; 31)$$

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa t tabel = 1,696. Adapun T Tabel dapat dilihat pada lampiran 22 halaman 156.

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh t hitung = -3,703. Sehingga dari hasil perhitungan antara t hitung dan t tabel dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel atau -3,703 > -1,696. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan *two-tailed test* pada gambar 4.7.



Gambar 4. 7 Grafik Uji Parsial Dua Sisi

Sugiyono dalam bukunya menyatakan bahwa bila harga t hitung berada pada daerah penerimaan H_0 atau terletak diantara harga tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian bila harga t hitung lebih kecil atau sama dengan ($\leq$) harga tabel maka H_0 diterima. Harga t hitung adalah harga mutlak jadi tidak dilihat (+) atau (-).⁹¹ Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa t hitung berada setelah t tabel dan berada dalam zona penerimaan H_a . Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya memiliki nilai pengaruh timbal balik. Jadi kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh timbal balik terhadap produktivitas kerja guru.

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas pada variabel manajemen sumber daya manusia dapat diperoleh t hitung = 7,056 dan t tabel = 1,696. Sehingga dari hasil perhitungan antara t hitung dan t tabel dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel atau $7,056 > 1,665$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya memiliki nilai positif dan signifikan. Jadi manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hasil uji parsial dapat dilihat pada lampiran 17 halaman 162.

⁹¹ Prof. Dr.Sugiyono, “Statistik Untuk Penelitian” (Bandung: CV Alfabeta, 2012), Hlm. 97.

5. Uji F Simultan

Uji simultan yaitu uji statistika untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk *ouput* hasil perhitungan uji F dengan bantuan SPSS dapat dinilai pada tabel 4.17.

Tabel 4. 17 Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.823	2	285.912	30.235	.000 ^b
	Residual	293.147	31	9.456		
	Total	864.971	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebelum mengambil keputusan hasil uji F (simultan) perlu dilakukan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Adapun rumus dalam menentukan F tabel adalah:

$$F \text{ tabel} = F (df N1; df N2) = F (k-1; n-k) = F (2; 31)$$

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa F tabel = 3,30. Adapun F Tabel dapat dilihat pada lampiran 23 halaman 157.

Berdasarkan *tabel ANOVA* di atas pada variabel bebas diperoleh F hitung = 30,235. Sehingga dari hasil perhitungan antara F hitung dan F tabel dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel atau $30,235 > 3,30$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya memiliki nilai positif dan signifikan. Jadi kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja guru di

SDIT Darul Athfal Jakarta. Hasil uji simultan dapat dilihat pada lampiran 18 halaman 162.

6. Uji Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui adanya hubungan antara variabel independent dan variabel dependen, selanjutnya diadakan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independent yakni kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap variabel dependent yaitu produktivitas kerja guru.

a. Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Untuk output hasil perhitungan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	.117	.089	4.886

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mencari koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) menggunakan *Adjusted R Square*, karena menurut Ghazali, *Adjusted R-Squared* tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Karena kelemahan R^2 klasik yang selalu meningkat meski variabel baru tidak

relevan, *Adjusted R²* dianjurkan sebagai indikator yang lebih handal untuk menilai kualitas model regresi.⁹² Adapun rumus penghitungannya adalah:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,089 \times 100 \\ &= 8,9\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah 8,9% dan 91,1% lainnya ditentukan oleh faktor lain seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Hasil uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 19 halaman 163.

b. Uji Koefisien Determinasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Untuk output hasil perhitungan uji koefisien determinasi dengan bantuan *SPSS* dapat dilihat pada tabel 4.19

Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.496	3.635

a. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencari koefisien determinasi variabel manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas

⁹² Prof. H. Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), Hlm. 97.

kerja guru (Y) menggunakan *Adjusted R Square*, karena menurut Ghazali (2016), *Adjusted R-Squared* tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Karena kelemahan R^2 klasik yang selalu meningkat meski variabel baru tidak relevan, *Adjusted R^2* dianjurkan sebagai indikator yang lebih handal untuk menilai kualitas model regresi.⁹³ Adapun rumus penghitungannya adalah:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,496 \times 100 \\ &= 49,6\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien menunjukan bahwa tingkat produktivitas kerja guru ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia sebesar 49,6% dan 50,4% lainnya ditentukan oleh faktor lain seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Hasil uji koefisien determinasi variabel manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 19 halaman 163.

c. Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Dan Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Untuk output hasil perhitungan uji koefisien determinasi dengan bantuan *SPSS* dapat dilihat pada tabel 4.20

⁹³ *Ibid.*

Tabel 4. 20 Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Dan Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.639	3.075

a. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mencari koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) menggunakan *Adjusted R Square*, karena menurut Ghazali (2018), *Adjusted R-Squared* tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Karena kelemahan R^2 klasik yang selalu meningkat meski variabel baru tidak relevan, *Adjusted R^2* dianjurkan sebagai indikator yang lebih handal untuk menilai kualitas model regresi.⁹⁴ Adapun rumus penghitungannya adalah:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,639 \times 100 \\
 &= 63,9\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien menunjukan bahwa tingkat produktivitas kerja guru SDIT Darul Athfal Jakarta ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia sebesar 63,9% dan 36,1% lainnya ditentukan oleh faktor lain seperti kemampuan, motivasi,

⁹⁴ *Ibid.*

lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Hasil uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 19 halaman 163.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen diprediksikan melalui variabel independen, maka perlu dicari persamaan regresinya. Rumus persamaan regresi linear sebagai berikut:

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

Untuk output hasil perhitungan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4. 21 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.902	8.660		3.222	.003
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.896	.242	-.648	-3.703	.001
Manajemen Sumber Daya Manusia	1.179	.167	1.234	7.056	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Hasil uji regresi linear berganda kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas dapat dilihat pada lampiran 20 halaman 164.

- a. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki pengaruh timbal balik dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru (Y). Hal ini terlihat dari signifikansi kepemimpinan

kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru yaitu $0,001 < 0,05$.

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas, dapat diketahui bahwa pada bagian kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru memiliki nilai konstanta (a) = 27,902 dan β_1 -0,896 serta t hitung = -3,703 dan tingkat signifikansi 0,001. Dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungan adalah $\hat{Y} = 27,902 + (-0,896) X_1$.

Koefisien regresi sebesar 27,902 menyatakan bahwa bilamana kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu (1) satuan, maka produktivitas kerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,896. Dan sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah menurun satu (-1) satuan, maka produktivitas kerja guru akan meningkat sebesar 0,896 jadi tanda - menyatakan pengaruh dua arah. Peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan mengakibatkan penurunan terhadap produktivitas kerja guru (Y). dan penurunan kualitas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan mengakibatkan peningkatan terhadap produktivitas kerja guru (Y).

- b. Variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru (Y). Hal ini terlihat dari signifikansi manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas, dapat diketahui bahwa pada bagian manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru memiliki nilai konstanta (a) = 27,902 dan β_2 1,179 serta t hitung = 7,056 dan tingkat signifikansi 0,000.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungan adalah $\hat{Y} = 27,902 + 1,179 X_2$.

Koefisien regresi sebesar 27,902 menyatakan bahwa bilamana manajemen sumber daya manusia meningkat satu (1) satuan, maka produktivitas kerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,179. Dan sebaliknya, jika manajemen sumber daya manusia menurun satu (-1) satuan, maka produktivitas kerja guru diprediksi akan menurun sebesar 1,179 jadi tanda + menyatakan pengaruh searah. Kenaikan atau penurunan kualitas manajemen sumber daya manusia (X_2) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan terhadap produktivitas kerja guru (Y).

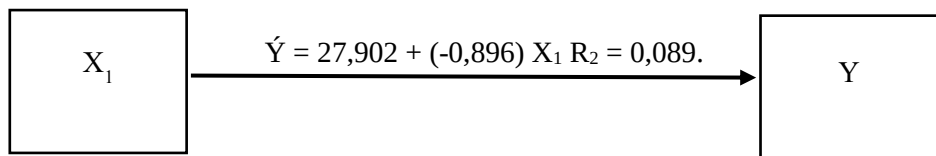
- c. Berdasarkan *tabel coefficients* diatas menunjukan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan produktivitas kerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia adalah $\hat{Y} = 27,902 + (-0,896) X_1 + 1,179 X_2$.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa:

1. Untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y dilakukan uji regresi sederhana hasil perhitungan diperoleh persamaan yaitu $\hat{Y} = 27,902 + (-0,896) X_1$. Persamaan berikut diketahui $\beta > 0$, yang berarti tolak H_0 dan terima H_a . berarti terdapat pengaruh timbal balik antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di SDIT Darul Athfal Jakarta.

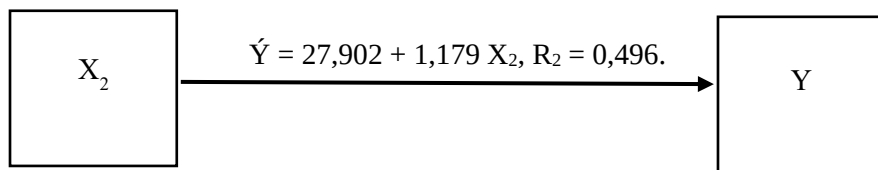
Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} = -3,703 > t \text{ tabel} = -1,696$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,001$ yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil koefisien determinasi dari $R^2 = 0,089$ mengandung makna bahwa 8,9% produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan 91,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.



Gambar 4. 8 Garis Linearitas X_1 Terhadap Y

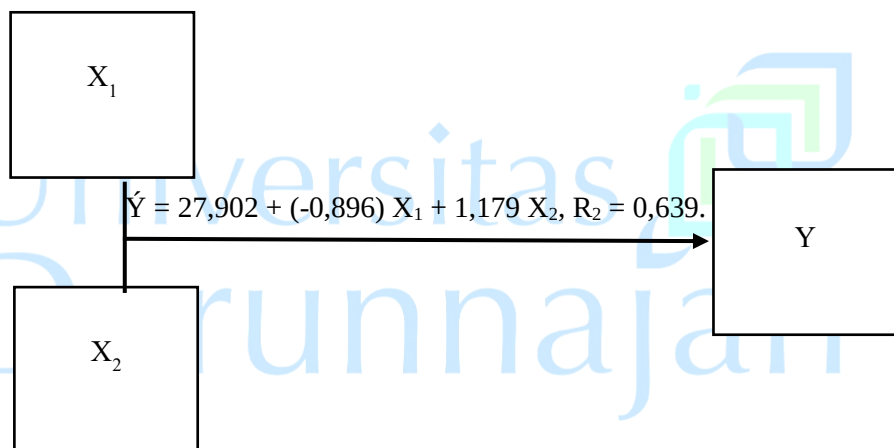
2. Untuk mengetahui pengaruh X_2 terhadap Y dilakukan uji regresi sederhana hasil perhitungan diperoleh persamaan $\hat{Y} = 27,902 + 1,179 X_2$. Persamaan berikut diketahui $\beta_2 > 0$, yang berarti tolak H_0 dan terima H_a . berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di SDIT Darul Athfal Jakarta.

Hasil koefisien uji parsial (t) $t \text{ hitung} = 7,056 > t \text{ tabel} = 1,696$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,000$ yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil koefisien determinasi dari $R^2 = 0,496$ mengandung makna bahwa 49,6% produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia dan 50,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.



Gambar 4. 9 Garis Linearitas X_2 Terhadap Y

3. Model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia adalah $\hat{Y} = 27,902 + (-0,896) X_1 + 1,179 X_2, R_2 = 0,639$.



Gambar 4. 10 Garis Linearitas X_1 dan X_2 Terhadap Y

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y). berdasarkan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov, data kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai signifikansi $0,2 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian linearitas, konstanta dan koefisien persamaan regresi

liner diperoleh nilai konstanta $\hat{Y} = 27,902 + (-0,896) X_1$ dari hasil analisis diperoleh t hitung = -3,703 dan nilai Sig. = 0,001 < 0,05. Fenomena berbeda arah pada hasil regresi linear berganda ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak selalu bergerak searah dalam memengaruhi produktivitas guru. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ridwan Rifai yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen berbasis sekolah secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas guru dengan nilai R^2 relatif kecil (13,41%). Hal ini membuktikan bahwa meskipun secara bersama-sama berpengaruh signifikan, kontribusi masing-masing variabel dapat berbeda, bahkan salah satunya dapat menunjukkan arah negatif. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia memiliki pola pengaruh yang tidak selalu sejalan, tetapi keduanya tetap berperan dalam menentukan produktivitas guru.

Hasil pengujian korelasi dapat diketahui dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed]) dari *output* nilai sig. sebesar 0,048. dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata $[0,048 < 0,05]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi didapatkan hasil perhitungan koefisien sebesar 8,9% hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan 91,1% lainnya ditentukan oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Ichsan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SD Muhammadiyah Bausasran Yogyakarta” dengan hasil R^2 sebesar 0.085 atau sebesar 8,5%.

Penelitian ini memiliki nilai koefisien yang tergolong rendah, namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Sururi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Se Gugus 08 Di Kabupaten Bandung” dengan dua hasil penelitian yang dilakukan di sekolah negeri dan sekolah swasta. Penelitian yang dilakukan pada sekolah negeri memberikan hasil R^2 sebesar 0,575 atau sebesar 57,5% dan penelitian pada sekolah swasta memberikan hasil R^2 sebesar 0,459 atau sebesar 45,9%.

2. Adanya pengaruh manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y). berdasarkan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov yang terdapat pada lampiran jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Data manajemen sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,2 > 0,05$). Maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa data variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian linearitas tabel *coefficients*, konstanta dan koefisien persamaan regresi liner diperoleh nilai konstanta $\hat{Y} = 27,902 + 1,179 X_2$ dari hasil analisis diperoleh t hitung = 7,056 dan nilai Sig. = $0,000 < 0,05$. Maka dengan ini manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

Hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed])

dari *output* nilai sig. sebesar 0,000. dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata $[0,000 < 0,05]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa manajemen sumber daya manusia terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) menggunakan *R Square* dan hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 49,6% hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja guru ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia dan 50,4% lainnya ditentukan oleh faktor lain.

Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra (2023) “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang” yang memiliki hasil R^2 sebesar 0,640 atau sebesar 64%.

3. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y). berdasarkan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov yang terdapat pada lampiran jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Data produktivitas kerja guru jawab memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,2 > 0,05$). Maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa data variabel produktivitas kerja guru (Y) berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian linearitas tabel *coefficients*, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh nilai konstanta $\hat{Y} = 27,902 + (-0,896) X_1 + 1,179 X_2$. Maka dengan ini kepemimpinan

kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) menggunakan *R Square* dan hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 63,9% hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia dan 36,1% ditentukan oleh faktor lain. Dari pembahasan tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Darul Athfal Jakarta.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Ridwan Rifai dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Mewujudkan Produktivitas Kerja Guru (Penelitian di MTs. Negeri 1 Garut)” yang didalamnya membahas tentang manajemen berbasis sekolah yang sudah merangkap tindak manajemen sumber daya manusia bahkan hingga sarana dan prasarana. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan nilai R^2 sebesar 0,1341 atau sebesar 13,41% pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen berbasis sekolah terhadap produktivitas kerja guru.

4. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru

lebih rendah dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia yang memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Panji & Retno yang menyatakan bahwa produktivitas kerja guru tidak hanya ditentukan oleh pribadi kepala sekolah, melainkan oleh kombinasi dari beberapa aspek seperti kompetensi kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia, dan motivasi terhadap guru sebagai tenaga pendidik.⁹⁵ Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membentuk suasana dan lingkungan sekolah yang efektif, namun belum bisa memberikan hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru jika semua itu tidak diiringi oleh faktor pendukung lainnya. Berbanding terbalik dengan manajemen sumber daya manusia yang memberikan pengaruh yang lebih signifikan. Hal ini disebabkan oleh sistem manajemen yang terstruktur dan dijalankan dengan baik, seperti dalam hal perencanaan, pelatihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan, akan langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan kinerja guru.⁹⁶

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang rendah terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai 8,9%. Kecilnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kemungkinan disebabkan oleh dominasi faktor lain yang lebih berpengaruh dalam konteks satuan pendidikan yang diteliti sebagaimana dijelaskan dalam

⁹⁵ Panji and Retno Purwani Setyaningrum, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pendidikan Di SMKS Dewantara," *Journal Transformation of Mandalika* 6, no. 3 (2025): Hlm. 119.

⁹⁶ Husni Pasarela, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." Op.Cit

pendapat Hasibuan terkait faktor kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi produktivitas kerja guru.

Sementara itu, manajemen sumber daya manusia menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai 49,6%. Hal ini sejalan dengan pendapat Marwansyah yang menegaskan bahwa pengelolaan SDM secara efektif melalui fungsi-fungsi utama seperti pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan karir akan memberikan dampak langsung terhadap performa kerja individu. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang terencana dan terlaksana dengan baik mampu meningkatkan kompetensi serta motivasi kerja guru secara langsung, sehingga berdampak nyata pada produktivitas kerja guru.



Universitas 
Darunnajah

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian dan dengan dipadukan dengan teori serta dibuktikan dengan beberapa pengukuran secara sistematis, maka dapat kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap produktivitas guru (Y) di SDIT Darul Athfal Jakarta. Dengan besaran pengaruh 8,9% produktivitas guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas guru di SDIT Darul Athfal Jakarta. Dengan besaran pengaruh 49,6% produktivitas guru ditentukan oleh disiplin kerja guru sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas guru di SDIT Darul Athfal Jakarta secara simultan dengan model persamaan regresi berganda $\hat{Y}=27,902 + (-0,896) X1 + 1,179 X2$. Besaran pengaruh (X1) dan (X2) terhdap (Y) adalah 0,639 yang artinya produktivitas guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) secara simultan sebesar 63,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti menyarankan untuk:

1. Lembaga

- a. Kepala sekolah untuk terus merangkul dan membina seluruh masyarakat sekolah baik guru maupun murid dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh sekolah sesuai dengan visi, misi dan nilai-nilai yang ada di lingkungan sekolah.
- b. Kepala sekolah untuk terus meningkatkan kompetensi seluruh guru dengan menyediakan berbagai macam pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah agar dapat menciptakan guru-guru yang kompeten pada bidangnya.
- c. Seluruh dewan guru SDIT Darul Athfal Jakarta agar dapat berkomitmen dan profesional dalam melaksanakan tugas dengan meningkatkan kualitas kerja secara mandiri maupun dengan dorongan-dorongan yang diberikan oleh sekolah.

2. Peneliti selanjutnya

- a. Agar dapat menggali lebih dalam dan lebih jauh lagi terkait dengan variabel produktivitas kerja guru.
- b. Agar dapat menyesuaikan relevansi penelitian terkait kebutuhan dalam pengembangan kualitas seluruh guru sehingga memberikan manfaat yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal. "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Peserta Didik" 10, no. January (2024): 457.
- Andini. "Pengertian Sumber Daya Dan Pengembangan Menurut Tujuh Orang Pakar" (2020): 21–31.
- Andriani, Elisa, Putri Gina Hayatur Rochmah, Irma Lestari, Rosa Linda Sari Dwi Putri Tampubolon, and Nurkhasifa Khoerul Ummah. "Penerapan Model Laissez-Faire Dalam Sistem Pendidikan." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 7 (2024).
- Anissetya, Lita, Munir Huda, and Ahmad Saepudin. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia." *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 3, no. 1 (2023): 52–75.
- Arizqi, Arizqi Ihsan Pratama, Asih Rahayu, and Musthofa. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMP Al-Farisi Tapos Bogor." *LITERASI: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia* 2, no. 2 (2023): 110–119.
- Arsad, Muhamad. "Pelaksanaan Pembelajaran PAI Dalam Meningkatkan Akhlak Siswa Di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Nipah Panjang." *Jurnal Pendidikan Guru* 1, no. 2 (2020): 88–101.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Dee Publish, 2017.
- Dr. Drs. Untung Lasiyono, S.E.M.S., and M S Dr. Edy Sulistiyawan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Mega Press Nusantara, 2024.
- Elya, Zurtina, Yunita Sulistyawati, Asmendri Asmendri, and Milyasari Milyasari. "Kepemimpinan Transformatif Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Khazanah Pendidikan* 18, no. 2 (2024): 251.
- Fadzil Hanafi Asnora. "Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Perusahaan." *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 4, no. 3 (2024): 66–75.
- Faizi, Ahmad, Trisnowati Josiah, and Epi Parela. "Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung." *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen,*

dan Bisnis 1, no. 3 (2022): 415–424.

Ghozali, Prof. H. Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Handayani, Ricka. “Peran Pemimpin Islam Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Team Work.” *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2020): 163.

Husaini, Husaini, and Happy Fitria. “Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4, no. 1 (2019): 43.

Husni Pasarela. “Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.” *CiDEA Journal* 2, no. 2 (2023): 66–75.

Ichsan. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SD Muhammadiyah Bausasran Yogyakarta.” Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2021.

Idham, Hendro Risbiyantoro, and Erna Tamiyati. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smp Al-Manshuriyah Jakarta Barat.” *Edukasiana: Journal of Islamic Education* 2, no. 1 (2023): 162–170.

Ikhsandi, Rio Harits, and Zaka Hadikusuma Ramadan. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 5, no. 3 (2021): 1312–1320.

Indonesia, Kamus Besar Bahasa. “Produktivitas.” *Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan*.

Isnaini, Muhammad, Muhammad Win Afgani, Al Haqqi, and Ilham Azhari. “Teknik Analisis Data Uji Normalitas.” *Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 177.

Isnaini, Rodiyah, and Isna Fitri Agustina. *MSDM Sektor Publik. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regs-ciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.

Jafari, Muhammad, Hamdan Maghribi, Abdul Matin bin Salman, Magister

- Pendidikan Agama Islam UIN Raden Mas Said Surakarta, and Uin Raden Mas Said Surakarta. "Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Pendidikan Islam The Concept of Prophetic Leadership in Islamic Education." *Alhamra Jurnal Studi Islam* 5, no. 1 (2024): 97–109.
- Jaliah, Happy Fitria, and Alfroki Martha. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 150.
- Krisnandi, Herry, Suryono Efendi, and Edi Sugiono. *Pengantar Manajemen. Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS, 2019.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Mahriza, Dwi, Rani Febriyanni, and Indra Syahputra. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang." *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4, no. 1 (2023): 128–137.
- Maksum, Ikhsan. "Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2020): 90.
- Manaf, Sofwan, and Rokimin. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta." *MUDIR (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 5, no. 1 (2023): 49–54.
- Mardalis. *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal*. 13th ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Marliana Susianti, Oni. "Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan." *Jurnal Pendidikan Rokania* 9 (2024): 18.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008. https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324/A009/type/book_part.
- Masngudi, Abdul Karim. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Produktivitas Guru Madrasah Ibtidaiyah Pesantren Sabilil Muttaqien Belotan Magetan." Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Masni, Harbeng. "Urgensi Pendidikan Dalam Mengembangkan Potensi Diri Anak." *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 8, no. 2 (2018): 275.

- Maulida, Rozamala. Aziz, Abd. Efendi, Nur. "Membangun Pemimpin Masa Depan: Strategi Pengembangan Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam" 4, no. 02 (2024): 7823–7830.
- Mirela, Tiarani, and Sedya Santosa. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 7, no. 1 (2022): 44–54.
- Muflihah, Anik, and Arghob Khofya Haqiqi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah." *Quality* 7, no. 2 (2019): 48.
- Muin, Abdul. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2023.
- Nasrul. "Urgensi Produktivitas Kinerja Guru Bidang Studi Keagamaan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) 1 PA." Institut Agama Islam Negeri Palu, 2020.
- Nelolaka, Amos. *Metode Penelitian Dan Statistic*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, and M. Budiantara. *Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media. Yogyakarta: Gramasurya, 2017.
- Panji, and Retno Purwani Setyaningrum. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pendidikan Di SMKS Dewantara." *Journal Transformation of Mandalika* 6, no. 3 (2025): 116–120.
- Prof. Dr.Sugiyono. "Statistik Untuk Penelitian." Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Putri, Siregar Ina Namora, Selvy, Gurning Hamdi Roles, and Angga Ellen. "Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa." *Jurnal maznajemen* 5, no. 1 (2019): 71–80.
- Rianto, Rianto. "Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu." *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen dan Administrasi* 3, no. 2 (2022): 73–80.
- Rizkiani, Firliah, and Salahuddin. "Fungsi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru Pada Sekolah Menengah Kelautan Negeri 10 Di Kabupaten Bima." *Jurnal Komunikasi dan Kebudayaan* 7 (2020): 29–36.
- Rubi Babullah. "Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan

- Fungsinya.” *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika* 2, no. 4 (2024): 187–204.
- Safrina, Ida. “Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Pada Implementasi Bimbingan Individual Di SMP Negeri 3 Muntok.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1, no. 5 (2023): 107.
- Samsuni. “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Al-Qur’an.” *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 11, no. 1 (2021): 79–85.
- Sanjani, Maulana Akbar. “Tugas Dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar.” *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* 6, no. Juni (2020).
- Sodikun, Sodikun. “Gaya Kepemimpinan Demokratis Untuk Peningkatan Kinerja Guru.” *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5, no. 1 (2022): 20–28.
- Sopian, Ahmad. “Tugas, Peran Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan.” *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 1, no. 1 (2021): 88–97.
- Sugiyono. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukatin, Muammar Qadafi, Inda Salsabila, Sindy Septia Bella, Feni Angaria, and Riski Firmansyah. “Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 2, no. 2 (2023): 62–67.
- Sukesi, Adriono, Jusuf Pramukantoro, and Didik Trisbiantoro. *Modul Konsep Dan Peningkatan Produktivitas*. Surabaya: Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kependudukan Provinsi Jawa Timur, 2012.
- Sukma, Dewi Julianti. “Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut.” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021.
- Sutrisno, Edy. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*. 9th ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Syahril, Sulthon. “Teori-Teori Kepemimpinan” 4 (2019): 215.
- Utari, Sri, and Moh. Mustofa Hadi. “Gaya Kepemimpinan Demokratis

- Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus).” *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6, no. 1 (2020): 994.
- Wahyuni, M. Entang, and Herfina. “Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2019): 726.
- Wahyuni, Sri, Sukatin Sukatin, Inda Nur Fadilah, and Winda Astri. “Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan.” *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 123–130.
- Wulandari, Ratri Widya, Umi Farida, and Adi Santoso. “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo.” *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2020).
- Yuliani, Irma. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2023.
- Yuwono, Fachrizal Satrio Putro, Christoper Dewata Bimantoro, Anindya Humairani, and Zahrotun Nikmah. “Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi.” *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1, no. 1 (2023): 28–34.
- Zulkhairi, Zulkhairi. “Kepemimpinan Pendidikan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *ITQAN: Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan* 12, no. 1 (2021): 129–140.
- “Darul Athfal Sekolah Pemimpin Masa Depan.” *SDIT Darul Athfal*. Last modified 2025. Accessed August 14, 2025. <https://darulathfal.sch.id/>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Angket penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai Produktivitas Guru.

1. Mohon Bapak/Ibu menuliskan identitas diri ditempat yang telah disediakan.
2. Mohon bantuan dan kesedian Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan terkait masalah penelitian yang sedang diteliti.
3. Berilah tanda “check list (✓)” pada salah satu pilihan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Terdapat lima alternatif jawaban dibawah ini, antara lain:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
 - 2 : Tidak Setuju
 - 3 : Netral
 - 4 : Setuju
 - 5 : Sangat Setuju
5. Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi penilaian Bapak/Ibu di lingkungan sekolah.
 6. Jawaban Bapak/Ibu adalah rahasia dan orang lain tidak mengetahuinya.
 7. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan diangket ini penulis mengucapkan terima kasih.

Lampiran 2 Uji Coba Penelitian

Kisi-Kisi Produktivitas Kerja Guru SDIT Darul Athfal

Variabel	Indikator	No Pertanyaan		Jumlah		
		Positif	Negatif	+	-	Σ
Produktivitas Kerja Guru	Kemampuan	1,2	3,4	2	2	4
	Meningkatkan hasil yang dicapai	5,6	7,8	2	2	4
	Semangat kerja	9,10	11,12	2	2	4
	Pengembangan Diri	13,14	15,16	2	2	4
	Mutu	17,18	19,20	2	2	4
	Jumlah Butir Pertanyaan					20

Kuesioner Produktivitas Kerja Guru

I. PRODUKTIVITAS KERJA GURU						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Guru menggunakan berbagai macam variasi dalam mengajar untuk mempermudah proses pemahaman pembelajaran di kelas					
2	Guru menyusun rancangan pembelajaran dan mengajukannya kepada kepala sekolah secara rutin					
3	Guru merancang materi pembelajaran menggunakan format yang lama					
4	Guru membuat perencanaan pembelajaran hanya berdasarkan buku pegangan					
5	Guru melakukan evaluasi rutin terhadap proses kegiatan belajar mengajar di kelas					
6	Guru senantiasa meningkatkan kompetensi kepribadiannya dan menjadi teladan bagi siswa					

7	Evaluasi guru terkait kinerja di kelas masih sangat terbatas					
8	Guru menggunakan komunikasi satu arah					
9	Ketika ada siswa yang belum memahami pelajaran, guru memberikan bimbingan lanjut					
10	Rasa tanggung jawab yang besar dari guru terhadap siswa menjadi faktor utama guru dalam melaksanakan tugasnya					
11	Guru masih belum menanamkan rasa tanggung jawab yang besar untuk mendidik siswanya					
12	Ketika mendapati materi yang sulit, guru lebih memilih melanjutkan materi selanjutnya					
13	Guru berusaha menggunakan berbagai macam alat peraga di kelas untuk mempermudah pemahaman siswa tentang Pelajaran yang diberikan					
14	Guru memiliki komitmen untuk terus mengembangkan diri sesuai kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya					
15	Guru menggunakan alat peraga dalam pembelajaran secara momentum					
16	Guru kurang berminat mengikuti pelatihan pengembangan diri					
17	Guru memberikan perhatian dan bantuan kepada siswa secara adil					
18	Guru melaksanakan seluruh rangkaian tugas mengajar dari persiapan mengajar, materi, penilaian dan evaluasi dengan baik					
19	Perhatian dan sikap guru hanya terfokus kepada beberapa siswa					
20	Evaluasi yang dilakukan guru jarang ditindak lanjuti					

Kisi-Kisi Instrument Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	No Pertanyaan		Jumlah		
		Positif	Negatif	+	-	Σ
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Shiddiq (Jujur)	1,2	3,4	2	2	4
	Amanah (Dapat dipercaya)	5,6	7,8	2	2	4
	Fathonah (Cerdas)	9,10	11,12	2	2	4
	Tabligh (Menyampaikan)	13,14	15,16	2	2	4
	Jumlah Butir Pertanyaan					16

Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

II. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah bersikap konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menegakkan peraturan sekolah					
2	Kepala sekolah selalu mengungkapkan sesuatu sesuai dengan fakta agar dapat menjadi evaluasi bagi seluruh masyarakat sekolah					
3	Tindakan kepala sekolah belum sesuai dengan ucapan yang disampaikan					
4	Beberapa kegiatan di sekolah dilaksanakan secara tidak transparan					
5	Kepala sekolah dipercaya oleh bawahan karena memiliki kemampuan memimpin yang baik.					
6	Kepala sekolah selalu mendahulukan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi					

7	Kepala sekolah belum sepenuhnya dapat memprioritaskan kepentingan sekolah dengan kepentingan lainnya					
8	Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung kurang sesuai dengan keadaan yang terjadi di lingkungan sekolah					
9	Kepala sekolah mempertimbangkan kemaslahatan sekolah dalam mengambil tindakan atau keputusan					
10	Kepala sekolah selalu bersikap profesional dalam menghadapi dan menuntaskan setiap permasalahan yang dihadapi					
11	Kepala sekolah mengambil tindakan atau keputusan secara sepihak tanpa mempertimbangkan kemaslahatan bersama					
12	Kepala sekolah cenderung kesulitan menghadapi permasalahan yang ada					
13	Penyelesaian konflik internal dilakukan melalui pendekatan secara kekeluargaan					
14	Kepala sekolah menyampaikan kebijakan sekolah dihadapan seluruh masyarakat sekolah agar tidak terjadi kesalahpahaman atas kebijakan yang diberikan					
15	Kepala sekolah menyampaikan kebijakan tanpa memberikan pemahaman yang kompleks terkait dikeluarkannya kebijakan tersebut					
16	Kepala sekolah memberikan informasi hanya ke beberapa guru					

Kisi-Kisi Instrument Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel	Indikator	No Pertanyaan		Jumlah		
		Positif	Negatif	+	-	Σ
Manajemen Sumber Daya Manusia	Rekrutmen	1,2,3	4,5,6	3	3	6
	Seleksi	7,8,9	10,11	3	2	5
	Pelatihan dan Pengembangan	12,13,14	15,16,17	3	3	6
	Penilaian kinerja dan Kompensasi	18,19,20	21,22,23	3	3	6
	Jumlah Butir Pertanyaan					23

Kuesioner Manajemen Sumber Daya Manusia

III. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		S S	S	N	T S	ST S
1	Proses rekrutmen guru dilakukan melalui analisis kebutuhan yang matang					
2	Sekolah menerapkan standar kompetensi yang jelas dalam seleksi calon guru					
3	Proses perekrutan memilih orang yang benar-benar ahli dan cakap dibidangnya					
4	Rekrutmen guru lebih didasarkan pada hubungan personal daripada kompetensi					
5	Proses rekrutmen tidak transparan dan tidak melibatkan pihak terkait					
6	Proses perekrutan terkadang mengabaikan kemampuan dan kejujuran yang dimiliki calon guru dan staf					
7	Proses seleksi guru dilakukan untuk mengukur kompetensi pedagogik dan profesional					
8	Proses penyeleksian guru dilakukan oleh orang-orang yang menguasai disiplin ilmu					

9	Seleksi kerja di sekolah dilakukan dengan adil tanpa mempersulit pelamar					
10	Hasil seleksi tidak sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh sekolah					
11	Proses seleksi hanya sebagai formalitas					
12	Sekolah menyediakan program pelatihan berkala untuk peningkatan kompetensi guru					
13	Pelatihan <i>microteaching</i> menjadi agenda rutin pengembangan profesional guru dalam mengajar					
14	Guru diberikan kesempatan untuk memberikan evaluasi terkait efektivitas pelatihan yang sudah dilaksanakan					
15	Pelaksanaan pelatihan masih sangat terbatas					
16	Pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan guru					
17	Guru merasa kurangnya dorongan untuk meningkatkan ketaatan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas di sekolah					
18	Sistem reward diberikan berdasarkan capaian kinerja utama					
19	Penilaian kinerja guru dilakukan secara objektif berdasarkan indikator yang terukur					
20	Nilai akhlaq dan spiritualitas menjadi salah satu faktor utama dalam penilaian kinerja guru					
21	Kompensasi tidak proporsional dengan beban kerja dan prestasi guru					
22	Penilaian kinerja lebih didasarkan pada kedekatan personal dengan pimpinan					
23	Beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh guru					

Lampiran 3 Hasil Uji Coba Penelitian

Hasil Uji Coba Variabel Produktivitas Kerja Guru

Responden	Butir Soal Pernyataan Produktivitas Kerja Guru (Y)																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	95
2	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	2	91
3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	89
4	3	4	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	75
5	4	3	4	5	3	4	2	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	76
6	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	91
7	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	88
8	5	5	4	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	89
9	4	5	3	2	3	4	3	3	4	4	5	3	5	5	2	4	5	5	5	3	77
10	5	4	2	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	67
11	5	4	3	2	5	3	2	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	81
12	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	2	4	4	4	4	3	78
13	4	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
14	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	88
15	5	5	3	3	4	4	2	5	5	5	4	3	5	5	2	4	5	5	5	4	83
16	4	2	3	2	4	5	2	3	4	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	71
17	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	87
18	4	3	3	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	3	80
19	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	84
20	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	86
21	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	84
22	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	84
23	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	2	5	3	4	4	3	74
24	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	80
Total	109	99	87	84	105	105	74	92	105	110	100	101	111	112	71	99	106	110	104	88	
R Hitung	0,593	0,425	0,419	0,517	0,443	0,451	0,532	0,385	0,421	0,530	0,492	0,339	0,409	0,610	0,502	0,387	0,723	0,615	0,394	0,425	
R Tabel	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid

Hasil Uji Coba Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Responden	Butir Soal Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	67
2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	65
3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	64
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60
5	2	3	4	1	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	2	2	37
6	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	66
7	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
8	5	4	4	4	3	5	3	1	2	3	5	2	5	5	2	5	58
9	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	61
10	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	51
11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	72
12	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	59
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	60
14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	76
15	4	5	1	2	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	62
16	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	60
17	3	4	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	59
18	4	5	4	3	4	5	2	1	5	4	2	2	3	3	3	3	53
19	2	2	3	5	3	1	4	2	3	3	4	4	5	5	5	1	52
20	2	4	4	1	2	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	55
21	5	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3	3	3	2	57
22	3	4	2	2	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	63
23	2	5	3	4	5	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	54
24	4	5	4	5	3	3	5	1	5	5	5	5	3	2	4	4	63
Total	91	101	84	83	91	90	84	74	88	90	94	87	95	97	89	89	
R Hitung	0,545	0,479	-0,003	0,455	0,488	0,578	0,375	0,676	0,573	0,414	0,289	0,552	0,607	0,525	0,611	0,688	
R Tabel	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	
Ket	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Hasil Uji Coba Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Responden	Butir Soal Pernyataan Manejemen Sumber Daya Manusia (X2)																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TOTAL
1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	102
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	2	3	2	98
3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	96
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	87
5	4	4	5	2	4	4	5	4	2	5	5	2	2	2	1	4	2	2	2	5	2	5	4	77
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	107
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
8	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	1	2	3	5	4	5	4	5	3	97
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3	86
10	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	73
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	105
12	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2	5	3	4	5	5	4	94
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	87
14	4	5	1	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	2	3	3	4	5	5	3	3	3	83
15	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2	2	3	5	5	4	5	5	4	93
16	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	90
17	3	3	4	5	5	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	92
18	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	3	3	3	79
19	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	2	2	4	1	4	5	4	3	4	1	86
20	3	4	3	4	5	1	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2	2	3	86
21	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	2	83
22	5	4	4	2	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	97
23	4	4	4	4	4	3	5	3	4	1	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	79
24	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	5	5	4	3	2	4	74
Total	99	103	99	91	97	86	100	102	100	88	90	99	97	95	69	85	77	95	97	101	80	88	84	
R Hitung	0,462	0,554	0,476	0,494	0,681	0,317	0,550	0,652	0,746	0,432	0,351	0,570	0,414	0,523	0,463	0,189	0,453	0,375	0,428	0,523	0,585	0,385	0,370	
R Tabel	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	0,404	
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	

		Correlations																						
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL		
Y01	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.468 [*] .021	-.186 .359	.342 .102	.383 .064	.476 [*] .019	.319 .304	.317 .131	.319 .128	.317 .131	.072 .737	-.060 .780	.215 .313	.390 .090	-.135 [*] .556	.26 .530	.463 [*] .023	.446 [*] .028	-.108 .616	.406 [*] .049	.593 [*] .002		
Y02	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		1	.005 .977	-.023 .916	.127 .553	.195 .360	.261 .419	-.026 .897	-.009 .965	.034 .911	.286 .174	-.267 .793	.073 .510	.24 .24	.24 .24	.086 .499	.489 .013	-.059 .445	.425 .039				
Y03	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			1	.190 .374	.276 .192	.402 .051	.191 .371	.026 .905	.165 .442	.165 .442	.206 .757	.358 .106	.360 .084	-.079 .712	-.021 .923	.268 .515	.169 .378	.200 .348	-.165 .442	.652 .811	.419 .041		
Y04	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				1	.144 .374	.325 .471	.348 .070	.349 .096	.348 .096	.162 .448	-.054 .803	.384 .057	.241 .082	.352 .096	.179 .406	.081 .560	.150 .706	-.141 .483	.517 [*] .010				
Y05	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					1	.140 .395	.176 .176	.343 .095	.465 .091	-.040 .891	-.040 .891	.559 [*] .072	.004 .758	.614 .088	.400 .180	.669 .180	.334 .240	.672 .091	.485 .141	.030 .443			
Y06	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N						1	.395 .095	.035 .130	.091 .545	.091 .545	.281 .193	.167 .436	.358 .085	.000 .826	-.047 .304	.220 .304	.213 .150	.150 .000	.431 [*] .000	.451 [*] .027			
Y07	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N							1	.133 .095	.085 .278	.085 .278	.173 .100	.107 .321	.434 .170	.164 .376	.020 .152	.532 [*] .007	.326 .479	.070 .326	.445 [*] .007				
Y08	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N								1	.194 .431	.194 .431	-.219 .162	.304 .325	.052 .032	.031 .204	-.066 .366	.192 .385	.358 .053	-.209 .368	.063 .053				
Y09	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									1	.500 .013	-.044 .897	.097 .161	.238 .031	-.011 .231	.367 .165	.232 .421	.367 .165	.232 .421	.407 [*] .047				
Y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N										1	.169 .376	.576 .380	.229 .084	.706 .042	.135 .351	.362 .166	.351 .166	.442 [*] .041	.275 .041				
Y11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N											1	.159 .449	.336 .437	.332 .322	.640 [*] .028	.326 .219	.326 .219	.492 [*] .014	.303 .014				
Y12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N												1	.182 .359	-.132 .084	.096 .164	.009 .091	-.214 .339	.399 [*] .015	.105 [*] .024				
Y13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N													1	.134 .222	-.107 .549	.337 .462	-.087 .409	.409 [*] .047	.24 [*] .24				
Y14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N														1	.350 .290	.383 .408	.440 .384	.610 [*] .010	.24 [*] .24				
Y15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N															1	.279 .282	.277 .286	.600 .502	.502 [*] .013				
Y16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																1	.181 .192	.374 .307	.387 [*] .135	.081 [*] .052			
Y17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																	1	.682 [*] .000	.461 [*] .023	.723 [*] .000			
Y18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																		1	.352 .365	.615 [*] .001			
Y19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																			1	.041 .394			
Y20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																				1	.425 .038		
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																					1	.593 [*] .002	

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji coba Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Correlations

	X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	TOTAL
X101 Pearson Correlation	1	.459**	.072	.313	.094	.515**	.167	.217	.293	.322	.192	.199	.088	.010	-.071	.408**	.545**
Sig. (2-tailed)		.024	.740	.136	.664	.010	.435	.309	.165	.125	.368	.352	.683	.964	.740	.048	.006
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X102 Pearson Correlation	.459**	1	.030	.081	.182	.434*	.150	.322	.366	.369	-.107	.113	.013	-.071	.028	.453*	.479*
Sig. (2-tailed)	.024		.890	.707	.394	.034	.485	.125	.062	.076	.620	.598	.953	.743	.896	.026	.018
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X103 Pearson Correlation	.072	.030	1	.257	-.075	-.078	-.450*	-.213	-.048	.059	.225	-.177	-.128	-.269	-.026	-.112	-.003
Sig. (2-tailed)	.740	.890		.225	.727	.716	.027	.319	.822	.785	.291	.409	.550	.204	.905	.603	.989
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X104 Pearson Correlation	.313	.081	.257	1	.249	-.070	.020	.030	.064	.128	.495*	.404	.222	.060	.293	.078	.455*
Sig. (2-tailed)	.136	.707	.225		.240	.746	.927	.888	.767	.552	.016	.050	.298	.782	.165	.716	.025
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X105 Pearson Correlation	.094	.182	-.075	.249	1	.226	.025	.369	.258	.044	.089	.107	.246	.255	.388	.338	.488
Sig. (2-tailed)	.664	.394	.727	.240		.289	.908	.076	.223	.838	.679	.618	.246	.230	.061	.106	.016
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X106 Pearson Correlation	.515**	.434*	-.078	-.070	.226	1	.039	.320	.418**	.069	-.242	.109	.353	.469*	.131	.676**	.578**
Sig. (2-tailed)	.010	.034	.716	.746	.289		.856	.128	.042	.748	.254	.613	.091	.021	.542	.000	.003
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X107 Pearson Correlation	.167	.150	-.450*	.020	.025	.039	1	.319	.339	.000	.281	.278	.231	-.122	.231	.246	.375
Sig. (2-tailed)	.435	.485	.027	.927	.908	.856		.129	.105	1.000	.184	.189	.277	.570	.277	.246	.071
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X108 Pearson Correlation	.217	.322	-.213	.030	.369	.320	.319	1	.366	.146	.046	.420	.440	.482	.458	.431	.676**
Sig. (2-tailed)	.309	.125	.319	.888	.076	.128	.139		.079	.497	.829	.041	.032	.017	.024	.036	.000
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X109 Pearson Correlation	.293	.386	-.048	.064	.258	.418*	.339	.366	1	.398	-.091	.293	.232	.110	.381	.159	.573**
Sig. (2-tailed)	.165	.062	.822	.767	.223	.042	.105	.079		.054	.673	.164	.275	.608	.066	.458	.003
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X110 Pearson Correlation	.322	.369	.059	.128	.044	.069	.000	.146	.398	1	.231	.400	-.015	-.100	.256	.223	.414*
Sig. (2-tailed)	.125	.076	.785	.552	.838	.748	1.000	.497	.054		.277	.053	.944	.641	.227	.294	.044
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X111 Pearson Correlation	.192	-.107	.225	.485*	.089	-.242	.281	.046	-.091	.231	1	.071	.111	-.050	-.034	.222	.289
Sig. (2-tailed)	.368	.620	.291	.016	.679	.254	.184	.829	.673	.277		.742	.607	.815	.876	.297	.170
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X112 Pearson Correlation	.199	.113	-.177	.404	.107	.109	.278	.420*	.293	.400	.071	1	.188	.166	.590**	.198	.552**
Sig. (2-tailed)	.352	.598	.409	.050	.618	.613	.169	.041	.164	.053	.742		.379	.437	.002	.354	.005
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X113 Pearson Correlation	.088	.013	-.128	.222	.246	.353	.231	.440*	.232	-.015	.111	.188	1	.855**	.459*	.400	.607**
Sig. (2-tailed)	.683	.953	.550	.298	.246	.091	.277	.032	.275	.944	.607	.379		.000	.024	.053	.002
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X114 Pearson Correlation	.010	-.071	-.269	.060	.255	.469*	.122	.482*	.110	-.100	-.050	.166	.855**	1	.516**	.406*	.525**
Sig. (2-tailed)	.964	.743	.204	.782	.230	.021	.570	.017	.608	.641	.815	.437	.000		.010	.049	.008
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X115 Pearson Correlation	-.071	.028	-.026	.293	.388	.131	.231	.458	.381	.256	-.034	.590*	.459	.516*	1	.228	.611**
Sig. (2-tailed)	.740	.896	.905	.165	.061	.542	.277	.024	.066	.227	.876	.002	.024	.010		.284	.002
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X116 Pearson Correlation	.408*	.453*	-.112	.078	.338	.676**	.246	.431*	.159	.223	.222	.198	.400	.406*	.228	1	.688**
Sig. (2-tailed)	.048	.026	.603	.716	.106	.000	.246	.036	.458	.294	.297	.354	.053	.049	.284		.000
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
TOTAL Pearson Correlation	.545**	.479*	-.003	.455*	.486*	.578**	.375	.676**	.573**	.414*	.289	.552**	.607**	.525**	.611**	.688**	1
Sig. (2-tailed)	.006	.018	.989	.025	.016	.003	.071	.000	.003	.044	.170	.005	.002	.008	.002	.000	
N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji coba Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)

		Correlations																										
		Q2_01	Q2_02	Q2_03	Q2_04	Q2_05	Q2_06	Q2_07	Q2_08	Q2_09	Q2_10	Q2_11	Q2_12	Q2_13	Q2_14	Q2_15	Q2_16	Q2_17	Q2_18	Q2_19	Q2_20	Q2_21	Q2_22	Q2_23	TOTAL			
Q2_01	Pearson Correlation	1																										
	Sig. (2-tailed)	.668	.441	.411	.189	.580	.252	.139	.282	.391	.121	.148	.657	.214	-.035	.023	.323	.873	-.006	.254	.233	.350	-.133	.350	-.133	.482		
Q2_02	Pearson Correlation		1																									
	Sig. (2-tailed)	.441	.668	.441	.430	.003	.396	.614	.238	.590	.672	.487	.733	.970	.316	.889	.917	.317	.738	.970	.316	.889	.917	.317	.738	.970		
Q2_03	Pearson Correlation			1																								
	Sig. (2-tailed)	.411	.411	.668	.430	.210	.460	.560	.363	.189	.188	.241	.068	.244	.303	.600	.297	.256	.225	.168	.225	.168	.225	.168	.225	.168		
Q2_04	Pearson Correlation				1																							
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.668	.430	.210	.460	.560	.363	.189	.188	.241	.068	.244	.303	.600	.297	.256	.225	.168	.225	.168	.225	.168	.225		
Q2_05	Pearson Correlation					1																						
	Sig. (2-tailed)	.411	.411	.411	.252	.657	.333	.562	.357	.306	.312	-.105	-.203	-.100	-.528	-.028	-.128	-.158	.044	-.189	.274	.410	.062	.476	.062	.476		
Q2_06	Pearson Correlation						1																					
	Sig. (2-tailed)	.648	.648	.648	.112	.002	.637	.441	.146	.138	.524	.333	.641	.888	.862	.841	.837	.351	.168	.648	.772	.519	.168	.648	.772	.519		
Q2_07	Pearson Correlation							1																				
	Sig. (2-tailed)	.151	.151	.151	.252	.657	.333	.562	.357	.306	.312	-.105	-.203	-.100	-.528	-.028	-.128	-.158	.044	-.189	.274	.410	.062	.476	.062	.476		
Q2_08	Pearson Correlation								1																			
	Sig. (2-tailed)	.481	.481	.481	.151	.252	.657	.333	.562	.357	.306	.312	-.105	-.203	-.100	-.528	-.028	-.128	-.158	.044	-.189	.274	.410	.062	.476	.062	.476	
Q2_09	Pearson Correlation									1																		
	Sig. (2-tailed)	.481	.481	.481	.151	.252	.657	.333	.562	.357	.306	.312	-.105	-.203	-.100	-.528	-.028	-.128	-.158	.044	-.189	.274	.410	.062	.476	.062	.476	
Q2_10	Pearson Correlation										1																	
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_11	Pearson Correlation											1																
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_12	Pearson Correlation												1															
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_13	Pearson Correlation													1														
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_14	Pearson Correlation														1													
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_15	Pearson Correlation															1												
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_16	Pearson Correlation																1											
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_17	Pearson Correlation																	1										
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_18	Pearson Correlation																		1									
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_19	Pearson Correlation																			1								
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_20	Pearson Correlation																				1							
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_21	Pearson Correlation																					1						
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_22	Pearson Correlation																						1					
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
Q2_23	Pearson Correlation																							1				
	Sig. (2-tailed)	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24	.24		
TOTAL	Pearson Correlation																								1			
	Sig. (2-tailed)	.023	.005	.019	.014	.000	.131	.005	.031	.005	.035	.002	.004	.644	.005	.023	.376	.128	.071	.037	.059	.003	.037	.059	.003	.037	.059	

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Penelitian

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas Kerja Guru (Y)							
No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,404	Valid	11	0,492	0,404	Valid
2	0,425		Valid	12	0,339		Tidak Valid
3	0,419		Valid	13	0,409		Valid
4	0,517		Valid	14	0,610		Valid
5	0,443		Valid	15	0,502		Valid
6	0,451		Valid	16	0,387		Tidak Valid
7	0,532		Valid	17	0,723		Valid
8	0,385		Tidak Valid	18	0,615		Valid
9	0,421		Valid	19	0,394		Tidak Valid
10	0,530		Valid	20	0,425		Valid

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)							
No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,545	0,404	Valid	9	0,573	0,404	Valid
2	0,479		Valid	10	0,414		Valid
3	-0,003		Tidak Valid	11	0,289		Tidak Valid
4	0,455		Valid	12	0,552		Valid
5	0,488		Valid	13	0,607		Valid
6	0,578		Valid	14	0,525		Valid
7	0,375		Tidak Valid	15	0,611		Valid
8	0,676		Valid	16	0,688		Valid

Hasil Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)							
No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,462	0,404	Valid	13	0,414	0,404	Valid
2	0,554		Valid	14	0,523		Valid
3	0,476		Valid	15	0,463		Valid
4	0,494		Valid	16	0,189		Tidak Valid
5	0,681		Valid	17	0,453		Valid
6	0,317		Tidak Valid	18	0,375		Tidak Valid

7	0,550		Valid	19	0,428		Valid
8	0,652		Valid	20	0,523		Valid
9	0,746		Valid	21	0,585		Valid
10	0,432		Valid	22	0,385		Tidak Valid
11	0,351		Tidak Valid	23	0,370		Tidak Valid
12	0,570		Valid				

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	16

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	13

Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	17

Lampiran 6 Angket Penelitian Lapangan

Kuesioner Produktivitas Kerja Guru

I. PRODUKTIVITAS KERJA GURU						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Guru menggunakan berbagai macam variasi dalam mengajar untuk mempermudah proses pemahaman pembelajaran di kelas					
2	Guru menyusun rancangan pembelajaran dan mengajukannya kepada kepala sekolah secara rutin					
3	Guru merancang materi pembelajaran menggunakan format yang lama					
4	Guru membuat perencanaan pembelajaran hanya berdasarkan buku pegangan					
5	Guru melakukan evaluasi rutin terhadap proses kegiatan belajar mengajar di kelas					
6	Guru senantiasa meningkatkan kompetensi kepribadiannya dan menjadi teladan bagi siswa					
7	Evaluasi guru terkait kinerja di kelas masih sangat terbatas					
8	Ketika ada siswa yang belum memahami pelajaran, guru memberikan bimbingan lanjut					
9	Rasa tanggung jawab yang besar dari guru terhadap siswa menjadi faktor utama guru dalam melaksanakan tugasnya					
10	Guru masih belum menanamkan rasa tanggung jawab yang besar untuk mendidik siswanya					
11	Guru berusaha menggunakan berbagai macam alat peraga di kelas untuk mempermudah pemahaman siswa tentang Pelajaran yang diberikan					
12	Guru memiliki komitmen untuk terus mengembangkan diri sesuai kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya					
13	Guru menggunakan alat peraga dalam pembelajaran secara momentum					
14	Guru memberikan perhatian dan bantuan kepada siswa secara adil					

15	Guru melaksanakan seluruh rangkaian tugas mengajar dari persiapan mengajar, materi, penilaian dan evaluasi dengan baik					
16	Evaluasi yang dilakukan guru jarang ditindak lanjuti					

Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

II. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah bersikap konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menegakkan peraturan sekolah					
2	Kepala sekolah selalu mengungkapkan sesuatu sesuai dengan fakta agar dapat menjadi evaluasi bagi seluruh masyarakat sekolah					
3	Beberapa kegiatan di sekolah dilaksanakan secara tidak transparan					
4	Kepala sekolah dipercaya oleh bawahan karena memiliki kemampuan memimpin yang baik.					
5	Kepala sekolah selalu mendahulukan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi					
6	Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung kurang sesuai dengan keadaan yang terjadi di lingkungan sekolah					
7	Kepala sekolah mempertimbangkan kemaslahatan sekolah dalam mengambil tindakan atau keputusan					
8	Kepala sekolah selalu bersikap profesional dalam menghadapi dan menuntaskan setiap permasalahan yang dihadapi					
9	Kepala sekolah cenderung kesulitan menghadapi permasalahan yang ada					
10	Penyelesaian konflik internal dilakukan melalui pendekatan secara kekeluargaan					
11	Kepala sekolah menyampaikan kebijakan sekolah dihadapan seluruh masyarakat sekolah agar tidak terjadi kesalahpahaman atas kebijakan yang diberikan					

12	Kepala sekolah menyampaikan kebijakan tanpa memberikan pemahaman yang kompleks terkait dikeluarkannya kebijakan tersebut					
13	Kepala sekolah memberikan informasi hanya ke beberapa guru					

Kuesioner Manajemen Sumber Daya Manusia

III. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Proses rekrutmen guru dilakukan melalui analisis kebutuhan yang matang					
2	Sekolah menerapkan standar kompetensi yang jelas dalam seleksi calon guru					
3	Proses perekrutan memilih orang yang benar-benar ahli dan cakap dibidangnya					
4	Rekrutmen guru lebih didasarkan pada hubungan personal daripada kompetensi					
5	Proses rekrutmen tidak transparan dan tidak melibatkan pihak terkait					
6	Proses seleksi guru dilakukan untuk mengukur kompetensi pedagogik dan profesional					
7	Proses penyeleksian guru dilakukan oleh orang-orang yang menguasai disiplin ilmu					
8	Seleksi kerja di sekolah dilakukan dengan adil tanpa mempersulit pelamar					
9	Hasil seleksi tidak sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh sekolah					
10	Sekolah menyediakan program pelatihan berkala untuk peningkatan kompetensi guru					
11	Pelatihan <i>microteaching</i> menjadi agenda rutin pengembangan profesional guru dalam mengajar					
12	Guru diberikan kesempatan untuk memberikan evaluasi terkait efektivitas pelatihan yang sudah dilaksanakan					
13	Pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan guru					

14	Sistem reward diberikan berdasarkan capaian kinerja utama					
15	Penilaian kinerja guru dilakukan secara objektif berdasarkan indikator yang terukur					
16	Nilai akhlaq dan spiritualitas menjadi salah satu faktor utama dalam penilaian kinerja guru					
17	Beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh guru					

Lampiran 7 Hasil Penelitian Lapangan

Hasil Penelitian			
Responden	Produktivitas Kerja Guru (Y)	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)
1	70	62	81
2	70	63	81
3	69	65	82
4	70	63	81
5	73	59	81
6	67	65	83
7	62	63	78
8	69	64	83
9	69	65	84
10	66	61	81
11	47	54	63
12	61	54	69
13	61	56	68
14	62	59	74
15	58	61	74
16	58	60	71
17	57	60	70
18	62	61	76
19	58	60	73
20	60	59	74
21	69	64	83
22	62	57	70
23	66	60	78
24	67	57	73
25	65	61	80
26	65	57	78
27	65	54	73
28	65	57	72
29	64	56	75
30	64	53	74

31	62	58	76
32	70	51	68
33	61	59	76
34	63	56	69

Lampiran 8 Hasil Analisis Data Responden

Produktivitas Kerja Guru (Y)

Responden	Hasil Data Angket Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	70
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	70
3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	69
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	70
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
6	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
7	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	62
8	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	69
9	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	69
10	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	5	4	66
11	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	47
12	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	5	3	61
13	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	5	3	61
14	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	2	5	4	4	62
15	5	3	3	2	4	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	58
16	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	58
17	5	3	3	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	4	5	3	57
18	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	62
19	5	3	3	2	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	58
20	5	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	60
21	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	69
22	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	62
23	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	66
24	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	67
25	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	65
26	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	65
27	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	65
28	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	65
29	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	64
30	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	64
31	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	62
32	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	70
33	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	3	61
34	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63
Total	154	146	119	129	150	162	128	149	156	146	160	157	101	159	161	128	

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Responden	Hasil Data Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	62
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	63
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	63
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	59
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	63
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	61
11	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	54
12	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	54
13	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	56
14	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	59
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	61
16	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	60
17	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	60
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	61
19	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	60
20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	59
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
22	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	57
23	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	60
24	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	57
25	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	61
26	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	57
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	54
28	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	57
29	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	56
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	53
31	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	58
32	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	51
33	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	59
34	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	56
Total	164	162	148	167	157	142	165	162	146	165	160	142	134	

Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)

Responden	Hasil Data Angket Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
11	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3
12	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2
13	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	1
14	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
15	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
16	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	2
17	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	2
18	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4
19	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3
20	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4
21	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	3
23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3
24	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4
25	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
26	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
27	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3
28	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4
29	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
31	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
32	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3
33	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
34	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3
Total	165	160	156	130	154	156	166	159	145	152	146	139	133	163	158	168	122

Lampiran 9 Analisis Data Penelitian

Analisis Butir Pernyataan Angket Data Produktivitas Kerja Guru

No	Pernyataan	Total Skor	Presentase	Kriteria
1	Guru menggunakan berbagai macam variasi dalam mengajar untuk mempermudah proses pemahaman pembelajaran di kelas	154	91%	Sangat Tinggi
2	Guru menyusun rancangan pembelajaran dan mengajukannya kepada kepala sekolah secara rutin	146	86 %	Sangat Tinggi
3	Guru merancang materi pembelajaran menggunakan format yang lama	119	70 %	Tinggi
4	Guru membuat perencanaan pembelajaran hanya berdasarkan buku pegangan	129	76 %	Sangat Tinggi
5	Guru melakukan evaluasi rutin terhadap proses kegiatan belajar mengajar di kelas	150	88 %	Sangat Tinggi
6	Guru senantiasa meningkatkan kompetensi kepribadiannya dan menjadi teladan bagi siswa	162	95 %	Sangat Tinggi
7	Evaluasi guru terkait kinerja di kelas masih sangat terbatas	128	75 %	Tinggi
8	Ketika ada siswa yang belum memahami pelajaran, guru memberikan bimbingan lanjut	149	88 %	Sangat Tinggi
9	Rasa tanggung jawab yang besar dari guru terhadap siswa menjadi faktor utama guru dalam melaksanakan tugasnya	156	92 %	Sangat Tinggi
10	Guru masih belum menanamkan rasa tanggung jawab yang besar untuk mendidik siswanya	146	86 %	Sangat Tinggi
11	Guru berusaha menggunakan berbagai macam alat peraga di kelas untuk mempermudah pemahaman siswa tentang Pelajaran yang diberikan	160	94 %	Sangat Tinggi
12	Guru memiliki komitmen untuk terus mengembangkan diri sesuai kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya	157	92 %	Sangat Tinggi

13	Guru menggunakan alat peraga dalam pembelajaran secara momentum	101	59 %	Tinggi
14	Guru memberikan perhatian dan bantuan kepada siswa secara adil	159	94 %	Sangat Tinggi
15	Guru melaksanakan seluruh rangkaian tugas mengajar dari persiapan mengajar, materi, penilaian dan evaluasi dengan baik	161	95 %	Sangat Tinggi
16	Evaluasi yang dilakukan guru jarang ditindak lanjuti	128	75 %	Tinggi

Analisis Butir Pernyataan Angket Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Total Skor	Presentase	Kriteria
1	Kepala sekolah bersikap konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menegakkan peraturan sekolah	164	97%	Sangat Tinggi
2	Kepala sekolah selalu mengungkapkan sesuatu sesuai dengan fakta agar dapat menjadi evaluasi bagi seluruh masyarakat sekolah	162	95%	Sangat Tinggi
3	Beberapa kegiatan di sekolah dilaksanakan secara tidak transparan	148	87%	Sangat Tinggi
4	Kepala sekolah dipercaya oleh bawahan karena memiliki kemampuan memimpin yang baik	167	98%	Sangat Tinggi
5	Kepala sekolah selalu mendahulukan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi	157	92%	Sangat Tinggi
6	Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung kurang sesuai dengan keadaan yang terjadi di lingkungan sekolah	142	84%	Sangat Tinggi
7	Kepala sekolah mempertimbangkan kemaslahatan sekolah dalam mengambil tindakan atau keputusan	165	97%	Sangat Tinggi
8	Kepala sekolah selalu bersikap profesional dalam menghadapi dan menuntaskan setiap permasalahan yang dihadapi	162	95%	Sangat Tinggi
9	Kepala sekolah cenderung kesulitan menghadapi permasalahan yang ada	146	86%	Sangat Tinggi

10	Penyelesaian konflik internal dilakukan melalui pendekatan secara kekeluargaan	165	97%	Sangat Tinggi
11	Kepala sekolah menyampaikan kebijakan sekolah dihadapan seluruh masyarakat sekolah agar tidak terjadi kesalahpahaman atas kebijakan yang diberikan	160	94%	Sangat Tinggi
12	Kepala sekolah menyampaikan kebijakan tanpa memberikan pemahaman yang kompleks terkait dikeluarkannya kebijakan tersebut	142	84%	Sangat Tinggi
13	Kepala sekolah memberikan informasi hanya ke beberapa guru	143	79%	Sangat Tinggi

Analisis Butir Pernyataan Angket Data

Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Total Skor	Presentase	Kriteria
1	Proses rekrutmen guru dilakukan melalui analisis kebutuhan yang matang	165	97%	Sangat Tinggi
2	Sekolah menerapkan standar kompetensi yang jelas dalam seleksi calon guru	160	94%	Sangat Tinggi
3	Proses perekrutan memilih orang yang benar-benar ahli dan cakap dibidangnya	156	92%	Sangat Tinggi
4	Rekrutmen guru lebih didasarkan pada hubungan personal daripada kompetensi	130	77%	Sangat Tinggi
5	Proses rekrutmen tidak transparan dan tidak melibatkan pihak terkait	154	91%	Sangat Tinggi
6	Proses seleksi guru dilakukan untuk mengukur kompetensi pedagogik dan profesional	156	92%	Sangat Tinggi
7	Proses penyeleksian guru dilakukan oleh orang-orang yang menguasai disiplin ilmu	166	98%	Sangat Tinggi
8	Seleksi kerja di sekolah dilakukan dengan adil tanpa mempersulit pelamar	159	94%	Sangat Tinggi
9	Hasil seleksi tidak sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh sekolah	145	85%	Sangat Tinggi

10	Sekolah menyediakan program pelatihan berkala untuk peningkatan kompetensi guru	152	89%	Sangat Tinggi
11	Pelatihan <i>microteaching</i> menjadi agenda rutin pengembangan profesional guru dalam mengajar	146	86%	Sangat Tinggi
12	Guru diberikan kesempatan untuk memberikan evaluasi terkait efektivitas pelatihan yang sudah dilaksanakan	139	82%	Sangat Tinggi
13	Pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan guru	133	78%	Sangat Tinggi
14	Sistem reward diberikan berdasarkan capaian kinerja utama	163	96%	Sangat Tinggi
15	Penilaian kinerja guru dilakukan secara objektif berdasarkan indikator yang terukur	158	93%	Sangat Tinggi
16	Nilai akhlaq dan spiritualitas menjadi salah satu faktor utama dalam penilaian kinerja guru	168	99%	Sangat Tinggi
17	Beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh guru	122	72%	Tinggi

Lampiran 10 Analisis Data Responden

Analisis Data Responden Produktivitas Kerja Guru (Y)

Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	70	R.18	62
R.02	70	R.19	58
R.03	69	R.20	60
R.04	70	R.21	69
R.05	73	R.22	62
R.06	67	R.23	66
R.07	62	R.24	67
R.08	69	R.25	65
R.09	69	R.26	65
R.10	66	R.27	65
R.11	47	R.28	65
R.12	61	R.29	64
R.13	61	R.30	64
R.14	62	R.31	62
R.15	58	R.32	70
R.16	58	R.33	61
R.17	57	R.34	63

Analisis Data Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	62	R.18	61
R.02	63	R.19	60
R.03	65	R.20	59
R.04	63	R.21	64
R.05	59	R.22	57
R.06	65	R.23	60
R.07	63	R.24	57
R.08	64	R.25	61
R.09	65	R.26	57
R.10	61	R.27	54
R.11	54	R.28	57

R.12	54	R.29	56
R.13	56	R.30	53
R.14	59	R.31	58
R.15	61	R.32	51
R.16	60	R.33	59
R.17	60	R.34	56

Analisis Data Responden Manajemen Sumber Daya Manusia

Kode	Nilai	Kode	Nilai
R.01	81	R.18	76
R.02	81	R.19	73
R.03	82	R.20	74
R.04	81	R.21	83
R.05	81	R.22	70
R.06	83	R.23	78
R.07	78	R.24	73
R.08	83	R.25	80
R.09	84	R.26	78
R.10	81	R.27	73
R.11	63	R.28	72
R.12	69	R.29	75
R.13	68	R.30	74
R.14	74	R.31	76
R.15	74	R.32	68
R.16	71	R.33	76
R.17	70	R.34	69

Lampiran 11 Statistik Deskriptif Data

Hasil Uji Coba Statistik Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	34	47	73	64.03	5.120
Valid N (listwise)	34				

Hasil Uji Coba Statistik Deskriptif Variabel X1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	34	51	65	59.24	3.701
Valid N (listwise)	34				

Hasil Uji Coba Statistik Deskriptif Variabel X2

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	34	63	84	75.65	5.359
Valid N (listwise)	34				

Lampiran 12 Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98047888
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.088
Test Statistic		.101
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.

Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.24
	Std. Deviation	3.701
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.080
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
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.

Hasil Uji Normalitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X2
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.65
	Std. Deviation	5.359
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.091
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119 ^c

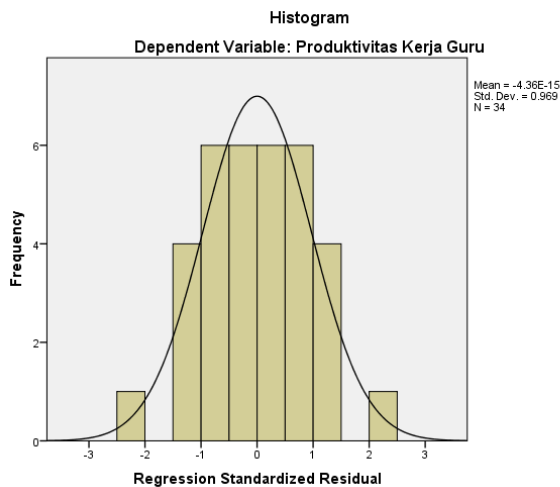
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

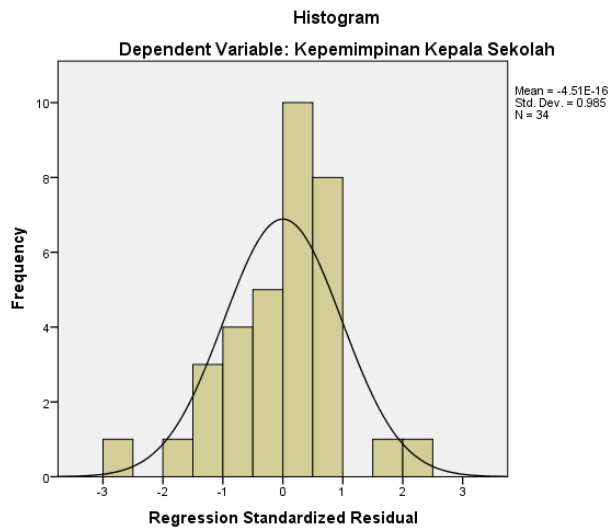
c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 13 Grafik Histogram

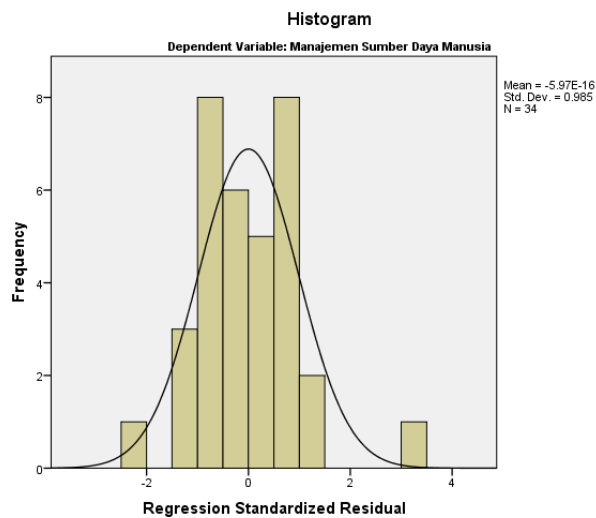
Grafik Histogram Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

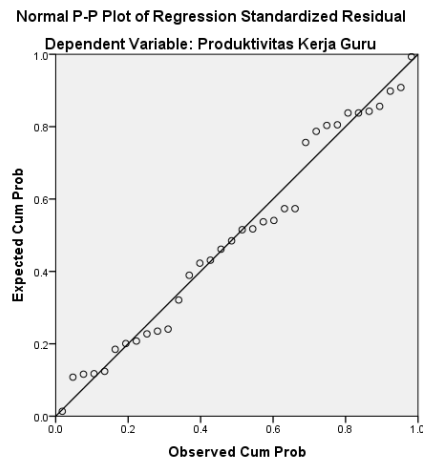
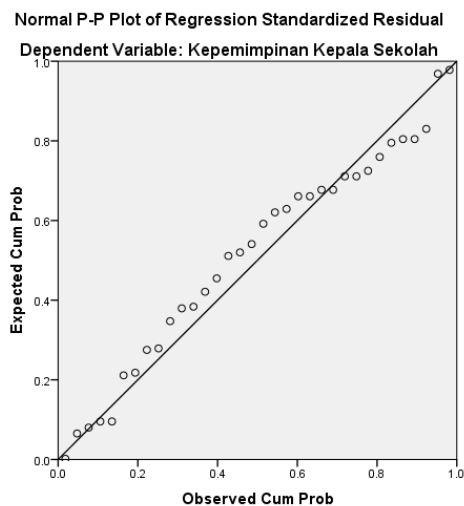


Grafik Histogram Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

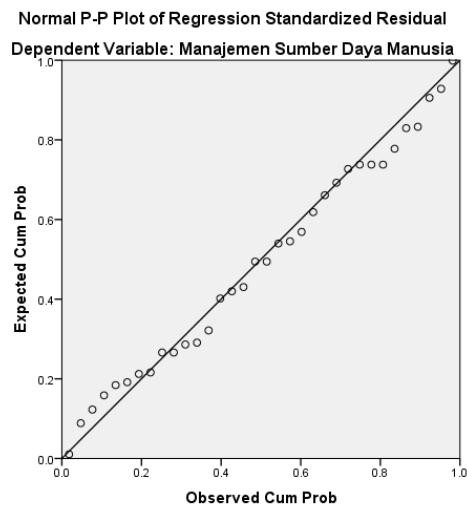


Grafik Histogram Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)



Lampiran 14 Grafik *Normal Probability Plot***Grafik Normal Probability Plot Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)****Grafik Normal Probability Plot Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

Grafik Normal Probability Plot Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)



Lampiran 15 Uji Linearitas

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	422.054	12	35.171	1.668	.147
		Linearity	101.070	1	101.070	4.792	.040
		Deviation from Linearity	320.984	11	29.180	1.384	.251
	Within Groups		442.917	21	21.091		
	Total		864.971	33			

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Produktivitas Kerja Guru (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Guru * Manajemen Sumber Daya Manusia	Between Groups	(Combined)	708.504	15	47.234	5.434	.001
		Linearity	442.162	1	442.162	50.867	.000
		Deviation from Linearity	266.342	14	19.024	2.189	.060
	Within Groups		156.467	18	8.693		
	Total		864.971	33			

Lampiran 16 Uji Korelasi

Correlations

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Manajemen Sumber Daya Manusia	Produktivitas Kerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.802**	.342*
	Sig. (2-tailed)		.000	.048
	N	34	34	34
Manajemen Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	.802**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	34	34	34
Produktivitas Kerja Guru	Pearson Correlation	.342*	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	
	N	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 17 Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.902	8.660		3.222	.003
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.896	.242	-.648	-3.703	.001
	Manajemen Sumber Daya Manusia	1.179	.167	1.234	7.056	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Lampiran 18 Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.823	2	285.912	30.235	.000 ^b
	Residual	293.147	31	9.456		
	Total	864.971	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 19 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	.117	.089	4.886

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji Koefisien Determinasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.496	3.635

a. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia

Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Dan Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.639	3.075

a. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah

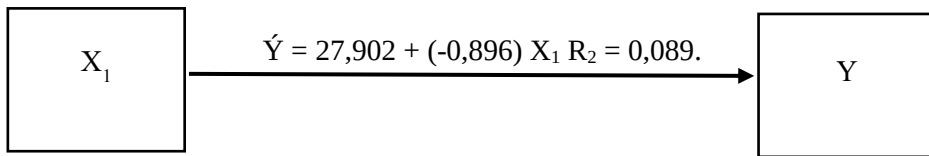
Lampiran 20 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

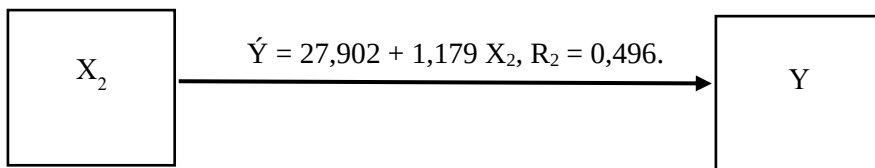
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.902	8.660		3.222	.003
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.896	.242	-.648	-3.703	.001
	Manajemen Sumber Daya Manusia	1.179	.167	1.234	7.056	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

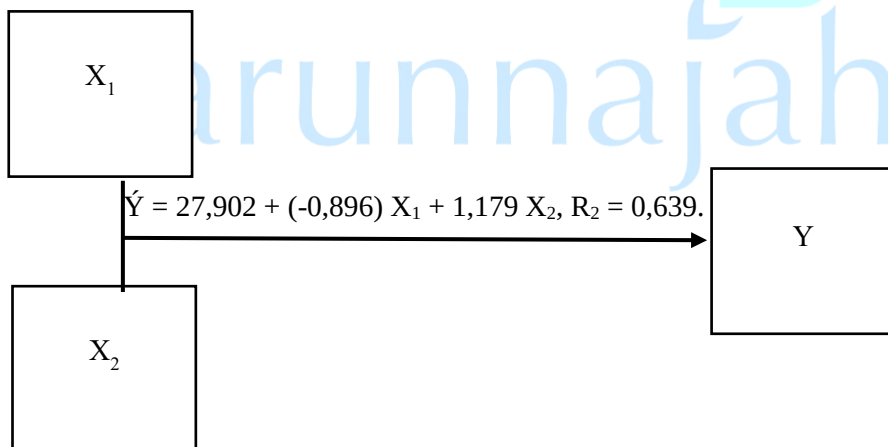
Lampiran 21 Garis Linearitas



Garis Linearis X_1 Terhadap Y



Garis Linearis X_2 Terhadap Y



Garis Linearis X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Lampiran 22 Tabel T

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012

Lampiran 23 Tabel F

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

Lampiran 24 Persetujuan Judul Penelitian


Universitas Darunnajah
Rooted in Tradition, Leading in Education

**UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)**

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

NAMA : ALFIRA NUR AIDAH

NIM/NIRM : 22012003

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL SKRIPSI

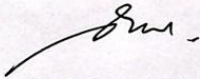
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT DARUL ATHFAL JAKARTA**

Jakarta, 15 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing Akademik


(Idham, M.Pd.)


(Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.)

Lampiran 25 Persetujuan Kelayakan Seminar Proposal



UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

PERSETUJUAN KELAYAKAN SEMINAR PROPOSAL

NAMA : ALFIRA NUR AIDAH
NIM/NIRM : 22012003
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT DARUL ATHFAL JAKARTA

Jakarta, 15 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi


(Idham, M.Pd.)

Dosen Pembimbing Akademik


(Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.)

Lampiran 26 Surat Keterangan Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM S1
Nomor : 266/UDN.FAI/B/II/2025
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

- MENIMBANG:**
1. bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
 2. bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
 3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

- MENGINGAT:**
1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
 3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
 4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
 6. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Tertanggal mulai: 24 Februari 2025 mengangkat saudara :

1. Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D
2. Rika Handayani, M.Pd.

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Alfira Nur Aidah
NIM/NIMKO : 22012003
Judul Skripsi :

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Guru di SDIT Darul Athfal Jakarta

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Februari 2025



Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.

2128097801



**Fakultas
Agama Islam**

Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉ rektorat@darunnajah.ac.id
☎ Telp 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

Lampiran 27 Surat Pengantar Uji Coba Penelitian



Nomor: 178/UDN.FAI/K/V/2025
 Lamp : -
 Hal : Pengantar Penelitian Penulisan Skripsi

Jakarta, 19 Mei 2025

Kepada Yth

Kepala Sekolah SD IT Al Chasanah Jakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi Starata Satu (S1) mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Alfira Nur Aidah
 NIM : 22012003
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan skripsi yang diajukan dengan judul

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD IT Darul Athfal Jakarta.

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Dekan Fakultas Agama Islam


Duna Izzahna, M.Ed., Ph.D.
 NIDN 2128097801



**Fakultas
Agama Islam**

Jalan Ciledug Raya No. 01
 Ulujami, Pesangrahan Jakarta Selatan
 Indonesia

rektorat@darunnajah.ac.id
 Telp 021-2254-4277
 www.darunnajah.ac.id

Lampiran 28 Surat Pengantar Penelitian



Nomor : 138/ FAIUDN/K/1/2025

Jakarta, 06 Januari 2025

Lamp : -

Hal : Pengantar Penelitian Penulisan Skripsi

Kepada

Pimpinan SD IT Darul Athfal

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi Starata Satu (S1) mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Alfira Nur Aidah

NIM : 22012003

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan skripsi yang diajukan dengan judul

Pengaruh kepemimpinan dan Manajemen SDM terhadap kinerja guru di SD IT Darul Athfal Jakarta Barat.

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dekan Fakultas Agama Islam



Yuswa Isanna, M.Ed., Ph.D.
NIDN : 2128097801

KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG



**Fakultas
Agama Islam**

☎ Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujam, Pesangrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉ rektorat@darunnajah.ac.id
☎ Telp 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

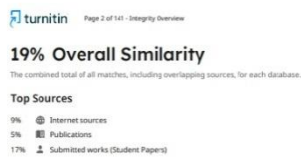
Lampiran 29 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Alfira Nur Aidah
 NIM : 22012003
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Agama Islam
 Persentase Plagiasi : 19%



Jakarta, 5 Agustus 2025

Mengetahui:

Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Alfiani Syahidah Rohmah, S.IP)

Lampiran 30 Biodata Penulis

Nama : Alfira Nur Aidah
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Desember 2002
Alamat : Jl. Angsana II dalam no 59 Rt 02 Rw 05
Kebon Jeruk Jakarta Barat 11530
No. HP : 081386470771
Email : firaalfira1412@gmail.com
Riwayat Pendidikan :

1. SDN Kebon Jeruk 05 Pagi (2008-2013)
2. SMPN 127 Jakarta (2014-2016)
3. Pondok Modern Darussalam Gontor Putri (2017 – 2021)
4. Universitas Darunnajah Jakarta (2021 – Sekarang)