

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH 2
KABUPATEN KARANGANYAR**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Manajemen



NAMA : KADAFI HAMKA

NIM : 2020514960

PROGDI : S1 MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : Kadafi Hamka
NIM : 2020514960
JURUSAN/PROGDI : S1 Manajemen
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA
GURU DI MTS MUHAMMADIYAH 2 KABUPATEN
KARANGANYAR


DOSEN PEMBIMBING : Hartawan, S.Ag, M.M

Surakarta, 21 Oktober 2024

Mengetahui,

Ketua Program studi

Denny Mahendra SE, MM
NIDN. 0606077904

Pembimbing

Hartawan, S.Ag, M.M
NIDK. 0620067301

A. Judul

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH 2 KABUPATEN KARANGANYAR.

B. Latar Belakang Masalah

Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sdm, terhadap kinerja guru di madrasah tsanawiyah memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan, kinerja guru, dan pengembangan potensi siswa. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan, serta berkontribusi pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

Selain itu, penting untuk memperhatikan aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi para tenaga pendidik, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa (Jaelani, 2022). Selain itu, penting untuk memperhatikan aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi para tenaga pendidik, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa (Tugiah & Jamilus, 2022).

Selaras dengan perkembangan global terkait isu lingkungan, manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan aspek keberlanjutan. Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dapat menjadi salah satu strategi penting dalam menjawab tantangan pembangunan berkelanjutan dan mengintegrasikan isu-isu lingkungan ke dalam kebijakan sekolah (Syafari, 2022).

Dalam era digital dan perkembangan teknologi informasi, pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sdm terhadap kinerja guru di MTs Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar juga harus memperhatikan integrasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Sistem informasi manajemen akademik berbasis teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen sumber daya manusia(Mayasari et al., 2021).

Dengan demikian, melalui pemahaman mendalam terhadap pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan pengembangan sdm terhadap kinerja guru di MTs Muhammadiyah 2 kabupaten karanganyar, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kinerja guru, dan pengembangan potensi siswa di lingkungan pendidikan tersebut.

C. Perumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan pengembangan sdm terhadap kinerja guru di MTs Muhammadiyah 2 Karanganyar.

2. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi beberapa hal pokok yang akan diteliti, agar tidak berdampak pada meluasnya permasalahan yang ada dan penelitian menjadi lebih terarah. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah responden yang di ambil adalah guru MTs Muhammadiyah 2 Karanganyar. Penelitian ini fokus pada perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Perumusan Masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sdm terhadap kinerja guru di MTs Muhammadiyah 2 Karanganyar dengan fokus pada aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kinerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai pengelolaan SDM MTs Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar Bagi Lembaga Pendidikan. Dapat dijadikan pertimbangan dalam menyusun peta jalan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Guru.

2) Bagi Mahasiswa UNIVERSITAS DHARMA AUB Surakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau studi literature untuk penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sdm terhadap kinerja guru di MTs Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar.

E. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Landasan Teori

a. Pengertian Kepemimpinan

Griffin dan Ebert (1999) mengatakan bahwa Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atas dasar definisi tersebut, setiap individu tidak diharuskan untuk menjadi pemimpin formal dalam suatu bank, namun dapat juga menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang lain sebagai pengikutnya dalam suatu bank. Untuk mencapai tujuan Perusahaan maupun organisasi, pemimpin informal maupun formal mempunyai peran yang sama-sama pentingnya untuk menuju keberhasilan Perusahaan maupun tujuan organisasi.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang Pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan Kinerja Karyawan yang maksimal, dengan meningkatnya Kinerja Karyawan berarti tercapainya Hasil Kerja seseorang Karyawan dalam mewujudkan tujuan Organisasi.

Faktor Kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan Perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada Perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan Perusahaan di tentukan oleh kualitas kepemimpinan maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan didalam suatu organisasi, tidak terlepas dari sikap

memimpin. Beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

- 1) Bennis (1998:71) mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya.
- 2) Fairchild pemimpin dalam arti yang luas adalah seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha (upaya) orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.
- 3) Kartono menyatakan kepemimpinan adalah seseorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.
- 4) Kouzes mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui, pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Dengan demikian, pengertian mengenai kepemimpinan diatas yang dikemukakan menurut sudut pandang masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Teori umum kepemimpinan pada pendekatan fungsional yang dapat dikaitkan dengan tugas atau pekerjaan yang dijelaskan oleh John Adair memuat ide-ide, sehingga dapat memberi arah terhadap tindakan kepemimpinan yang terpusat. Keefektifan dari seorang pemimpin tergantung pada pertemuan di antara

tiga daerah kebutuhan yang tertuang di dalam fungsi kepemimpinan yang ada dalam kelompok.

Tiga daerah kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mencapai tugas yang sama, kebutuhan untuk memelihara tim, dan kebutuhan-kebutuhan setiap individu dari anggota-anggota yang ada dalam kelompok. Sehubungan dengan penjelasan tentang pendekatan fungsi atau kelompok di atas, maka ada tiga fungsi kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi- fungsi Tugas (*Task Function*)

- a) Mencapai sasaran dari kerja kelompok
- b) Mendefinisikan tugas-tugas kelompok
- c) Merencanakan kerja
- d) Mengalokasikan sumber
- e) Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab
- f) Mengontrol kualitas dan mengecek Kinerja
- g) Meninjau kemajuan

2) Fungsi- fungsi Tim (*Team Functions*)

- a) Memelihara moral dan membangun spirit tim
- b) Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja
- c) Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan
- d) Sistem komunikasi dalam kelompok
- e) Melatih kelompok
- f) Janji dari bawahan kepada pimpinan

3) Fungsi- fungsi Individual (*Individual Functions*)

- a) Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok
- b) Menyelesaikan masalah pribadi
- c) Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan-kebutuhan individu

c. Macam Macam Kepemimpinan

Menurut G.R. Terry mengatakan bahwa tentang tipe-tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang harmonis.

2) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan dengan tanggung jawab tetapi lebih karena merasa takut.

3) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

d. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar atas kesuksesan kepemimpinan dalam memegang suatu Perusahaan. Adapun indikator kepemimpinan yaitu:

1) Tingkat prestasi Motivasi

Kecerdasan, energi jasmaniah dan energi mental

2) Kesiapan untuk Bertanggung Jawab

Kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, ketegasan dalam mengambil keputusan dan mandiri.

3) Pendidikan atau Pengalaman

Pengetahuan, penguasaan teknis, dan keterampilan mengajar.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Secara morfologis terminologi Komunikasi berasal dari bahasa latin *communis* atau *communication* yang dalam bahasa inggris disebut dengan *common* yang artinya sama. Berkomunikasi ialah berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti (*commonness*). Komunikasi menurut Hovland dan Kelley adalah proses individu mengirim stimulasi yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain, komunikasi juga proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain.

b. Sifat Komunikasi

Menurut Effendi, sifat komunikasi dapat digolongkan ke dalam 3 kategori:

1) Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi ini penerapannya antara pribadi/individu dalam usaha menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk mencapai kesamaan pengertian, sehingga dengan demikian dapat tercapai keinginan bersama.

2) Komunikasi Kelompok

Pada prinsipnya dalam melakukan suatu komunikasi yang ditekankan adalah faktor kelompok, sehingga komunikasi menjadi lebih luas. Dalam usaha menyampaikan informasi, komunikasi dalam kelompok tidak seperti komunikasi antarpribadi.

3) Komunikasi Massa

Komunikasi massa dilakukan dengan melalui alat, yaitu media massa yang meliputi cetak dan elektronik.

c. Bentuk Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. tiga dimensi komunikasi internal yaitu:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi Vertikal bisa berbentuk komunikasi dari pimpinan ke Karyawan maupun dari Karyawan ke pimpinan, komunikasi pimpinan ke Karyawan dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada Karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota Perusahaan, komunikasi Karyawan ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal dilakukan antara sesama Karyawan dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi Diagonal disebut juga dengan komunikasi silang, komunikasi diagonal ialah komunikasi antar pimpinan seksi dengan Karyawan seksi. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara Karyawan pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito (2007 : 5) menerangkan yaitu sesuatu komunikasi antar pribadi dapat efisien dengan 3 hal berikut ini:

1) Keterbukaan

Yaitu untuk menampilkan mutu dari komunikasi antarpribadi ini sangat sedikit terdapat 2 aspek ialah aspek kemauan untuk terbuka untuk tiap orang yang berhubungan dengan orang lain serta aspek kemauan untuk menjawab secara jujur.

2) Empati

Yaitu guna merasakan sebagaimana yang dialami orang lain bersamaan perasaan orang lain ialah, berupaya merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3) Dukungan

Yaitu Dimana dengan support ini hendak tercapai komunikasi antar pribadi yang efisien. Support disini adakalanya terucap serta adakalanya tidak terucap.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam organisasi. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Menurut Noe et al. (2018), pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada pelatihan, tetapi juga mencakup pengembangan karir, manajemen kinerja, dan perencanaan suksesi.

b. Konsep Pengembangan SDM

Dalam konteks modern, pengembangan SDM telah mengalami evolusi dari sekadar pelatihan teknis menjadi pendekatan holistik yang mencakup pengembangan keterampilan lunak, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen konflik. Pengembangan SDM juga mencakup upaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Menurut Cappelli dan Tavis (2019), pengembangan SDM harus berfokus pada fleksibilitas dan adaptabilitas untuk menghadapi perubahan dinamis di lingkungan bisnis.

c. Model Pengembangan SDM

Beberapa teori yang mendasari pengembangan SDM antara lain teori pembelajaran sosial (Bandura), teori motivasi (Maslow, Herzberg), dan teori pengembangan organisasi. Teori pembelajaran sosial menekankan pentingnya belajar dari lingkungan dan interaksi sosial, sedangkan teori motivasi menekankan pada pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar dan motivasi intrinsik untuk

mendorong kinerja. Di sisi lain, teori pengembangan organisasi berfokus pada perubahan struktur dan proses dalam organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Model pengembangan SDM seperti *Training Needs Analysis* (TNA) dan *Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model* juga banyak digunakan dalam praktik. Model TNA membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik, sedangkan model evaluasi Kirkpatrick digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan dari reaksi, pembelajaran, perilaku, hingga hasil.

d. Pengaruh Teknologi dalam Pengembangan SDM

Perkembangan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam pengembangan SDM. E-learning, pelatihan berbasis web, dan penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam manajemen kinerja adalah beberapa contoh dari penerapan teknologi dalam pengembangan SDM. Menurut artikel oleh Priyadarshini et al. (2020), penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM memungkinkan personalisasi pelatihan dan memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar sesuai dengan kecepatan mereka sendiri.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Sinambela (2018, p.481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Misalnya, beberapa kali seorang guru memeriksa kehadiran siswa perhari, beberapa kali seorang guru harus melakukan penilaian suatu proses pembelajaran dalam satu minggu, satu bulan, dan satu semester.

b. Komponen-komponen kinerja guru.

- 1) Menyusun program pembelajaran
- 2) Melaksanakan program pembelajaran
- 3) Melaksanakan evaluasi belajar
- 4) Melaksanakan analisis evaluasi belajar
- 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
- 7) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
- 8) Pengembangan profesi

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sinambela (2018, p.484) Kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Faktor Kemampuan

Menjelaskan bahwa kinerja seorang sama dengan kemampuan seseorang tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

Berbentuk dari sebuah sikap (attitude) seorang dalam menghadapi situasi untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Tugas dan Tanggungjawab Guru

Merujuk Permendikbud 15 Tahun 2018 dalam melaksanakan Tupoksinya seorang guru memiliki 5 kegiatan yang harus dilaksanakan yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan pada kelas atau rombongan belajar yang diampunya, yang dilakukan melalui kegiatan.

- 2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan yang dilakukan melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler.
- 3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan.
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik.
- 5) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

e. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Menurut Bangun Wilson dalam Harini dkk (2018) indikator kinerja dapat dibagi menjadi:

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap seseorang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerja

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerja.

2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa rujukan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan rujukan. Penelitian terdahulu ini sangatlah penting dan bermanfaat bagi penulis.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Tanjung et al. (2021)	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan <u>Kinerja Guru</u> Sekolah Dasar	Bahwa kompetensi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah dasar, yaitu dalam perencanaan Kepala sekolah membuat rencana kerja tahunan sekolah (RKTS) yang menyangkut 8 standar pendidikan, memberikan kriteria SKP (sasaran kinerja pegawai) pada awal tahun sebagai pedoman penilaian guru oleh kepala sekolah dan DP3 yang menyangkut penilaian perilaku guru, dalam pelaksanaannya mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah seperti pendidikan dan pelatihan (upgrading/in-service training, workshop, dan seminar), dalam evaluasi Kepala Sekolah melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru (teknik kunjungan kelas, pembicaraan pribadi, dan diskusi kelompok), serta upaya yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja adalah membangun komunikasi yang baik dengan semua guru dalam membangun budaya kerja yang produktif

2	Supardi, & Aulia Anshari. (2022).	Pengaruh <u>Kepemimpinan</u> Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus	Transformasi bisnis PTPN IX telah resmi digaungkan pada tahun 2018, dengan empat pilar utama salah satunya yaitu transformasi budaya kerja dan sumber daya manusia. Penerapan program transformasi ini beraku di seluruh wilayah kerja PTPN IX, termasuk PTPN IX kebun Batujamus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus. Metode dasar Penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>cluster sampling</i> . Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PTPN IX Batujamus wilayah kerja Kerjo yang terdiri dari 5 afdeling. Analisis data menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh secara bersama-sama maupun secara individu. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.
3	Hengki Primayana (2016)	<u>Manajemen Sumber Daya Manusia</u> dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi	Kehidupan manusia di abad 21 dicirikan dengan cepatnya arus perubahan zaman yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin hari semakin bertambah canggih menyesuaikan mobilitas dan kebutuhan manusia. Keterampilan berpikir yang perlu dikembangkan oleh peserta didik dibagi menjadi dua macam yaitu keterampilan berpikir tingkat tinggi (<i>higher order thinking</i>) dan keterampilan berpikir tingkat rendah (<i>lower order thinking</i>). Melalui informasi yang sudah tersimpan di dalam ingatannya dan menghubung-hubungkannya dan/atau menata ulang serta mengembangkan informasi tersebut untuk mencapai suatu tujuan ataupun menemukan suatu penyelesaian dari suatu keadaan yang sulit dipecahkan. Ciri utama berpikir tingkat tinggi adalah mampu berpikir

			<p>kritis dan mampu berpikir kreatif. Model pembelajaran yang dapat diterapkan yang sejalan dengan HOTS yakni Problem solving merupakan pemusatan pada keterampilan pemecahan masalah yang diikuti dengan penguatan keterampilan. Problem solving merupakan suatu keterampilan yang meliputi keterampilan untuk mencari informasi, menganalisis situasi, dan mengidentifikasi masalah dengan tujuan untuk menghasilkan alternatif sehingga dapat mengambil suatu tindakan keputusan untuk mencapai sasaran.</p>
4	(Priyatna, 2017)	Manajemen <u>Pengembangan SDM</u> Pada Lembaga Pendidikan Islam	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendekatan pembelajaran individual terhadap capaian target hafalan Alquran pada siswa Kelas VIII A SMP Tahfidz Ar-Rasyid kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Tahfidz Ar-Rasyid, pada bulan April-Juli 2018. Dalam penelitian ini penulis menggunakan <u>sempling</u> jenuh yang artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang maka untuk menentukan jumlah sampel, penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yaitu 21 siswa pada kelas VIII A di SMP Tahfidz Ar-Rasyid Kecamatan Cibinong kabupaten Bogor. Data tentang Pendekatan Pembelajaran Individual terhadap Capaian Target Hafalan Alquran diperoleh berdasarkan angket yang diisi oleh siswa dan penilaian akhir semester. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pendekatan Pembelajaran Individual terhadap Capaian target hafalan Alquran pada siswa kelas VIII A SMP Tahfidz Ar-Rasyid. Pengelolaan data dilakukan dengan analisis korelasi product moment dengan taraf 5%. Dapat disimpulkan: 1) Bahwa Pendekatan Pembelajaran Individual memiliki pengaruh terhadap Capaian Target Hafalan Alquran, hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu $r_{xy} = r_{table} (5\% = 0,433)$ $r_{hitung} = 0,606$. 2) Pengaruh positif dan signifikan antara Pendekatan Pembelajaran Individual dengan Capaian Target Hafalan</p>

			Alquran. Dengan demikian dapat diketahui, Hipotesis Nihil (Ho) ditolak sedangkan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi siswa kelas VIII A tentang Pendekatan Pembelajaran Individual terhadap Capaian Target Hafalan Alquran mempunyai peranan penting dalam meningkatkan Capaian Target Hafalan Alquran di SMP Tahfidz Ar-Rasyid.
5	Anwar, A., Maryadi, M., & D, S. (2021)	Pengaruh <u>komunikasi</u> informal, Kompensasi nonfinansial, Dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor perkindo makassar	Komunikasi, informal, kompensasi nonfinansial dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar. Komunikasi informal, kompensasi nonfinansial dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perkindo Makassar.
6	Rih Ayuningsih et al. (2020)	Manajemen <u>Sumber Daya Manusia</u> dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan	Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi MSDM di SMK Pelita Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Untuk mengetahui keberhasilan penerapan MSDM terkait pengembangan profesionalisme guru dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif lapangan dengan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini berupa teknik analisis deskriptif. Dalam mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia, langkah langkah yang dilakukan SMK Pelita Gedong Tataan diawali dengan merencanakan segala sesuatu yang akan dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, seperti dengan adanya rekrutmen dan seleksi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian perencanaan tersebut diorganisir sesuai kebutuhan sekolah. Langkah langkah selanjutnya adalah pelaksanaan dari rencana yang telah ditetapkan dan pengarahan kemudian pengawasan serta evaluasi merupakan langkah akhir dalam mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengembangan profesionalisme guru dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya

			meningkatkan mutu pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran telah cukup berhasil meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini terindikasi dari tingkat kelulusan siswa yang mencapai seratus persen. Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu
7	Mustopa et al. (2021)	Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19	Semua perusahaan yang mempunyai bisnis pasti terdapat persaingan, maka dari itu setiap perusahaan harus mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru maupun yang sudah lama. Tetapi situasi saat ini sudah sangat berbeda, karena virus Covid-19 yang sedang merajalela di dunia, tidak hanya di Indonesia, 200 negara lain terjangkit virus tersebut, ini tentu akan sangat berpengaruh dalam sistem kerja, sistem ajar dan sistem yang lainnya. Pelatihan dan pengembangan perusahaan pun terganggu dan harus mengubah metode dengan tujuan untuk menyesuaikan pelatihan dan pengembangan dalam keadaan pandemi seperti ini. Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk memberikan alternatif lain yang dapat dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19. Metode yang dilakukan yaitu metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan kajian pustaka. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan MSDM di masa pandemi Covid-19 ini dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti menggunakan e-learning, aplikasi zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya.
8	Sarah & Waluyo (2020).	Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (P4tk) Bisnis & Pariwisata Jakarta	Tujuan dari mempelajari Ilmu komunikasi adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan sesama manusia, sehingga dapat saling berkomunikasi dengan lebih efektif dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu, tujuan organisasi maupun tujuan masyarakat. Di dalam Komunikasi Organisasi ada Budaya Komunikasi dengan garis hubungan yang berbeda. Garis hubungan vertikal kebawah, yaitu antara atasan dan bawahan, garis hubungan horizontal yaitu komunikasi antar pegawai

			<p>dan garis hubungan yang terakhir adalah vertikal keatas dari pegawai ke atasannya. Tiap garis hubungan tersebut ada polanya masing-masing. Jika pola komunikasi berjalan tidak mengikuti aturannya, maka pelaksanaan komunikasi akan berjalan kurang baik. Pelaksanaan komunikasi yang efektif sangat penting untuk dapat mendorong semangat serta meningkatkan kinerja pegawai. Pelanggaran komunikasi seringkali disebabkan karena pelaku tidak mengetahui bahwa komunikasi mereka telah melanggar jalurketertiban.“Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.”Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif atau sering juga disebut sebagai metode tradisional. Yaitu dimana data yang dihasilkan akan berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja“pegawai di Pusat Pengembangan dan Pembedayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis dan Pariwisata Jakarta.</p>
9	Putri & Maralis (2019)	Analisis Manajemen <u>Sumber Daya Manusia</u> di Perpustakaan STIE-I Rengat Kabupaten Indragiri Hulu	<p>Penelitian ini berjudul Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan STIE-I Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia (SDM) yang meliputi penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Penggerakan atau Pelaksanaan), dan Controlling (Pengawasan) di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Metode Penelitian yang diigunakan adalah deskriptif kualitatif dengan penelitian studi kasus. Teknik pemilihan informan menggunakan Purposive Sampling, berjumlah 3 orang yang terdiri dari Kepala Perpustakaan, Sekretaris Perpustakaan, dan Staf Perpustakaan. Jenis dan sumber data penelitian adalah menggunakan data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi, adapun data sekunder melalui buku, jurnal, artikel, dan bahan pustaka</p>

			lainnya. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Miles dan Huberman. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Perpustakaan STIE-I Rengat Kabupaten Indragiri Hulu menerapkan manajemen perpustakaan yang terdiri atas Perencanaan Perpustakaan dengan memperhatikan tujuan perpustakaan sesuai dengan visi dan misi Perpustakaan STIE-I Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan STIE-I Rengat Kabupaten Indragiri Hulu telah dilakukan secara konsisten. Hal ini terlihat dari perencanaan yang selalu dibuat di dalam program kerja tahunan perpustakaan. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, perpustakaan telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Hanya saja fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak berdasarkan kebutuhan dan pengalaman yang ada di perpustakaan.
10	Zubir, Z., & Azhari, A. (2022).	Pengaruh <u>Kepemimpinan</u> Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <u>Kinerja Guru</u> Pada Sma Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen	Penelitian dilakukan pada 116 guru SMA Negeri di Kecamatan Kota Juang, Kabupaten Bireuen, dengan tujuan untuk mengetahui efeknya; 1). Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja para guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Juang, Distrik Bireuen. 2). Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Kabupaten Kota Joang, Kabupaten Bireuen. 3). Kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri, Kecamatan Kota Joang, Kabupaten Bireuen, serta 4). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan, dalam analisis deskriptif bahwa; a) Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk baik dalam mendukung kinerja guru. Skor penilaian guru pada Kepemimpinan Kepala Sekolah mencapai 82,59%, b) Tingkat pekerjaan guru

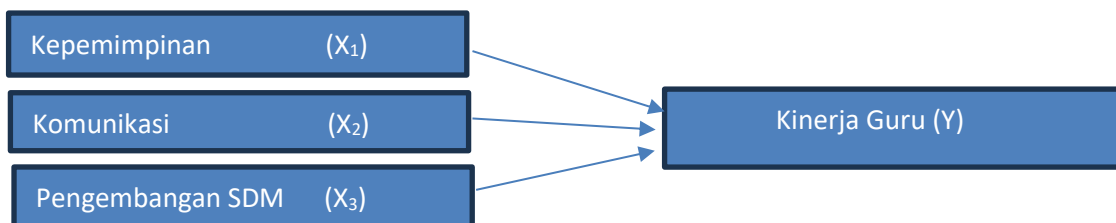
11	Baig, S., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. (2019).	Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan peran moderator modal psikologis positif. Total Quality Management & Business Excellence	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki gaya kepemimpinan paling efektif yang meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja dan juga mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan (kepemimpinan laissez-faire, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional) terhadap kinerja karyawan di sektor tekstil Pakistan. Penelitian ini mengeksplorasi peran moderasi modal psikologis positif untuk memeriksa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Teknik penelitian kuantitatif digunakan, dan data dikumpulkan dari manajer tingkat bawah hingga menengah di sektor tekstil. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan laissez-faire memiliki dampak signifikan tetapi negatif terhadap kinerja karyawan; namun efek moderasi modal psikologis telah membuat hubungan ini signifikan secara negatif. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan transaksional memiliki efek yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan modal psikologis sebagai moderator; hubungan ini telah menjadi signifikan secara positif. Organisasi tekstil Pakistan telah menghadapi banyak tantangan, termasuk kepuasan dan kinerja karyawan yang lebih rendah. Melalui gaya kepemimpinan transformasional, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena penelitian ini mendukung argumen ini. Hasilnya akan memiliki implikasi praktis bagi para pembuat kebijakan, karyawan, dan manajemen. Studi ini telah berkontribusi dalam mengembangkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan menambahkan moderator yang belum dieksplorasi, yaitu – Modal psikologis positif – dalam lingkungan sosial yang diabaikan dari organisasi tekstil.</p>
----	--	--	---

TABEL 3. 1
RESEARCH GAP

No	Arah Hipotesis/Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1	Variabel Kepemimpinan (X1)	Baig, S., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. (2019).	Atik Murtiani (2022)
2	Variabel Komunikasi (X2)	Supardi & Anshari (2022), Riyanyah & Rifai (2021), Anwar, Maryadi, & Saripuddin (2021), Sarah & Waluyo (2020).	Fachrezi dan Khair (2020), Darmayoga (2021)
3	Variabel Pengembangan SDM (X3)	Atika & Mafra (2020), Deviastri et al (2020).	Hadjri et al., (2023).
4	Variabel Kinerja Guru (Y)	Joni & Hikmah, (2022) dan Lestari & Andani, (2023).	Awwali et al., (2024) dan Robbi & Pragiwani, (2019).

3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah dikemukakan maka untuk lebih memperjelas akan pemikiran dalam penelitian untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Guru pada MTS Muhammadiyah 2, penulis menyertakan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah akan meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pengembangan SDM, terhadap Kinerja Guru. Kerangka Pemikiran diatas menjelaskan bahwa terdapat variabel Independen (variabel bebas) dan variabel Dependen (variabel terikat) yang dimana variabel Independen terdiri dari variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Pengembangan SDM (X3),berpengaruh terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

a. Kepemimpinan

Perencanaan SDM adalah langkah pertama dalam siklus manajemen SDM. Di tahap ini, perusahaan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, menetapkan tujuan, strategi, dan kebijakan SDM, serta merencanakan rekrutmen dan seleksi.

b. Komunikasi

Setelah perencanaan dilakukan, langkah selanjutnya adalah merekrut dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini melibatkan pengumuman lowongan kerja, penerimaan lamaran, seleksi calon karyawan, dan penyusunan kontrak kerja.

c. Pengembangan SDM

Pengembangan dan pelatihan karyawan adalah tahap penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Di sini, perusahaan mengevaluasi kebutuhan pelatihan, merencanakan program pengembangan, melaksanakan pelatihan, dan mengevaluasi efektivitasnya.

d. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikapnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

4. Hipotesis Pengembangan

Menurut Sugiyono (2018). Hipotesis dalam penelitian adalah dugaan atau prediksi sementara tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja guru, hipotesis berfungsi untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Hipotesis 1 (H1) : Kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTS
- b. Hipotesis 2 (H2) : Komunikasi yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTS.
- c. Hipotesis 3 (H3) : Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTS.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ponpes Al-Ma'un, Jl. Sroyo-Jaten No.10, Sroyo, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57771

2. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTS Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar dalam pengkajian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Guru yang ditujukan kepada Guru MTs Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar.

Jenis penelitian yang digunakan di penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif Metode. Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berbasis angka atau kuantitas. Tujuannya adalah untuk mengukur hubungan, pola, dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui teknik statistik. Metode ini sering digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang membutuhkan generalisasi hasil (Helaluddin, 2018).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dapat diketahui bahwa populasi adalah semua objek yang memenuhi syarat-syarat kualitas dan karakteristik yang sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian ini populasi ialah semua Guru MTs Muhammadiyah 2 yang berjumlah 31 Guru.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Mengingat ukuran populasi yang sangat begitu besar, maka ditentukan sampel untuk mewakili populasi dalam penelitian ini.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan keseluruhan Guru MTS Muhammadiyah 2 yang berjumlah 31 Guru. Didalam penelitian ini memakai tehnik sampling jenuh, ialah teknik pemilihan sampel jika semua elemen dijadikan sebagai sampel dan total respondennya kurang dari 100.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk numerik/angka. Data pada penelitian ini ialah berupa data yang didapatkan melalui hasil kuesioner yang telah di isi oleh Guru MTs Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer ialah data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli, data ini diperoleh dengan cara melakukan menyebar kuisioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini merupakan semua Guru MTS Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar.

2) Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang diperoleh dalam format telah jadi, telah dirangkai serta diolah oleh pihak lain, umumnya telah dalam format pengumuman. Dalam perihal ini peneliti memperoleh data sekunder berbentuk data populasi Guru MTS Muhammadiyah 2 Kabupaten Karanganyar.

G. Metode Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipakai ialah teknik kuesioner. Metode kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab langsung oleh responden tersebut. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang sangat efisien karena peneliti dapat memastikan variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

Mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang ada pada penelitian ini dibuat maka skala Likert (1-5), menurut Indriantoro dan Bambang dalam penelitian Lin Sunarti, skala likert merupakan metode pengukuran sikap dengan menyatakan setuju dan ketidak setujuan terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Yang mempunyai rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tabel Skala Likert

Simbol	Kriteria	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

H. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan dua macam variabel penelitian, yaitu variabel Independen dan variabel Dependen. Variabel Independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat, yang dapat disimbolkan dengan X. Variabel Independen di penelitian berikut ialah X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Komunikasi), dan X_3 (Pengembangan SDM). Variabel Dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dan disimbolkan dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Y (Kinerja Guru).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X_1)	kepemimpinan merupakan cara seorang Pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar sesuai dengan tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni efektivitas, kerja sama, partisipasi, delegasi dan penghargaan.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Kepribadian
Komunikasi (X_2)	Secara morfologis terminologi Komunikasi berasal dari bahasa latin <i>communis</i> atau <i>communication</i> yang dalam bahasa inggris disebut dengan <i>common</i> yang artinya sama. Berkomunikasi ialah berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti (<i>commonness</i>). Komunikasi menurut Hovland dan Kelley adalah proses individu mengirim	1. Kebijakan dan kesopanan 2. Penerimaan umpan balik 3. Berbagi informasi

	stimulasi yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain, komunikasi juga proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain.	
Pengembangan SDM (X ₃)	Pengembangan dan pelatihan karyawan adalah tahap penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Di sini, perusahaan mengevaluasi kebutuhan pelatihan, merencanakan program pengembangan, melaksanakan pelatihan, dan mengevaluasi efektivitasnya	1. Pengarahan 2. Rotasi Unit Kerja 3. Latihan instruksi pekerjaan
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikapnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.	1. pengetahuan 2. keterampilan 3. nilai 4. fungsi

I. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya item-item pertanyaan dalam kuesioner dengan cara menghitung masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yaitu hasil perhitungan dibandingkan dengan rtabel dimana $df = n-2$ dengan alpha 0,05. Jika apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali uji reliabilitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur apakah suatu item pertanyaan kuesioner merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas instrumen diukur menggunakan nilai Cronbach Alpha, yaitu dimana nilai Cronbach Alpha $>$ dari 0,06 maka data dapat dikatakan reliabel.

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk meneliti di penelitian ini berjudul pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sdm terhadap kinerja guru MTs muhammadiyah 2 kabupaten karanganyar yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi yang dihasilkan akan menjadi valid apabila digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Oleh karena itu harus dilakukan asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Linieritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bisa dilihat dengan uji statistik *non-parametrik komogrov smirnov (K-S)*, data dikatakan menyebar normal jika probabilitas atau $p > 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variances Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* (α). Batas dari nilai *tolerance value* adalah 0,01 dan VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* dibawah 0,01 atau nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ialah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Menurut Ghozali yang dikutip dalam penelitian Ardi Saputra uji linearitas ini untuk mengetahui apakah dari kedua variabel terdapat hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pada pengujian SPSS yang dilakukan dengan menggunakan Ramsey dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, dua variabel dikatakan terdapat hubungan yang linier apabila signifikan (Linearity) lebih kecil dari 0,005.

2. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal anantara dua variabel atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Atau

$$\text{Kinerja Guru} = a + b_1\text{kepemimpinan} + b_2\text{komunikasi} + b_3\text{pengembangan sdm} + \text{error}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi

X₃ = Pengembangan SDM

b₁ = Koefisien regresi variable antara X₁ dan Y

b₂ = Koefisien regresi variable antara X₂ dan Y

b₃ = Koefisien regresi variable antara X₃ dan Y

a = Konstanta

e = Variabel pengganggu

c. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Menurut Lind et al (2014) uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini bisa dilakukan dengan membandingkan jumlah t_{hitung} pada tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05) derajat kebebasan (df) $n-k-1$, adapun dimana n merupakan jumlah sample dan k jumlah variabel bebas.

2) Uji F (Simultan)

Uji statistik F menyatakan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (*alpha*) sebesar 5% (0,05). Jika nilai *probability F* lebih besar dari *alpha* 0,05 maka model regresi tidak dapat

digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh (Ghozali, 2011). Di penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan guna menilai besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Pengembangan SDM (X_3), terhadap Kinerja Guru (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Lind *et al* (2014) koefisien determinasi merupakan sebuah proporsi dari variasi total pada variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi ini sangat mudah dihitung karena merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan atau biasa disebut dengan *R Square*. R^2 ini juga bisa digunakan untuk melihat apakah sebuah persamaan regresi dari peneliti yang dilakukan dapat memprediksi variabel terikatnya (Y). Menurut Ghozali (2011) nilai dari koefisien determinasi ini berkisaran antara 0 sampai dengan 1, dimana nilai yang mendekati 0 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang diajukan dalam menjelaskan sebuah variabel terikat sangatlah terbatas, tetapi sebaliknya jika R^2 mendekati 1 maka berarti variabel yang diajukan hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A., Maryadi, M., & D, S. (2021). *Pengaruh Komunikasi Informal, N Kompensasi Non Finansial, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perkindo Makassar*. Nobel Management Review..
- Armstrong & Taylor (2020) Menunjukkan Bahwa Program Pengembangan SDM Seperti Pelatihan Dan Pengembangan Karir Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Atika, K., & Mafra, N. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim*. Jurnal Media Wahana Ekonomika..
- Baig, S., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I., Amjad, F., Zia-Ur-Rehman, M., & Awan, M. (2019). *Impact Of Leadership Styles On Employees' Performance With Moderating Role Of Positive Psychological Capital*. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32, 1085 - 1105.
- Bass & Avolio (2015) Menyatakan Bahwa *Kepemimpinan Transformasional Mampu Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*.
- Darmayoga, B., Suwandana, I. K., & Adi, I. M. (2021). *Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Pasar Bangli*. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora, 4(2), 150-157.
- Deviastri, L., Sekarsari, M., & Muslikh, M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Rasa Percaya Dan Komitmen Organisasional* (Studi Empiris Pada Universitas Yarsi). , 1, 66-92.
- Fachrezi, H. And Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Helaluddin. (2018). *Mengenal Lebih Dekat Dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif [Getting Closer To The Phenomenological Approach: A Qualitative Research]*. Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, March, 1–15.
- Hadjri, M., Perizade, B., Wk, W., Santati, P., & Musdalifah, F. (2023). *Kapabilitas Dinamik, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Kinerja Inovasi: Studi Empiris Dalam Pengembangan Industri Halal Di Sumatera Selatan Selama Pandemi Covid-19*. Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Hariyadi, A. (2020). *Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Membangun Budaya Organisasi Pesantren*. *Equity In Education Journal*, 2(2), 96–104.

- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang. , 9.
- Indrastuti, S. (2021). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi KIAT*.
- Jaelani, R. (2022). *Pelatihan, Pemberdayaan Wasit Dan Dampaknya Terhadap Prestasi Atlet*. *Jurnal Keolahragaan*, 8(1), 1.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). *How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation Of Mediating Mechanisms*. *Academy Of Management Journal*, 55(6), 1264–1294.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Lase, P., & Sary, S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan. , 4, 79-99.
- Lestari, C., & Andani, K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cinseer Kreasi Indonesia Di Pluit Jakarta Utara*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Musytari : *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(4), 11–20.
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i4.462>
- Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). *Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174.
- Octarinie, N., Fane, S., & Delimawati, D. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Priyatna, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21

- Putri, M. K., & Maralis, R. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 8(1), 70–85.
- Reynal, I., Piki, M., Ardimi, M., Suwandi, C., & Ferdinan, B. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Entreprenurial Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Di Jakarta*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green Human Resource Management: A Review And Research Agenda**. International Journal Of Management Reviews, 15(1), 1–14.
- Riyanyah, R., & Rifai, M. (2021). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Toko Bangunan KUK Latansa Gontor Ponorogo*. , 3, 231-239.
- Rih Ayuningsih, Muhtarom, & Syeh Al Ngarifin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Pelita Gedong Tataan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah, 3(1), 24–31.
- Robbins & Judge (2018) Menemukan Bahwa *Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi Dapat Meningkatkan Efisiensi Dan Kolaborasi Antar Karyawan*.
- Robbi, R., & Pragiwani, M. (2019). *Pengaruh Budaya Perusahaan, Komitmen Efektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Bukopin, Tbk Kantor Pusat)*. Responsive.
- Sarah, N., & Waluyo, W. (2020). *Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (P4tk) Bisnis & Pariwisata Jakarta*. , 7, 121-129.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi, .. And Anshari, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus*. Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1(1), 85-95.
- Syafari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan*. Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (EJME), 10(03), 145.
- , T. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. JARTIKA Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi

- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Tugiah, T., & Jamilus, J. (2022). *Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital*. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 498–505.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Zaky, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.
- Zubir, Z., & Azhari, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Kecamatan Kabupaten Bireuen*. *Indomera*.

KUISIONER

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah atasan Anda secara rutin memberikan pembimbingan untuk meningkatkan kinerja Anda?					
2.	Apakah pemberian arahan dan pembimbingan oleh atasan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Anda?					
3.	Apakah kemampuan pengambilan keputusan oleh atasan berpengaruh positif terhadap kinerja tim Anda?					
4.	Apakah Anda merasa termotivasi oleh atasan untuk mencapai kinerja yang lebih baik?					
5.	Apakah motivasi yang diberikan oleh atasan mendorong Anda untuk bekerja lebih keras?					
6.	Apakah motivasi dan penghargaan yang diberikan oleh atasan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Anda?					
7.	Apakah atasan Anda berkomunikasi dengan cara yang jelas dan mudah dipahami?					
8.	Apakah keterampilan komunikasi atasan memudahkan Anda dalam menjalankan tugas?					
9.	Apakah pembimbingan yang diberikan membantu Anda memahami tugas dengan lebih baik?					
10.	Apakah keputusan yang diambil oleh atasan mencerminkan keadilan dan keseimbangan?					

VARIABEL KOMUNIKASI (X₂)

No.	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah komunikasi yang digunakan di organisasi ini selalu dilakukan dengan bijaksana?					
2.	Apakah Anda merasa dihargai saat berkomunikasi dengan atasan Anda?					
3.	Apakah sikap sopan dalam komunikasi mempengaruhi efektivitas tim kerja?					
4.	Apakah komunikasi di tempat kerja Anda memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik?					
5.	Apakah umpan balik yang Anda terima dari atasan membantu meningkatkan kinerja Anda?					
6.	Apakah umpan balik yang Anda berikan kepada atasan Anda diterima dan ditanggapi dengan baik?					
7.	Apakah Anda merasa mendapat informasi yang cukup untuk melaksanakan tugas Anda dengan baik?					
8.	Apakah atasan Anda secara rutin berbagi informasi yang relevan dengan tim?					
9.	Apakah komunikasi yang baik mempermudah Anda dalam menjalankan tugas sehari-hari?					
10.	Apakah transparansi dalam berbagi informasi meningkatkan kepercayaan Anda terhadap pimpinan?					

VARIABEL PENGEMBANGAN SDM (X₃)

No.	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah pengarahan yang diberikan selama pelatihan meningkatkan kemampuan Anda dalam pekerjaan?					
2.	Apakah Anda merasa pengarahan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan Anda?					
3.	Apakah pengarahan yang diberikan di tempat kerja membantu meningkatkan kinerja Anda?					
4.	Apakah rotasi unit kerja yang diterapkan di organisasi membantu Anda mengembangkan keterampilan baru?					
5.	Apakah rotasi unit kerja membuat Anda lebih memahami berbagai aspek dari organisasi?					
6.	Apakah rotasi unit kerja membantu Anda merasa lebih terlibat dalam organisasi?					
7.	Apakah latihan instruksi pekerjaan yang Anda terima membantu meningkatkan kompetensi Anda?					
8.	Apakah latihan instruksi pekerjaan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami?					
9.	Apakah latihan instruksi pekerjaan yang diberikan mendukung Anda dalam mencapai target kerja?					
10.	Apakah latihan instruksi pekerjaan di organisasi ini memberikan dampak positif pada kinerja tim?					

VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No.	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah Anda selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik?					
2.	Apakah kualitas pekerjaan Anda memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan organisasi?					
3.	Apakah Anda mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan?					
4.	Apakah peningkatan kuantitas pekerjaan mempengaruhi kualitas hasil kerja Anda?					
5.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan?					
6.	Apakah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi prioritas bagi Anda?					
7.	Apakah Anda merasa cara kerja yang Anda terapkan meningkatkan efektivitas pekerjaan?					
8.	Apakah kemandirian dalam bekerja mendorong Anda untuk lebih bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan?					
9.	Apakah kemandirian yang Anda miliki berdampak positif terhadap kinerja tim?					
10.	Apakah komitmen kerja Anda berdampak positif terhadap kinerja organisasi?					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Kadafi Hamka
Nim : 2020514960
Jurusan / Progdi : S1 Manajemen
Tempat,Tanggal Lahir : Karanganyar,21 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Distributor Babyshop
Nama Orang Tua : Nur Fatah / Anik Muryantini
Pekerjaan Orang Tua : Karyawan Swasta

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Smk Tunas Muda Karanganyar : Lulus
2. Smp Islam Al Hadi Mojolaban : Lulus
3. Min Sroyo Jaten Karanganyar : Lulus

PENGALAMAN KERJA :

1. Bekerja di Warung Soto Pak Syawal Sroyo
2. Bekerja di Bengkel Mobil An-nur Sroyo
3. Bekerja di Sablon Kaos
4. Distributor Babyshop Sragen

Karangan Ilmiah :

Surakarta, 13 Februari 2025


Kadafi Hamka