

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN AL HIDAYAH PAGAK
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

Shovi Arrifani

(20612011051)

**UNIVERSITAS ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN AL HIDAYAH PAGAK
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

Shovi Arrifani

(20612011051)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap
Kinerja Guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang
Disusun oleh : Shovi Arrifani
NIM : 20612011051
Prodi : Manajemen 20 – A2
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 8 Juli 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Nafisa, SE., M.M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(Sinollah, S.Sos., M.AB)

NIDN. 0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubeki, Jalan Paya Mojasin 02, Keparean – Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 399009 – Kode Pos, 65163 Email: fab@uniramalang.ac.id Website: <http://www.fab.uniramalang.ac.id>

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

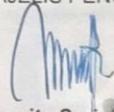
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

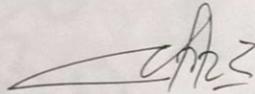
NAMA : Shovi Arrifani
NIM : 20612011051
HARI : Selasa
TANGGAL : 16 Juli 2024
JUDUL : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



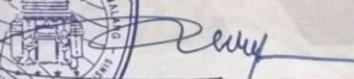
R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Sinoffah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

“Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya yaitu orang tua saya. Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan do’a terbaik yang tidak pernah berhenti diberikan kepada saya. Saya selamanya bersyukur dengan keberadaan orang tua dalam penyemangat hidup saya. Terimakasih juga kepada dua orang yang paling saya sayang yaitu suami dan buah hati saya.”

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 25 Ayat (2) yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti melakukan penjiplakan maka gelar akan dicabut dan Pasal 70 yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun atau pidana denda paling banyak Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang 19 Juli 2024

Yang menyatakan

Shovi Arrifani

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABTRAKS

Hasanah Shovi Arrifani. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang Pembimbing: Sinollah, S.Sos., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang, Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang, secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Guru*



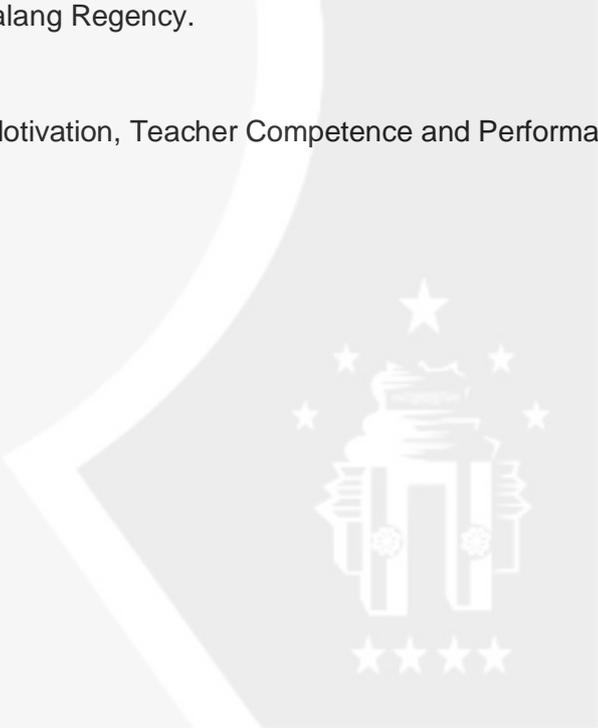
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Hasanah, Shovi Arrifani. 2024. The Influence of Leadership, Work Motivation and Competence on Teacher Performance at the Al-Hidayah Pagak Foundation, Malang Regency. (Supervisor: Sinollah, S.Sos., M.M)

This research aims to determine and analyze the influence of leadership, work motivation and competence on teacher performance at the Al-Hidayah Pagak Foundation, Malang Regency. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The results of the research show that leadership partially has no significant effect on the performance of Al-Hidayah Pagak Foundation teachers, Malang Regency, Work Motivation partially has a significant effect on the performance of Al-Hidayah Pagak Foundation teachers, Malang Regency, Competence partially has no significant effect on the performance of Al-Hidayah Foundation teachers Hidayah Pagak, Malang Regency, simultaneously the variables of leadership, work motivation and competence have a significant effect on the performance of teachers at the Al-Hidayah Pagak Foundation, Malang Regency.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Teacher Competence and Performance



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang” ini dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada bapak dan ibu atas do'a dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E M.M selaku Kaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Bapak Sinollah, S.Sos.,M.AB selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharap bagi penulis.
7. Seluruh Guru dan Staff di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang yang telah bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

8. Saudara-saudara penulis yang selalu medo'akan dan memberi motivasi kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2020 terutama kepada Binta, Alma, Niken, Halim, Wida dan Izza yang telah kebersamai mulai semester pertama hingga dengan semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
10. Suami penulis, Muhammad Wildan Pratama Suherdianto dan anak penulis Muhammad Razka Raffasya Wildanum yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk Saya.
11. Keluarga, saudara dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang terlibat membantu kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Malang, 7 Juli 2024

Shovi Arrifani

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS | v |
| ABTRAKS | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 4 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis | 4 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis | 4 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 5 |
| 2.1 Kajian Empiris | 5 |
| 2.2 Kajian Teoritis..... | 10 |
| 2.2.1 Kinerja..... | 10 |
| 2.2.2 Kepemimpinan | 14 |
| 2.2.3 Motivasi Kerja..... | 21 |
| 2.2.4 Kompetensi | 30 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel | 33 |
| 2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja | 33 |
| 2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja | 33 |
| 2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja | 34 |
| 2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 38 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 38 |
| 3.3 Variabel Penelitian..... | 39 |
| 3.3.1 Variabel Penelitian | 39 |
| 3.3.2 Definisi Operasional Variabel | 40 |
| 3.4 Pengukuran Variabel Penelitian..... | 43 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 44 |
| 3.5.1 Populasi | 44 |
| 3.5.2 Sampel..... | 44 |
| 3.6 Sumber Data | 45 |
| 3.7 Metode Pengumpulan Data | 45 |
| 3.8 Teknik Analisis Data..... | 46 |
| 3.8.1 Uji Statistik Deskriptif..... | 47 |
| 3.8.2 Uji Kualitas Data..... | 47 |
| 3.8.3 Uji Asumsi Klasik..... | 48 |
| 3.8.4 Uji Regresi Linier Berganda..... | 50 |
| 3.8.5 Uji Hipotesis | 50 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 52 |
| 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian | 52 |

| | | |
|-------------------------------|--|-----------|
| 4.1.1 | Gambaran Umum Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang | 52 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 53 |
| 4.2.1 | Analisis Karakteristik Responden..... | 53 |
| 4.2.2 | Distribusi Jawaban Responden | 55 |
| 4.2.3 | Hasil Uji Statistik Deskriptif | 59 |
| 4.2.4 | Hasil Uji Kualitas Data | 60 |
| 4.2.5 | Hasil Uji Asumsi Klasik | 64 |
| 4.2.6 | Hasil Uji Regresi Linier berganda..... | 68 |
| 4.2.7 | Hasil Uji Hipotesis..... | 69 |
| 4.2.8 | Hasil Koefisien Determinasi (R^2) | 73 |
| 4.3 | Pembahasan Hasil Penelitian | 74 |
| 4.3.1 | Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang | 74 |
| 4.3.2 | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang..... | 75 |
| 4.3.3 | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang..... | 76 |
| 4.3.4 | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang..... | 77 |
| BAB V PENUTUP | | 80 |
| 5.1 | Kesimpulan | 80 |
| 5.2 | Saran | 80 |
| DAFTAR PUATAKA..... | | 83 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | | 86 |



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Table 1 Penelitian Terdahulu | 5 |
| Table 2 Variabel Penelitian dan Pengukurannya..... | 42 |
| Table 3 Skor Penelitian..... | 44 |
| Table 4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 53 |
| Table 5 Responden Berdasarkan Usia | 53 |
| Table 6 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 54 |
| Table 7 Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 54 |
| Table 8 Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan (X1)..... | 55 |
| Table 9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)..... | 56 |
| Table 10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X3) | 57 |
| Table 11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)..... | 58 |
| Table 12 Hasil Uji Statistik Deskriptif..... | 59 |
| Table 13 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1) | 61 |
| Table 14 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)..... | 61 |
| Table 15 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X3) | 62 |
| Table 16 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)..... | 62 |
| Table 17 Hasil Uji Reliabilitas..... | 63 |
| Table 18 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov | 65 |
| Table 19 Hasil Uji Multikolinearitas | 66 |
| Table 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 68 |
| Table 21 Hasil Uji Parsial (uji t) | 70 |
| Table 22 Hasil Uji Simultan (uji F)..... | 72 |
| Table 23 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) | 73 |



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1 Model Hipotesis..... | 36 |
| Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-plot..... | 64 |
| Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 67 |



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008). kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2012). Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok, dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Scott, 1961). Kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu (Weschler & Massarik, 1961). Jadi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih dari sekadar memberikan instruksi, seorang pemimpin mampu menggerakkan timnya dengan visi, nilai-nilai, dan arah yang jelas. Pemimpin

yang baik juga mampu mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya.

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014). Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2013). Motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu (Pinder, 2013).

Kompetensi yaitu suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang guna melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Di mana, kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik (Robbin, 2007). Kompetensi yaitu suatu karakteristik manusia yang saling berkaitan dengan efektivitas performa yang bisa dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan gaya bertindak (Looy, Dierdonck & Gemmel, 1998). Kompetensi merupakan keterampilan seorang individu dalam melaksanakan tugas yang didasarkan oleh rasa tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan tersebut (Lubis, 2018).

Alasan peneliti memilih variabel kepemimpinan karena penerapan kepemimpinan oleh ketua Yayasan kurang efektif dan efisien. Motivasi Kerja guru yang terlihat dari malasnya dalam mengajar. Kompetensi guru yang kurang efektif dalam komunikasi dan interaksi kepada peserta didik saat mengajar.

Dari beberapa indentifikasi tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dilaksanakannya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap Kinerja guru di Yayasan Al Hidayah Pagak Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pengemban ilmu dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama terkait kinerja
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja guru
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan khususya terkait manajemen sumber daya manusia, yang mana menjadi salah satu subjek pembahasan dalam program studi manajemen

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kepala yayasan bahwa ada tidaknya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja guru terhadap yayasan
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan literasi terkait penelitian dengan topik yang serupa.