



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI GURU DAN PERSEPSI GURU
TERHADAP KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI PULAU BATAM**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

Mohardi

NIM. 015535587

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

2011

ABSTRACT

Influence of teacher motivation and teacher perceptions of principal managerial skills to the performance of teachers of Public Senior High School in Batam Island

Mohardi

Universitas Terbuka

mohardi@ymail.co.id

Keyword: Motivation, managerial skill, performance

The purpose of this research is to understand the influence of teacher motivation and teacher perception of principal managerial skill towards the performance of teachers. The primary data was taken by using questionnaire with *likert* scale 5 answer alternatives. Data were analyzed by means of validity and reliability technique examination, classical assumption examination and hypothesis examination which is double regression correlation and partial correlation using *SPSS 17 for windows*.

To answer the research problem, hypothesis proposed that teacher motivation and teacher perceptions of principal managerial skills have a significant effect on the performance of teachers. The results showed that there is a positive linear effect and significant relationship between teacher motivation and teacher perceptions of principal managerial skills with the performance of teachers with donations of determination by 34% with the regression equation $\hat{Y} = 27,374 + 1,369 X_1 + 0,196 X_2$

In conclusion, this research proved that higher teacher motivation and teachers perception of principal managerial skill can be appropriate predictors on the performance of teachers of Public Senior High School in Batam Island. Hope that in the future, teachers and principal improve their motivation and managerial capability so that they are able to improve the performance of teachers of Public Senior High School in Batam Island.

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam

Mohardi

Universitas Terbuka

mohardi@ymail.co.id

Kata Kunci: motivasi, kemampuan manajerial, kinerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengambilan data primer menggunakan instrumen angket dengan skala likert, 5 alternatif jawaban. Data dianalisis menggunakan teknik uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yaitu regresi ganda dan korelasi parsial menggunakan *SPSS 17 for windows*.

Untuk menjawab permasalahan penelitian, hipotesis yang diajukan yakni motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier yang positif dan signifikan motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dengan sumbangan determinasi sebesar 34% dengan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 27,374 + 1,369 X_1 + 0,196 X_2$

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam. Diharapkan di masa akan datang guru dan kepala sekolah dapat lebih meningkatkan motivasi dan kemampuan manajerial yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

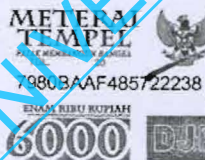
PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam” adalah hasil karya saya sendiri, dan sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 2 Juli 2011

Yang Menyatakan



(MOHARDI)

NIM. 015535587

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

JUDUL TAPM : Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Pulau Batam

Penyusun TAPM : Mohardi

NIM : 015535587

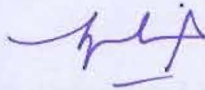
Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Jumat, 16 September 2011

Menyetujui :


Pembimbing II,

Pembimbing I,



Prof Dr. Paulina Pannen, M.L.S

NIP.



Dr. I Nengah Baskara Wisnu T, M.Ec

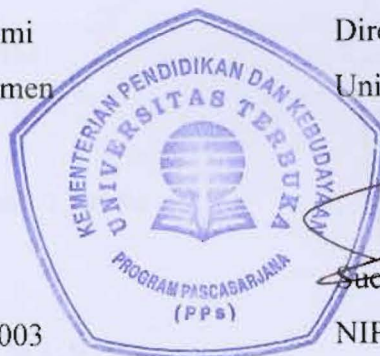
NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
Program Magister ManajemenDirektur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka,


Maya Maria, SÉ, MM

NIP. 19720501 199903 2 003




Sociati, M.Sc, Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

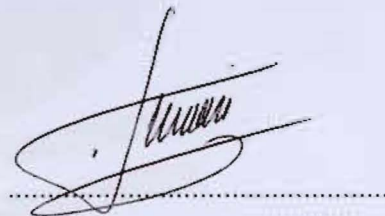
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

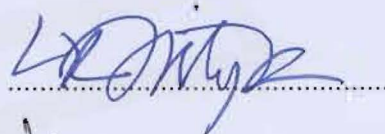
Nama : Mohardi
NIM : 015535587
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam
Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:
Hari/Tanggal : Minggu, 11 Desember 2011
Waktu : 08.00-10.00
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Suciati, M.Sc, Ph.D



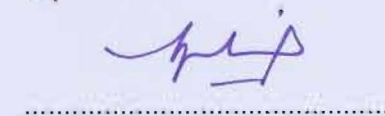
Penguji Ahli :
Dr. Lerbin R Aritonang, MM



Pembimbing I :
Dr. I Nengah Baskara Wisnu T, M.Ec



Pembimbing II :
Prof Dr. Paulina Pannen, M.L.S



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM yang berjudul "Pengaruh motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam". Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Magister Universitas Terbuka.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada guru, kepala sekolah maupun pengambil kebijakan di pemerintahan khususnya dinas pendidikan kota Batam tentang pentingnya motivasi guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Tersusunnya TAPM ini tidak terlepas dari partisipasi berbagai pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Suciati, Ph D, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, beserta staf.
2. Paken Pandiangan, S.Si, M.Si selaku Kepala UPBJJ Batam, seluruh staf dan dosen pengampu mata kuliah Magister Manajemen Universitas Terbuka (UT).
3. Drs. CB. Supatomo SE, M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen
4. Dr. Lerbis R Aritonang, selaku Dosen penguji Ahli dari Universitas Tarumanegara Jakarta
5. Dr. I Nengah Baskara Wisnu T, M.Ec selaku Dosen Pembimbing I
6. Prof Dr. Paulina Pannen, M.I.S selaku Dosen Pembimbing II
7. Kepala Dinas Pendidikan dan seluruh kepala SMA Negeri kota Batam, yang telah memberi ijin tempat penelitian.
8. Rekan-rekan mahasiswa, rekan kerja SMA Negeri Batam yang memberi dorongan kepada penulis agar tetap bersemangat.
9. Ibunda terkasih Arsih atas Doa restunya.

10. Teristimewa kepada istri tercinta Syahmawati dan anak-anak tersayang Ighfar, Dzikri, dan Diarsyah yang selalu setia membantu dalam doa dan memotivasi penulis selama menyelesaikan pendidikan.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini tidaklah sempurna, oleh karena itu sangat diharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaannya. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca sekalian, Amin.

Batam, Desember 2011

Penulis

Mohardi

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iv
Lembar pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
B. Kerangka Berpikir.....	27
C. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	34

B. Populasi dan Sampel	35
C. Instrument dan Variabel Penelitian.....	36
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	44
E. Metode Analisa Data.....	46
1. Analisis deskriptif	46
2. Analisis regresi	47
F. Definisi Operasional	53
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Keadaan Guru SMA Negeri di Batam	55
B. Deskripsi Responden	56
C. Pengujian Asumsi Klasik	67
D. Deskripsi Data dan Variabel	70
E. Pembahasan	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	82
B. Saran	83
Daftar Pustaka.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedasitas.....	69

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Motivasi guru (X1).....	37
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Persepsi Guru terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X2).....	37
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Kinerja guru (Y).....	38
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Motivasi Guru (X ₁)	39
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Persepsi guru Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X ₂)	40
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Kinerja Guru (Y)	41
Tabel 3.7 Klasifikasi Nilai Alpha	47
Tabel 4.1 Gambaran Guru SMA Negeri di Batam	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	58
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Motivasi Guru.....	60
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	61
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	63
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Guru, Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru.....	65
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru, Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru Sebelum Divalidasi	67

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru, Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru Sesudah Divalidasi.....	67
Tabel 4.11 Koefisien Model Regresi	68
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	70
Tabel 4.13 Penyebaran Frekuensi Motivasi Guru	72
Tabel 4.14 Hasil Kuesioner Motivasi Guru	72
Tabel 4.15 Penyebaran Frekuensi Persepsi Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah.....	73
Tabel 4.16 Hasil Kuesioner Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	74
Tabel 4.17 Penyebaran Frekuensi Kinerja Guru	75
Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Kinerja Guru.....	76
Tabel 4.19 Hasil Tabel Koefisien.....	76
Tabel 4.20 ANOVA (<i>Analysis Of Variance</i>).....	78
Tabel 4.21 Model Summary	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	88
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuesioner	98
Lampiran 3 Rekapitulasi Akhir Kuesioner	105
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	107
Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas Awal	120
Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas Akhir	123
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Ganda	127

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan Indonesia berusaha terus berbenah dari waktu ke waktu. Permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Mutu pendidikan sangat berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang harus diprioritaskan oleh pemerintah dalam menghadapi perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat.

Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Dari sekian banyak faktor yang perlu dibenahi dalam pendidikan Indonesia, kualitas tenaga pengajar menjadi salah satu faktor kunci dalam perkembangan pendidikan Indonesia, tak akan pernah ada kontribusi dan inovasi dalam sistem pendidikan apabila guru tidak diberdayakan dan dianggap komponen maha penting. Karena itu, profesionalisme guru yang tinggi niscaya menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan pendidikan (Suroso, 2002:7), pada hal lain juga dicantumkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 bab XI pasal 40 ayat 2 butir b yang mengamanahkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban

meningkatkan mutu pendidikan. Guru adalah profesi dari seseorang yang memiliki kemampuan memberikan pendidikan, pengajaran dengan berbagai ilmu, serta keterampilan kepada anak didiknya, sehingga anak didik yang dihasilkannya juga memiliki kemampuan sebagaimana yang dimiliki oleh gurunya sendiri. Dengan demikian, mutu guru merupakan hal yang tak dapat ditawar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraannya, dan lain lain.

Data menunjukkan bahwa salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalisme (kinerja) guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005, guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91%, swasta 58,26%. Kleden (kompas.com, Selasa, 14 Desember 2010), mengaitkan rendahnya mutu pendidikan dengan persoalan mendasar, yaitu rendahnya motivasi dan komitmen para penyelenggara pendidikan.

Upaya untuk memacu peningkatan kualitas kinerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan harus juga memperhatikan faktor kemampuan dan motivasi karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Hersey and Blanchard: 1993). Motivasi ada dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik, kemampuan dalam hal ini dibuktikan dengan cara guru

dalam menjalankan tugasnya. Jika kinerja guru kurang baik maka hasil dari proses belajar mengajar tidak baik, dan mutu pendidikan pada umumnya akan rendah. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan kekuatan atau semangat dari perilaku (Ibnu Umar, 1994). Sebagai kekuatan/semangat, maka perilaku yang muncul sesuai dengan motivasi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Masyarakat juga sangat berharap kepada guru untuk selalu dapat memberi ilmu pengetahuan, terlebih pada masa perkembangan teknologi yang semakin canggih dengan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung berpengaruh kepada norma kehidupan. Pengharapan masyarakat terhadap guru seharusnya diimbangi dengan motivasi guru yang tinggi. Guru dalam menjalankan fungsinya berkewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dialogis kepada siswa, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar (Aqib 2002).

Hal lain yang juga berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan adalah peran kepala sekolah. Siagian (2003:6) kepemimpinan kepala sekolah merupakan inti dari manajemen sekolah karena kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat (resources) yang tersedia bagi suatu organisasi sekolah. Kusmintangjo dan Burhanudin (1997) menyatakan bahwa pada dasarnya Kepala Sekolah melakukan tiga fungsi

sebagai berikut yaitu: (1) membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, (2) menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, (3) menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Seiring dengan perubahan paradigma desentralisasi pendidikan dan era kemandirian sekolah (otonomisasi sekolah dengan diberlakukannya suatu model manajemen *school based management*), pada dasarnya kepala sekolah diberi peluang yang sangat besar (otonomi) untuk mengelola dirinya sesuai dengan kondisi yang ada serta memberikan kesempatan kepada masyarakat (*stakeholders*) untuk ikut berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan (Mulyasa, 2002). Konsekuensi dari pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dalam setiap satuan, jenis, dan jenjang pendidikan antara lain sangat diperlukan adanya kemampuan manajerial yang cukup memadai dari kepala sekolah dan didukung oleh adanya kinerja guru yang profesional. Bahkan menurut hasil studi dari Lipham (Wahjosumidjo, 1999) disebutkan bahwa keberhasilan suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah/sekolah dalam mengelola dan memimpin lembaganya. Sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang menjelaskan bahwa kepala sekolah harus mempunyai 5 dimensi kompetensi, salah satunya adalah dimensi kompetensi manajerial.

Wildavsky (Danim, 2002) mengemukakan bahwa salah satu preposisi tentang kebijakan pendidikan bagi kepala sekolah atau calon kepala sekolah, bahwa “kompetensi minimal seorang kepala sekolah adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang keadministrasian sekolah; keterampilan hubungan manusiawi dengan staf, siswa dan masyarakat, dan keterampilan teknis instruksional dan non instruksional.”. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Batam (2010), hanya ada 1 orang kepala sekolah yang telah mengikuti pendidikan calon kepala sekolah dari 16 kepala sekolah negeri yang ada di Batam, sedangkan guru yang mengajar di sekolah negeri sebanyak 264 orang yang tersebar di Pulau Batam maupun didaerah pulau pulau sekitar Pulau Batam.

Untuk mengoptimalkan peran, fungsi dan kedudukannya perlu dilakukan analisis terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah, sebagai umpan balik untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang ada, sehingga dapat dilakukan pembenahan peningkatan unsur yang dianggap perlu. Departemen Pendidikan Nasional memperkirakan 70 persen dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia tidak kompeten. Berdasarkan ketentuan Departemen, setiap kepala sekolah harus memenuhi lima aspek kompetensi, yaitu kepribadian, sosial, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Namun, hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi manajerial dan supervisi. “Padahal dua kompetensi itu merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik,” menurut Direktur

Tenaga Kependidikan Surya Dharma kepada wartawan di Jakarta (Koran Tempo, Jakarta, Selasa, 12 Agustus 2008)

Kesimpulan ini merupakan temuan Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional setelah melakukan uji kompetensi. Direktorat Peningkatan Mutu melakukan uji kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah. Lebih dari 400 kepala sekolah dari lima provinsi mengikuti tes tersebut. Untuk memastikan temuan itu, uji kompetensi kembali dilakukan pekan lalu terhadap 50 kepala sekolah sebuah yayasan pendidikan dan hasilnya sama saja. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan mengarahkan para gurunya menjadi kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Mulyasa (2004:25) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap para guru sangat bergantung kepada persepsi dari individu guru dalam menyikapinya.

Motivasi guru yang tinggi serta persepsi guru yang baik terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah diharapkan dapat berpengaruh pada kinerja guru. Guru adalah *humanware* yang merupakan ujung tombak tercapainya tujuan pendidikan. Bila guru dikelola dengan baik akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Penelitian Mayo, menyatakan bahwa sikap dan perilaku positif serta produktivitas para karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh fasilitas dan kondisi kerja, melainkan oleh perhatian yang diberikan manajer pada mereka (Siagian, 2003:39). Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan psikologi. Donnely, Gibson, dan Ivanchevic (1997: 51-53) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu di dalam organisasi,

yaitu : (a) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman dan demografi. (b) faktor organisasi, yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur disain pekerjaan. (c) faktor psikologi meliputi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Faktor psikologi antara lain mempengaruhi motivasi guru dalam menjalankan profesinya, dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai atasan dalam mengatur dan menggerakkan individu guru untuk mencapai kinerja yang baik.

Dari latar belakang masalah tersebut dapat dideteksi bahwa mutu pendidikan di Indonesia rendah. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya profesionalisme guru yang berdampak pada kinerja yang belum memadai. Purwanto (2002) menyatakan bahwa permasalahan guru baik langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah profesionalisme guru yang belum memadai. Dalam hal ini penelitian tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru yang dilihat dari dua arah menjadi penting, meliputi pengaruh yang berasal dari luar diri guru, yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, dan pengaruh yang berasal dari dalam diri guru yaitu motivasi. Berdasarkan paparan tersebut, motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Sejauh mana motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam?.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah, serta motivasi dan kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial antara motivasi guru terhadap kinerja guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam?
3. Apakah motivasi dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri di Pulau Batam.

D. Kegunaan Penelitian

Jika diketahui bahwa motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru untuk memotivasi diri dalam meningkatkan kinerjanya, serta masukan

bagi kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan manajerialnya agar dapat meningkatkan kinerja guru

2. sebagai bahan perbandingan, referensi, dan kajian penelitian berikutnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi guru

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu: *motifus* yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia Kartono (1979:32).

Robin (1996) menyatakan bahwa motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, terutama tujuan organisasi sebagai cerminan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Wahjosumidjo (1987) memberikan suatu definisi: "Motivasi adalah suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang untuk bertingkah laku dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan". Gerungan (1991) menyatakan motivasi adalah penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan dirinya melakukan suatu tindakan/bertingkah laku.

Djalali (2001) menjelaskan motivasi merupakan suatu kondisi yang menimbulkan dan mengaktifkan perilaku. Proses motivasi dalam menimbulkan dan mengaktifkan perilaku dengan menggunakan intensitas sehingga perilaku tadi terjadi secara terus menerus dan mengarah pada

tujuan tertentu. Jadi adanya motivasi merupakan indikator kesungguhan dan kontinuitas perilaku yang mengarah pada objek tertentu.

Winardi (2001) menyatakan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick dalam Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Wahjosumijo (1999: 92), menyatakan motivasi itu merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena motivasi mempengaruhi seseorang untuk melakukan peningkatan aktivitas atau tindakan, serta mempertahankan kegiatan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yang disebut intrinsik dan faktor dari luar atau ekstrinsik (Wahjosamidjo,1987). Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi dan kemampuan lainnya yang ada pada diri seseorang. Proses psikologis tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) faktor intrinsik yang meliputi: kepribadian, sikap, pengalaman, pribadi, latar belakang pendidikan, dan harapan atau cita-cita, dan (2) faktor ekstrinsik, yang

meliputi: perilaku pimpinan, hubungan antar individu, atau antar individu dengan kelompoknya, sosial ekonomi dan sebagainya.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Sardiman (1986:19) mengungkapkan dua teori: (1) *biogenic theories*, menyangkut proses biologis seperti kebutuhan intrinsik dan kebutuhan-kebutuhan dasar lainnya, (2) *sosiogenic theories*, yang menekankan adanya kebutuhan akibat pengaruh luar, berupa kebudayaan dan kehidupan masyarakat. Kedua teori tersebut menekankan bahwa seseorang melakukan aktivitas karena kebutuhan biologis intrinsik dan atau ekstrinsik.

Hackman dikutip oleh Steer dkk (1985 : p 291-294) merinci ada 4 (empat) bagian penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu:

- a. Dimensi inti dari pekerjaan
- b. Keadaan kritis pekerjaan secara psikologis
- c. Hasil kerja dan kepribadian
- d. Pertumbuhan kebutuhan individu yang semakin kuat.

Dari beberapa teori tersebut ada beberapa kesamaan asumsi yang dapat diambil yaitu motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam diri seseorang. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat atau bertingkah laku. Tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu.

Motivasi Guru

Dalam Surat Edaran (SE) Mendiknas dan Kepala BAKN No. 57686/MPK/1989 menyatakan bahwa “Guru adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan disekolah”.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1 mengemukakan yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Bab III Pasal 7 ayat (1) menjelaskan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;

- h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
- i. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Motivasi guru merupakan suatu keadaan, kondisi atau faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu.

Faktor-faktor motivasi tersebut adalah :

- a. Faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang memuaskn dan timbul dari dirinya sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi.
- b. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor dari luar disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan kebijaksanaan administrasi.

Motivasi guru, baik yang bersumber dari dalam dirinya (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) sangat penting sebagai pendorong dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan pokoknya dan tugas-tugas tambahan yang dibebankan kepadanya. Memiliki motivasi yang tinggi maka kecenderungan kinerja guru akan tinggi.

Indikator untuk mengukur motivasi guru berdasarkan pendapat McClelland dan Murray (Mangkunegara, 2004:104) adalah:

- Faktor intrinsik
 - o Tanggung jawab pribadi yang tinggi,
 - o Menjadi orang yang menguasai bidang tertentu,
 - o Kemampuan mengambil keputusan dan resiko,
- Faktor Ekstrinsik
 - o Memiliki program kerja yang realistik untuk dicapainya,
 - o Melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

2. Konsep manajemen

Kata manajemen menurut *Wikipedia* berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Menurut H.D. Sudjana S. (2004:16) pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan, baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Stoner (1981) memberikan batasan manajemen sebagai berikut: “*management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organizing members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals*”.

Manajemen sebagai proses, oleh para ahli diberikan pengertian yang berbeda-beda. Menurut Daft (2002:8) manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Liang Gie (dalam Mahtika, 2006:6) mengemukakan bahwa manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang atau mengerahkan segala fasilitas dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut, pengertian manajemen ada tiga jenis, pertama sebagai suatu proses, kedua sebagai suatu kolektivitas orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, dan ketiga sebagai suatu ilmu dan seni.

Manajemen mempunyai tiga unsur pokok yaitu: (1) adanya tujuan yang ingin dicapai, (2) tujuan dapat dicapai dengan menggunakan kegiatan orang lain, dan (3) kegiatan-kegiatan orang lain itu harus dibimbing dan diawasi. Dengan demikian manajemen mempunyai maksud untuk mencapai tujuan tertentu dari kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapainya dibutuhkan perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang kontinyu karena manajemen harus dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Manajemen harus efektif karena memilih tujuan dengan menggunakan sarana ataupun peralatan yang tepat, sesuai dengan kemampuan, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan. Manajemen harus efisien karena pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Kemampuan manajerial

Manajerial berasal dari kata *manager* yang berarti pimpinan. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian (Siagian, 1997:107). Menurut Fattah (1999:13) praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian (1996:63) mengemukakan bahwa “ *Managerial skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik.”

Menurut Robbins (1996:50), kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Yukl (1988) mengemukakan bahwa kemampuan dapat diartikan keterampilan atau *skill* menuju kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan dengan cara yang efektif. Keterampilan menggerakkan orang lain inilah yang disebut *managerial skill* (Burhanudin, 1994).

Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal. Oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu. Manajemen yang efektif menuntut manajer profesional, karenanya harus memenuhi persyaratan pokok yang menunjang pekerjaannya sebagai manajer. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah sebagai manajer pada jalur

pendidikan formal, dituntut memiliki kemampuan dalam manajemen sekolah, agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan.

Para ilmuwan telah sepakat bahwa pada dasarnya fungsi-fungsi manajerial dapat digolongkan kepada dua jenis utama, yaitu fungsi organik dan fungsi penunjang. Yang tergolong pada fungsi organik adalah keseluruhan fungsi utama yang mutlak diperlukan oleh manajer dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi-fungsi organik tersebut merupakan penjabaran kebijakan dasar atau strategi organisasi yang telah ditetapkan dan harus digunakan sebagai dasar bertindak. Yang dimaksud dengan fungsi penunjang adalah berbagai kegiatan oleh orang-orang atau satuan-satuan kerja dalam organisasi dan dimaksudkan untuk mendukung semua fungsi organik para manajer.

Kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan kedua macam fungsi manajerial tersebut. Agar kepala sekolah dapat secara efektif melaksanakan fungsinya sebagai manajer, maka ia harus memahami nilai-nilai yang terkandung di dalam kedua fungsi dan mampu mewujudkannya kedalam tindakan atau perilaku. Untuk mendukung terpenuhinya tuntutan *managerial skill* sesuai dengan kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi, maka setiap orang yang disebut pemimpin harus berusaha memiliki kemampuan memimpin yang baik.

Dalam kaitannya dengan pengembangan personalia di sekolah, menurut Wiles (Sahertian, 2000) ada sejumlah keterampilan yang perlu

dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan yaitu keterampilan dalam memimpin, menjalin hubungan kerja dengan sesama, menguasai kelompok, mengelola administrasi personalia, dan keterampilan dalam penilaian.

Liang Gie Cs. (Matutina dkk, 1993) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer harus memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai seorang manajer dituntut mengenal atau memahami sifat dan karakteristik gurunya, untuk dapat mempengaruhi agar bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan manjerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan organisasi yang mencakup: (1) kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menentukan sasaran, (2) kemampuan mengorganisasikan dengan indikator mampu melakukan memimpin, mengatur, memotivasi, menggerakkan. (3) kemampuan dalam mengendalikan dengan indikator yaitu mampu menetapkan standar kinerja, mengukur kinerja, membandingkan kinerja dengan standar, mengadakan perbaikan (4) kemampuan mengadakan komunikasi indikator mampu berkomunikasi persuasif. (5) kemampuan mengadakan pengawasan

indikator mampu mencegah deviasi. (6) kemampuan mengadakan pelaporan indikator mampu membuat laporan berkala.

4. Pengertian Persepsi

Persepsi, menurut Rakhmat Jalaludin (1998: 51), adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Menurut Ruch (1967: 300), persepsi adalah suatu proses tentang petunjuk inderawi (*sensory*) dan pengalaman masa lampau yang relevan diorganisasikan untuk memberikan kepada kita gambaran yang terstruktur dan bermakna pada suatu situasi tertentu. Senada dengan hal tersebut Atkinson dan Hilgard (1991: 201) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dimana kita menafsirkan dan mengorganisasikan pola stimulus dalam lingkungan.

Kotler (2000) menjelaskan persepsi sebagai proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. Mangkonegara (dalam Arindita, 2002) berpendapat bahwa persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan. Dalam hal ini persepsi mencakup penafsiran objek, penerimaan stimulus (*Input*), pengorganisasian stimulus, dan penafsiran terhadap stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Adapun Robbins (2003) mendeskripsikan persepsi dalam kaitannya dengan lingkungan, yaitu sebagai proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Gibson dan Donely (1994: 53) menjelaskan bahwa persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu. Dikarenakan persepsi bertautan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang kejadian pada saat tertentu, maka persepsi terjadi kapan saja stimulus menggerakkan indera. Dalam hal ini persepsi diartikan sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera (Chaplin, 1989: 358). Sebagai cara pandang, persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak, kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru kemudian dihasilkan persepsi (Atkinson dan Hilgard, 1991 : 209). Dalam hal ini, persepsi mencakup penerimaan stimulus (*inputs*), pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri (Gibson, 1986: 54).

Walgito (1993) mengemukakan bahwa persepsi seseorang merupakan proses aktif yang memegang peranan, bukan hanya stimulus yang mengenainya tetapi juga individu sebagai satu kesatuan dengan pengalaman-pengalamannya, motivasi serta sikapnya yang relevan dalam menanggapi stimulus. Individu dalam hubungannya dengan dunia luar selalu melakukan pengamatan untuk dapat mengartikan rangsangan yang diterima dan alat indera dipergunakan sebagai penghubungan antara individu dengan dunia luar. Agar proses pengamatan itu terjadi, maka

diperlukan objek yang diamati, alat indera yang cukup baik dan perhatian merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan pengamatan. Persepsi dalam arti umum adalah pandangan seseorang terhadap sesuatu yang akan membuat respon bagaimana dan dengan apa seseorang akan bertindak.

Persepsi berarti analisis mengenai cara mengintegrasikan penerapan kita terhadap hal-hal di sekeliling individu dengan kesan-kesan atau konsep yang sudah ada, dan selanjutnya mengenali benda tersebut.

Dari definisi persepsi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan pengalaman-pengalaman yang ada dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti.

5. Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah

Proses terbentuknya persepsi dalam diri seseorang selain melalui pengamatan indera, juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya, hal ini sesuai pendapat Mar'at (1981), "Persepsi merupakan proses pengamatan seseorang yang berasal dari komponen kognisi. Persepsi dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala, dan pengetahuan mereka.

Pendapat tersebut memberikan gambaran terbentuknya persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah, yang diproses dari empat faktor yaitu:

1. Pengalaman. Guru dapat pengalaman dari pergaulan dengan sesama guru maupun dengan pimpianannya.
2. Proses belajar/sosialisasi. Melalui kegiatan proses belajar mengajar.sosialisasi di sekolah guru mendapatkan infomasi-informasi mengenai kemampuan manajerial Kepala Sekolah.
3. Cakrawala. Melalui hasil pemikiran guru sendiri, guru dapat menjangkau pandangan secara luas mengenai dirinya berkaitan dengan kemampuan manajerial Kepala Sekolah.
4. Pengetahuan.Melalui informasi-informasi yang digali oleh guru sendiri mengenai teori-teori kepemimpinan pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah adalah bagaimana individu guru menafsirkan kemampuan manajerial kepala sekolah sesuai dengan kapasitas yang di miliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan organisasi

6. Pengertian kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (As'ad, 1991:46-47). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa

kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang tingkat penampilannya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkatnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berpenampilan rendah.

Wirawan (2001:13) menyebutkan bahwa kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau *performence*. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetisi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut.

Stoner (1997) mengemukakan teori bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, *ability* (kemampuan) dan *role perception* (pemahaman peran) atau pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai pemahaman peran yang tinggi bila ia tahu dengan persis tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Mahmudi (2005 : 2) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, Motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu ;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer;
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Kinerja guru dalam hal ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam usaha penerapan ide dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Kinerja guru mengacu pada tingkah laku saat mengajar di kelas. Tingkah laku guru merupakan faktor penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif. Pidarta (1999) menyatakan bahwa setiap guru adalah merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yaitu memiliki unjuk kerja, menguasai materi pelajaran, profesional dalam hal keguruan dan pendidikan, menguasai cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru diukur melalui tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja (Malthis & Jackson, 2006, hal. 113). Faktor-faktor tersebut adalah .

a. Kemampuan individual yang terdiri dari

- 1) Bakat
- 2) Minat
- 3) Faktor kepribadian

b. Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu :

- 1) Etika kerja
- 2) Kehadiran
- 3) Rancangan tugas

c. Dukungan organisasi

- 1) Pelatihan dan pengembangan
- 2) Peralatan dan teknologi

- 3) Standar kinerja
- 4) Manajemen
- 5) Rekan kerja

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh motivasi guru terhadap kinerjanya

Motivasi dapat dibedakan atas motivasi kompetensi dan motivasi berprestasi. Dorongan untuk sukses dan mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan, pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif merupakan motivasi kompetensi. Motivasi kompetensi dan motivasi berprestasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena kedua motivasi ini sama-sama mengharapkan hasil kerja yang baik dan berkualitas tinggi.

Mc Clelland (1987) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motivasi berprestasi adalah melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Berdasarkan hasil penelitian Mc Clelland (1961), Murray (1957), Miller dan Gordon . (1970), disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah. (Mangkunegara, 2000)

Berdasarkan hasil penelitian Suparno (2005) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan

kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Penelitian Mubarok (2008) menunjukkan bahwa komunikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMA MTA Surakarta. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMA MTA Surakarta. Komunikasi guru dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA MTA Surakarta.

Penelitian Rahardja (2002) menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru SMUK BPK Penabur. Penelitian dari Nurlina (2006) melihat pengaruh motivasi kerja guru SD Negeri se Kecamatan Ilir Timur 11 Palembang yang terdiri dari karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik situasi kerja (X3) dan kemampuan (X4), terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa ternyata bersama-sama semua indikator variabel mempengaruhi kinerja guru SD negeri se Kecamatan Ilir Timur 11 Palembang. Secara parsial indikator kemampuan (X4) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru SD negeri se Kecamatan Ilir Timur 11 Palembang.

Hasil penelitian Nabsiyah (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI SMA Negeri se-Kota Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Leonard (2008) memperoleh hasil yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati. Dari hasil penelitian Innayah (2007) dibuktikan terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja.

Motivasi merupakan modal yang harus dimiliki oleh setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya, maka motivasi menjadi variabel penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap kinerjanya.

2. Pengaruh persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru

Kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kecakapan (*skills*) yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada di sekolahnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan manajerial kepala sekolah erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai *administrator* maupun *supervisor* di sekolah yang dipimpinnya. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah tersebut dapat mencakup implementasi kegiatan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial, baik perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, maupun pengawasan terhadap seluruh bidang garapan lembaga sekolah yang bersangkutan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah dituntut menguasai sejumlah kecakapan atau kemampuan manajerial. Kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pengelolaan di sekolah dapat mencakup kemampuan teknis, kemampuan hubungan manusia, dan kemampuan konseptual. Kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola institusinya secara keseluruhan, akan turut menentukan kinerja guru di sekolah yang bersangkutan.

Hasil penelitian, ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja para gurunya. Artinya semakin tinggi tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah, semakin tinggi pula tingkat kinerja profesional para guru di lingkungan sekolah. Hasil penelitian dari Moedjiarto (2001) menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Swasta di Surabaya yang tergolong unggul ternyata dinilai cukup baik dalam arti kepala sekolah mempunyai pemahaman yang baik terhadap visi dan misi sekolahnya, melaksanakan kontrol terhadap siswa dan proses pembelajaran terutama tugas para gurunya.

Hasil penelitian Warnoto (2005) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi klinis dan kinerja guru terhadap mutu kegiatan belajar mengajar di SMP Kecamatan Jatipurno. Di Gorontalo, hasil penelitian Lamatenggo (2001) menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif dan meyakinkan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Daerah Gorontalo. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kemampuan dalam kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja para gurunya

3. Pengaruh motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru

Hasil penelitian Bambang (2006) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial, kemampuan motivasi? dan gaya

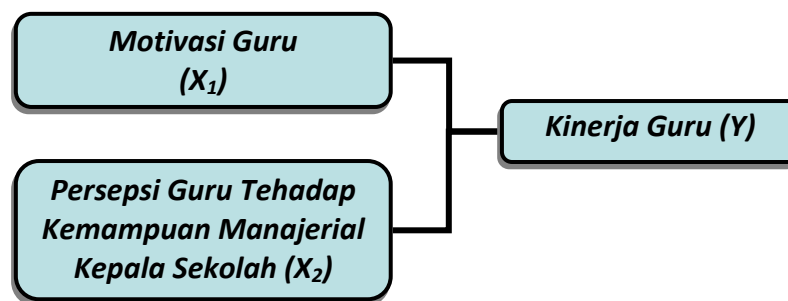
kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dan secara individual terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Wonogiri. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin tinggi kemampuan manajerial, kemampuan motivasi, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru yang dipimpin. Untuk itu disarankan kepada kepala sekolah agar lebih meningkatkan kemampuan manajerial, motivasi dan gaya kepemimpinannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang dipimpinnya.

Hasil penelitian Malik (2007) menyebutkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan kinerja profesional para gurunya. Adanya hubungan yang positif dan signifikan ini berarti semakin tinggi tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah, semakin tinggi pula tingkat kinerja profesional para guru di lingkungan madrasah.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumanto (2004) mengetahui pengaruh kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs N Plupuh Kabupaten Sragen, maka variabel kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Plupuh Kabupaten Sragen. Secara bersama-sama kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs N Plupuh Kabupaten Sragen.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2009) tentang persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi dalam hubungan dengan kinerja mengajar guru mendapatkan data mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah menunjukkan kategori cukup baik (70,0%) dari skor ideal, sedangkan untuk iklim organisasi menunjukkan kategori cukup baik (75,2%) dari skor ideal dan untuk kinerja mengajar guru menunjukkan kategori cukup baik (77,2%) dari skor ideal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan: antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru sebesar 29,5%, antara iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru sebesar 35,5% dan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru sebesar 45,7%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru.

Dalam penelitian ini diasumsikan adanya pengaruh positif antara motivasi guru dengan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kerangka berpikir yang menjadi objek penelitian dengan indikator: (1) motivasi guru (X_1), (2) persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2), dan (3) kinerja guru (Y).



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian teoritis maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti. Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Suchman, 1967: 307), dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja. Namun demikian desain penelitian juga bermakna proses-proses penelitian yang dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu :

(1) Perencanaan penelitian. Proses perencanaan penelitian dimulai dari identifikasi, pemilihan serta rumusan masalah, sampai dengan perumusan hipotesis serta kaitannya dengan teori dan kepustakaan yang ada. (2) Pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian. (Moh Nazir, 1983: 84-85)

Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian penjelasan (*explanatory/confirmatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel, yaitu variabel motivasi guru dan variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. (Sugiono, 1994) menjelaskan pendekatan survey sebagai penelitian yang dilakukan dalam populasi.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 237 orang guru, yaitu guru yang hanya mengajar di sekolah SMA Negeri di Pulau Batam, kepala sekolah tidak termasuk sebagai responden karena kemampuan manajerial kepala sekolah adalah faktor yang diukur melalui persepsi guru. Para guru tersebut terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan honorer dengan latar belakang pendidikan dari D3 hingga S2 dengan rincian 7 orang guru berpendidikan D₃, 227 orang guru berpendidikan S₁, dan 3 orang guru berpendidikan S₂.

2. Sampel

Agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih tetap dapat dipercaya dalam artian masih dapat mewakili karakteristik populasi, maka cara penarikan sampelnya harus dilakukan secara seksama.

Salah satu cara pengambilan sampel yang representatif adalah secara acak atau random yaitu dengan minta daftar nama guru dan mengambil nomor urut kemudian mengocok dikeluarkan nomor sesuai dengan data yang diinginkan. Pengambilan sampel secara acak berarti setiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Sukmadinata, 2006:253). Sampel guru diambil dengan menggunakan random sampling dan tidak menggunakan stratifikasi menurut pendidikan karena peneliti menganggap prosentase pendidikan guru selain S₁ adalah kecil hanya sekitar 3,5% untuk pendidikan D₃ dan 1,5% untuk yang berpendidikan S₂.

Menentukan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana:

n = ukuran sampel

e^2 = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

N = ukuran populasi

Cara pemilihan sampel/teknik sampling atau teknik pengambilan sampel dengan cara random sampling. Sampel yang diperoleh dengan rumus diatas dengan menggunakan toleransi kesalahan 5% adalah :

$$n = \frac{237}{1 + 237([0,05])^2} = 148,82 = 149 \text{ Orang}$$

C. Instruman Penelitian dan Variabel Penelitian

Instrumen pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden memberikan jawaban mereka, biasanya dalam alternatif jawaban yang agak mirip (Sekaran, 2003). *Angket atau kuesioner*, merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Semua variabel yang diukur di dapat dalam kuesioner.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara survey menggunakan kuesioner, dengan tabel sebagai berikut:

Kuesioner untuk mengukur variabel motivasi guru (X1):

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Motivasi guru (X1)

Indikator/sub variabel	Alat ukur , Responden, & Nomor butir	
	Kuesioner	Responden
<ul style="list-style-type: none"> • Intrinsik 1. Tanggung jawab pribadi yang tinggi 2. Menjadi orang yang menguasai bidang tertentu 3. Kemampuan mengambil keputusan dan resiko 	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15	149 guru
<ul style="list-style-type: none"> • Ekstrinsik 1. Memiliki program kerja yang realistis untuk dicapainya 2. Melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan 	16, 17, 18, 19, 20 21, 22, 23, 24, 25	

Kuesioner untuk mengukur variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X2):

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Persepsi Guru terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X2)

Indikator/sub variabel	Alat ukur , Responden, & Nomor butir	
	Kuesioner	Responden
a. Perencanaan Menentukan sasaran	1, 2, 3, 4, 5	149 guru
b. Pengorganisasian		
1. Memimpin	6, 7, 8, 9, 10	
2. Mengatur	11,12,13,14,15	
3. Memotivasi	16,17,18,19,20	
4. Menggerakkan	21,22,23,24,25	
c. Mengendalikan		
1. Menetapkan standar kinerja	26,27,28,29,30	
2. Mengukur kinerja	31,32,33,34,35	
3. Membandingkan kinerja dengan standar	36,37,38,39,40	

Indikator/sub variabel	Alat ukur , Responden, & Nomor butir	
	Kuesioner	Responden
4. Mengadakan perbaikan	41,42,43,44,45	
d. Mengomunikasikan Komunikasi persuasif	46,47,48,49,50	
e. Mengawasi Mencegah deviasi	51,52,53,54,55	
f. Melaporkan Laporan berkala	56,57,58,59,60	

Kuesioner untuk mengukur variabel kinerja guru (Y).

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Kinerja guru (Y)

Indikator/sub variabel	Alat ukur , Responden, & Nomor butir	
	Kuesioner	Responden
a. Kemampuan Individu		
- Bakat.	1, 2, 3, 4, 5	
- Minat	6, 7, 8, 9, 10	
- Faktor kepribadian	11,12,13,14,15	
b. Usaha		
- Etika kerja	16,17,18,19,20	
- Kehadiran	21,22,23,24,25	
- Rancangan tugas	26,27,28,29,30	
3. Dukungan		
- Pelatihan dan pengembangan	31,32,33,34,35	
- Peralatan dan teknologi	36,37,38,39,40	
- Standar kinerja	41,42,43,44,45	
- Manajemen	46,47,48,49,50	
- rekan kerja	51,52,53,54,55	

Terdapat tiga variabel penelitian yang diberi definisi operasional yaitu motivasi guru (X_1), persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2), dan

kinerja guru (Y) serta ditentukan indikator dari masing-masing variabel yang akan diukur. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka digunakan kisi-kisi instrumen dalam bentuk tabel untuk masing-masing variabel :

1. Variabel motivasi guru (X_1)

suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan guru baik yang bersumber dari dalam dirinya (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) dalam melaksanakan tugas pokoknya dan tugas tambahan yang dibebankan kepadanya secara tekun dan kontinyu

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Motivasi Guru (X_1)

Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
a. Faktor intrinsik	1. Tanggung jawab pribadi yang tinggi 2. Menjadi orang yang menguasai dibidang tertentu 3. Kemampuan mengambil keputusan dan resiko	Likert dengan Kriteria opini (pendapat) : - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, - Setuju (S) diberi skor 4, - Ragu (R) diberi skor 3,
b. Faktor Ekstrinsik	1. Memiliki program kerja yang realistik untuk dicapainya 2. Melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	- Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Pada Tabel 3.4 tersebut terdapat 5 indikator dan masing-masing indikator akan dibuat 5 item pertanyaan, maka pertanyaan yang akan didapat dari variabel motivasi guru sebanyak 25 item pertanyaan. Selanjutnya akan diuji validitas dan reabilitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut.

2. Variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X₂)

Persepsi guru terhadap kapasitas yang di miliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Persepsi guru Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X₂)

Sub Variabel	Dimensi	Skala Pengukuran
a. Perencanaan	Menentukan sasaran	Likert dengan Kriteria opini (pendapat) : - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, - Setuju (S) diberi skor 4, - Ragu (R) diberi skor 3, - Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
b. Pengorganisasian	1. Memimpin 2. Mengatur 3. Memotivasi 4. Menggerakkan	
c. Mengendalikan	1. Menetapkan standar kinerja 2. Mengukur kinerja 3. Membandingkan kinerja dengan standar 4. Mengadakan perbaikan	
d. Mengomunikasikan	Komunikasi persuasif	
e. Mengawasi	Mencegah deviasi	
f. Melaporkan	Laporan berkala	

Pada tabel 3.5 tersebut terdapat 12 indikator dan masing-masing indikator dibuat 5 item pertanyaan, maka pertanyaan yang akan didapat dari variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah sebanyak 60 item pertanyaan. Selanjutnya akan diuji validitas dan reabilitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut.

3. Variabel Kinerja guru (Y)

kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Kinerja Guru (Y)

Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
•Kemampuan Individu	- Bakat. - Minat - Faktor kepribadian	Likert dengan Kriteria opini (pendapat) : - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5,
•Usaha	- Etika kerja - Kehadiran - Rancangan tugas	- Setuju (S) diberi skor 4, - Ragu (R) diberi skor 3,
•Dukungan	- Pelatihan dan pengembangan - Peralatan dan teknologi - Standar kinerja - Manajemen - rekan kerja	- Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Pada tabel 3.6 tersebut terdapat 11 indikator dan masing-masing indikator akan dibuat 5 item pertanyaan, maka pertanyaan yang akan didapat dari variabel kinerja guru sebanyak 55 item pertanyaan. Selanjutnya akan diuji validitas dan reabilitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut.

4. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Macam validitas umumnya digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas berdasarkan kriteria (*criterion-related validity*) dan validitas konstruk. Pada penelitian ini akan

dibahas hal menyangkut validitas untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk (*construct validity*) memakai analisis faktor terhadap data yang dikumpulkan dari responden. Sebelum dilakukan pengumpulan data, butir-butir pertanyaan yang ada dalam instrumen dipastikan terlebih dulu ketepatan/kesesuaian isinya, dengan merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu para ahli (*experts*).

Tentang uji validitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

- Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
- Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu
- Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df=n-k$ dengan tingkat kesalahan 5%
- Jika r tabel $< r$ hitung, maka butir soal disebut valid

Untuk mengukur validitas butir kuesioner dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan hipotesis pengujian sebagai berikut :

Ho : Total Skor pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor responden motivasi, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan kinerja guru

Ha : Total Skor pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor motivasi, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan kinerja guru

H_0 diterima jika r hitung $> r$ tabel dan nilai positif, dan H_0 ditolak bila r hitung $< r$ tabel tidak positif dan indikator tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Misalnya jika ingin mengukur jarak.

Pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas pada dasarnya dapat dilakukan dengan 2 cara :

1. *Repeated Measure*. Pertanyaan ditanyakan pada responden berulang pada waktu yang berbeda, (misalnya sebulan kemudian), dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot*. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Pada umumnya pengukuran reliabilitas sering dilakukan dengan *one shot* dengan beberapa pertanyaan. Pengujian reliabilitas dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu. Jika pertanyaannya tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Pertanyaan yang sudah valid baru secara bersama-sama diukur reliabilitasnya.

Pengukuran reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One shot*. Pengujian terhadap tingkat keandalan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara internal dengan menggunakan salah satu paket program komputer pengolahan data statistika yaitu *SPSS*

17,0 for windows dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen menggunakan *alpha cronbach*. Variabel dikatakan reliabel bila koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6. Pengklasifikasian nilai Alpha menurut George & Mallery (2003) dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.7. Klasifikasi Nilai Alpha

Nilai Alpha (α)	Tingkat Reliabilitas
$\alpha > 0,9$	Sempurna (<i>Excellent</i>)
$\alpha > 0,8$	Baik (<i>Good</i>)
$\alpha > 0,7$	Dapat diterima (<i>Acceptable</i>)
$\alpha > 0,6$	Diragukan (<i>Questionable</i>)
$\alpha > 0,5$	Lemah (<i>Poor</i>)
$\alpha < 0,5$	Tidak dapat diterima (<i>Inacceptable</i>)

Sumber: Darren George & Paul Mallery, *SPSS for Windows 2003 Step By Step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update*, Boston: Allyn and Bacon, 2003.

Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

- Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan
- Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
- Jika nilai $\alpha > 0.60$, disebut reliabel

Ini berarti dalam pengukuran tidak selalu terlepas dari kesalahan. (Sugiyono, 2002).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini proses pengambilan dan pengumpulan data diperoleh setelah sebelumnya mendapatkan izin dari Dinas Pendidikan Kota Batam untuk

mengadakan penelitian. Sebagai langkah, peneliti turun ke sekolah yang ditentukan dan menyeleksi responden dengan cara random sampling dan menghitung besar sampelnya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan oleh peneliti sendiri dengan dibantu oleh satu (1) orang tenaga pengumpul data yang sebelumnya dilakukan briefing teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dapat dibedakan berdasarkan sumbernya yaitu:

1. Data primer: data yang diusahakan/didapat oleh peneliti yang dikumpulkan dari responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah memberikan kuesioner kepada responden. Instrumen angket meliputi pertanyaan tentang motivasi guru, persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah, dan kinerja guru. Adapun penentuan skornya, adalah indikator-indikator dari semua variabel dalam penelitian ini dijabarkan dalam item-item pernyataan, dimana setiap pernyataan diberi *range* skor antara 1 sampai 5 (Sugiyono, 2000 : 73-75). Jadi dalam penelitian ini, untuk pernyataan yang *favorable* (positif) dan masing-masing jawaban memiliki bobot skor sebagai berikut : sangat setuju mendapat skor 5, setuju mendapat skor 4, ragu-ragu mendapat skor 3, tidak setuju mendapat skor 2, dan sangat tidak setuju mendapat skor 1.
2. Data sekunder yang dikumpulkan/didapat dari data sekolah adalah data mengenai keadaan guru yang bertugas disekolah tersebut untuk menentukan pemilihan guru secara acak yang dibuat sebagai sampel penelitian. Data keadaan guru tersebut didapat dari Dinas Pendidikan berupa data laporan bulanan yang dikirim oleh setiap sekolah mengenai keadaan guru pada masing-

masing sekolah yang ada di Pulau Batam. Data sekolah dan data guru didapat dari staf di bagian Pendidikan Menengah Dinas Pendidikan Kota Batam ini digunakan sebagai data populasi dalam penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

1. Teknik Analisis

Data yang sudah terkumpul harus ditabulasikan, data yang sudah ditabulasi, jika diperhatikan dengan cermat dan sungguh-sungguh akan menimbulkan sejumlah pertanyaan, atau dapat mengungkapkan hal-hal tertentu. Dengan selalu menggunakan pertanyaan-pertanyaan itu kita berusaha memperoleh jawaban dari data itu.

Data yang telah diperoleh tersebut dapat diolah menggunakan statistik agar lebih bermakna dan dapat mengungkapkan aspek-aspek baru, sehingga dapat memancing pemahaman baru yang dapat membantu kita dalam menelaah data yang didapat. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel ini adalah analisis statistik inferensial, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil. Terdapat dua macam Statistic Inferensial yaitu Statistik Parametris dan Nonparametris. Statistik Parametris terutama digunakan untuk menganalisis data interval atau rasio, yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan Statistik Nonparametris terutama digunakan untuk menganalisis data nominal, dan ordinal dari populasi yang bebas terdistribusi. Dalam hal ini teknik analisis regresi dapat berperan sebagai Statistik Inferensial dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + e$$

Keterangan :

\hat{Y} : Kinerja Guru

X_1 : Persepsi Guru terhadap Kemampuan manajerial kepala sekolah

X_2 : Motivasi Kerja

e : Variabel gangguan stokastic

a : Konstanta

2. Uji Asumsi Klasik

Ada tiga uji asumsi klasik yang diujikan pada instrumen ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

a) Normalitas Data

Pengujian normalitas data untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga apabila variabel pengganggu memiliki distribusi normal maka uji t dan uji F dapat dilakukan. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan uji selanjutnya apakah memakai statistik parametrik atau non parametrik.

Kenormalan data dihitung dengan menggunakan uji *Chi Kuadrat* (χ^2) Data akan berdistribusi normal jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%.

Ketentuan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Santoso (2000).

Instrumen yang digunakan untuk menguji normalitas adalah melalui pengamatan *scatter plot* pada grafik *normal probability plot*.

Pasangan hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 : data berdistribusi normal

H_a : data tidak berdistribusi normal

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Multikolinieritas adalah suatu kondisi yang menyalahi asumsi regresi linier karena tidak mungkin terjadi apabila variabel bebas (X) yang diikutsertakan hanya satu. Istilah multikolinieritas mula-mula yang dikemukakan oleh Ragnar Frisch diartikan sebagai hubungan linier antara variabel eksplanatoris dari suatu model regresi yang sempurna. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada/tidaknya multikolinieritas adalah dengan melakukan pengukuran korelasi antar variabel menggunakan *Spearman's rho correlation*.

Menurut Gujarati (1995), apabila terjadi hubungan yang erat pada variabel bebas, akan memberikan efek yang berarti pada standar error

pada koefisien variabel bebas yang dihasilkan dari metode OLS. Sehingga akibatnya adalah kesalahan dalam memberikan kesimpulan pada keberartian peubah bebas yang terlibat di dalam model regresi.

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresikan terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Kaedah nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10. Artinya, apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF > 10 maka disimpulkan bahwa variabel tersebut mengandung masalah multikolinier.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari sisaan satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sumodiningrat. 2001 : 271).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh grafik dimana penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu.

Nilai t-statistik dari seluruh variabel penjelas signifikan secara statistik, sehingga dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala homoskedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Jadi pada penelitian ini ketiga uji asumsi klasik tersebut dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik perlu untuk dilakukan, karena model regresi linier berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi Kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi.

3. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara dua variabel atau lebih. Dalam analisis regresi, dikenal dua jenis variabel yaitu :

- Variabel Respon disebut juga variabel dependent yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya dan dinotasikan dengan Y.
- Variabel Prediktor disebut juga variabel independent yaitu variabel yang bebas (tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya) dan dinotasikan dengan X.

Analisis regresi linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel prediktor hingga p-variabel prediktor dimana banyaknya p kurang dari jumlah observasi (n). Secara umum ada dua macam hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu bentuk hubungan dan keeratan hubungan. Untuk mengetahui bentuk hubungan digunakan analisis regresi. Untuk keeratan hubungan dapat diketahui dengan analisis korelasi. Analisis regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Jika X_1, X_2, \dots, X_i adalah variabel-variabel independen dan Y adalah variabel dependen, maka terdapat hubungan fungsional antara X dan Y, di mana variasi dari X akan diiringi pula oleh variasi dari Y. Secara matematika hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, \dots, X_i, e),$$

di mana : Y adalah variabel dependen, X adalah variabel independen dan e adalah variabel residu (*disturbance term*). Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Berkaitan dengan analisis regresi ini, setidaknya ada empat empat kegiatan yang dapat dilaksanakan dalam analisis regresi, diantaranya: (1) mengadakan

estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris, (2) menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independen, (3) menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak, dan (4) melihat apakah tanda dan magnitud dari estimasi parameter cocok dengan teori (M. Nazir, 1983).

Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi guru dan variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru.

Uji Parameter Regresi, Analisis Uji model regresi dilakukan dengan dua macam, yaitu :

- Uji serentak. Uji serentak merupakan uji terhadap nilai-nilai koefisien regresi (b) secara bersama-sama dengan hipotesa

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$$

$$H_1 : \text{Minimal ada 1 } \beta \text{ yang tidak sama dengan nol.}$$

Statistik uji yang dipakai untuk melakukan uji serentak ini adalah statistik uji F

- Uji individu. Jika hasil pada uji serentak menunjukkan bahwa H_0 ditolak, maka perlu dilakukan uji individu dengan hipotesa :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Untuk pengujian ini digunakan statistik uji t

Untuk penelitian ini dilakukan statistik uji F dan statistik uji t karena dibutuhkan untuk mengetahui nilai-nilai koefisien regresi (b) secara bersama-sama maupun

secara individu (pengaruh parsial variabel motivasi guru dan variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru)

Menentukan analisis regresi ganda tentunya harus melalui langkah pengujian asumsi klasik terlebih dahulu seperti Uji asumsi persyaratan, Uji adanya pengaruh, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan uji Heterokedastis yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal.

F. Definisi Operasional

Definisi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah :

2. Variabel bebas (x)

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*predictor*) yaitu

- a. **Motivasi guru (X1)**, motivasi yang dimaksud disini adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan guru baik yang bersumber dari dalam dirinya (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) dalam melaksanakan tugas pokoknya dan tugas tambahan yang dibebankan kepadanya secara tekun dan kontinyu Indikator untuk mengukur motivasi guru adalah Faktor intrinsik (1) Tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu, (3) Kemampuan mengambil keputusan dan berani mengambil resiko, Faktor Ekstrinsik (4) Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk mencapainya, (5) Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan.

b. **Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial (X2)**, adalah bagaimana individu guru menafsirkan kapasitas yang di miliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dipersepsikan oleh guru, yang mencakup: (1) kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan, (2) kemampuan mengorganisasikan dengan indikator mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil. (3) kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan dan mampu menjalin komunikasi, (4) kemampuan mengadakan pengawasan indikator mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

3. Variabel Terikat (Y)

Kinerja guru (Y). Yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan

Kinerja guru diukur melalui tiga faktor utama yang terdiri dari :

- a. Kemampuan individual
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Guru SMA Negeri di Batam

Bagi Batam yang letak geografisnya berdekatan dengan negara tetangga Singapura dan Malaysia, pendidikan merupakan salah satu fasilitas penting dan tentunya mendapatkan perhatian khusus dari semua pihak. Pemerintah kota Batam terus membangun sekolah mulai dari Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta sebagai upaya untuk mencukupi kebutuhan sekolah bagi masyarakatnya. Wilayah kota Batam yang terdiri dari beberapa pulau besar maupun pulau kecil berusaha untuk mengembangkan pendidikan secara merata.

Dari beberapa pulau yang ada disekitar Pulau Batam tersebut, terdapat SMA Negeri yang berdiri disana. Jumlah SMA Negeri yang ada di kota Batam ada 16 sekolah. Wilayah kota Batam terdiri dari daerah perkotaan dan daerah *hinterland* (daerah kepulauan dan pesisir). Perkembangan pembangunan di kedua daerah tersebut sangat berbeda, baik dari segi kemajuan sarana prasarana fisik maupun dari segi SDM yang ada di masing-masing daerah. Dalam melakukan penelitian ini SMA Negeri yang berada di pulau-pulau itu adalah sekolah yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian karena kami menganggap sekolah tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda dengan keadaan sekolah yang berada di Pulau Batam.

Jadi penelitian ini hanya dibatasi pada sekolah-sekolah yang berada di pulau Batam yang meliputi SMA Negeri 1, SMA Negeri 3, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMA Negeri 8, dan SMA Negeri 12 karena sekolah-sekolah ini memiliki karakteristik yang hampir sama sebagai representasi dari sekolah negeri yang ada di Batam

Penulis melakukan penelitian pada SMA Negeri yang berada di Pulau Batam dengan keadaan guru yang dapat digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Gambaran Guru SMA Negeri di Batam

No	Nama Sekolah	Jml	Jabatan		Jenis Kelamin		Pendidikan		
			Kepala	Guru	L	P	D3	S1	S2
1	SMA Negeri 1	43	1	42	14	29	1	39	3
2	SMA Negeri 3	46	1	45	11	35		46	-
3	SMA Negeri 4	42	1	41	11	31	2	40	-
4	SMA Negeri 5	44	1	43	13	31	3	41	-
5	SMA Negeri 8	39	1	38	18	21	1	38	-
6	SMA Negeri 12	23	1	22	7	16		23	-
Jumlah		237	6	231	74	163	7	227	3

Sumber : Dikmen, Diknas Kota Batam, Maret 2010

B. Deskripsi Responden

1. Identitas Responden

Responden penelitian adalah guru SMA Negeri kota Batam sebanyak 149 orang yang tersebar di enam SMA Negeri yang ada di kota Batam. Peneliti dalam menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner meminta bantuan kepala sekolah, wakil kepala sekolah serta pegawai tata usaha yang ada di sekolah masing-masing sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 90%. Hal ini menjadi faktor yang mendukung dalam keberhasilan pengembalian kuesioner.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana tertera dalam Tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentasi
1	Laki-laki	39	26,174
2	Perempuan	110	73,826
	Jumlah	149	100

Tabel tersebut merefleksikan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih besar dari laki laki. Hal ini menunjukkan bahwa para guru pada umumnya masih didominasi oleh perempuan dan guru laki-laki hanya sebagian kecil saja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagaimana tertera pada Tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah(orang)	Persentase
	D.III	6	4,027
	S1	141	94,631
	S2	2	1,342
	Jumlah	149	100

Sumber: Data Primer

Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki responden menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan S₁ dan S₂ (95,973%) yang sangat dimungkinkan mampu melaksanakan tugas sebagai guru dengan baik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian dari karakteristik responden berdasarkan tingkat usia sebagaimana tertera pada Tabel berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Usia	Jumlah(orang)	Persentase
1.	51 – 60	12	8,054
2.			34,228
3.			39,597
4.	21 - 30	27	18,121
Jumlah		149	100

Sumber: Data Primer

Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang dimiliki responden menunjukkan bahwa sebagian besar (91,046%) memiliki usia produktif yaitu usia antara 21-50 yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia usia produktif ialah usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu dan sangat dimungkinkan mampu melaksanakan tugas sebagai guru dengan baik.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan $df = n - 1$ ($n =$ jumlah responden/sampel). Pada tingkat kemaknaan 5%, maka akan didapatkan angka r tabel. Nilai r hasil/output SPSS dapat dilihat pada kolom "Corrected item-Total Correlation" (korelasi item-total dikoreksi untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala).

Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,250 atau 0,300 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah ítem. Artinya, sama atau lebih besar dari 0,250 atau 0,300 mengindikasikan item tersebut memiliki validitas yang memadai.

Kriteria penafsiran validitas instrument setelah didapatkan hasil perhitungan adalah masing-masing pertanyaan/ Pernyataan dibandingkan nilai r hasil/output dengan nilai r tabel, bila r hasil $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid. Dalam penelitian ini dengan n sebanyak 30 responden, dengan taraf signifikansi 5% didapat r tabel-nya sebesar 0,361

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach* (koefisien reabilitas instrumen), dimana suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila memiliki koefisien kehandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Arikunto :1998). Ketentuannya : bila r Alpha $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut reliabel.

Hasil pengolahan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang telah diajukan kepada responden, akan dipaparkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Motivasi Guru

No Pert.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,660	0,361	Valid

No Pert.	r hitung	r tabel	Keterangan
2.	0,734	0,361	Valid
3.	0,327	0,361	Tidak Valid
4.	0,524	0,361	Valid
5.	0,576	0,361	Valid
6.	0,674	0,361	Valid
7.	0,645	0,361	Valid
8.	0,646	0,361	Valid
9.	0,700	0,361	Valid
10.	0,673	0,361	Valid
11.	0,578	0,361	Valid
12.	0,086	0,361	Tidak Valid
13.	0,455	0,361	Valid
14.	0,552	0,361	Valid
15.	0,678	0,361	Valid
16.	0,317	0,361	Tidak Valid
17.	0,671	0,361	Valid
18.	0,634	0,361	Valid
19.	0,483	0,361	Valid
20.	0,685	0,361	Valid
21.	0,605	0,361	Valid
22.	0,798	0,361	Valid
23.	0,496	0,361	Valid
24.	0,648	0,361	Valid
25.	0,662	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (di olah)

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, dapat dilihat bahwa dari 25 item pertanyaan pada variabel motivasi guru 22 item pertanyaan adalah valid dan 3 item pertanyaan adalah tidak valid. Jadi 22 item pertanyaan pada variabel motivasi guru dapat digunakan untuk analisis variabel lebih lanjut.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No Pert.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.754	0,361	Valid
2.	0.891	0,361	Valid
3.	0.911	0,361	Valid
4.	0.925	0,361	Valid
5.	0.858	0,361	Valid
6.	0,190	0,361	Tidak Valid
7.	0.814	0,361	Valid
8.	0.761	0,361	Valid
9.	0.425	0,361	Valid
10.	0.595	0,361	Valid
11.	0.804	0,361	Valid
12.	0.884	0,361	Valid
13.	0.779	0,361	Valid
14.	0.867	0,361	Valid
15.	0.834	0,361	Valid
16.	0.930	0,361	Valid
17.	0.885	0,361	Valid
18.	0.836	0,361	Valid
19.	0.842	0,361	Valid
20.	0.721	0,361	Valid
21.	0.770	0,361	Valid
22.	0.891	0,361	Valid
23.	0.418	0,361	Valid
24.	0.724	0,361	Valid
25.	0.774	0,361	Valid
26.	0.887	0,361	Valid
27.	0.729	0,361	Valid
28.	0,031	0,361	Tidak Valid
29.	0.653	0,361	Valid
30.	0.510	0,361	Valid
31.	0.854	0,361	Valid
No Pert.	r hitung	r tabel	Keterangan
32.	0.904	0,361	Valid
33.	0.945	0,361	Valid
34.	0.871	0,361	Valid

35.	0.769	0,361	Valid
36.	0.659	0,361	Valid
37.	0.962	0,361	Valid
38.	-0.378*	0,361	Valid
39.	0,116	0,361	Tidak Valid
40.	0.855	0,361	Valid
41.	0.946	0,361	Valid
42.	0.853	0,361	Valid
43.	0.646	0,361	Valid
44.	0,089	0,361	Tidak Valid
45.	0.633	0,361	Valid
46.	0.539	0,361	Valid
47.	0.637	0,361	Valid
48.	0.913	0,361	Valid
49.	0.535	0,361	Valid
50.	0.686	0,361	Valid
51.	0.842	0,361	Valid
52.	0.520	0,361	Valid
53.	0.572	0,361	Valid
54.	0.817	0,361	Valid
55.	0.886	0,361	Valid
56.	0.512	0,361	Valid
57.	0.783	0,361	Valid
58.	0.813	0,361	Valid
59.	0.738	0,361	Valid
60.	0.519	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (di olah)

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, dapat dilihat bahwa dari 60 item pertanyaan pada variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah, 56 item pertanyaan adalah valid 1 diantaranya valid dengan respon negatif dan 4 item pertanyaan lainnya adalah tidak valid. Jadi 55 item pertanyaan pada variabel motivasi dapat digunakan untuk analisis variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah lebih lanjut.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No Pert	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.385	0,361	Valid
2.	0.463	0,361	Valid
3.	0.680	0,361	Valid
4.	0.454	0,361	Valid
5.	0.561	0,361	Valid
6.	0.587	0,361	Valid
7.	0.590	0,361	Valid
8.	0.513	0,361	Valid
9.	0.699	0,361	Valid
10.	0,073	0,361	Tidak Valid
11.	0,328	0,361	Tidak Valid
12.	0.669	0,361	Valid
13.	0.670	0,361	Valid
14.	0,161	0,361	Tidak Valid
15.	0,349	0,361	Tidak Valid
16.	0.422	0,361	Valid
17.	0.399	0,361	Valid
18.	0.430	0,361	Valid
19.	0,330	0,361	Tidak Valid
20.	0.587	0,361	Valid
21.	0.471	0,361	Valid
22.	0.448	0,361	Valid
23.	0,322	0,361	Tidak Valid
24.	0.408	0,361	Valid
25.	0.769	0,361	Valid
26.	0.575	0,361	Valid
27.	0,090	0,361	Tidak Valid
No Pert	r hitung	r tabel	Keterangan
28.	0.645	0,361	Valid
29.	0.718	0,361	Valid
30.	0.743	0,361	Valid
31.	0,318	0,361	Tidak Valid

32.	0.702	0,361	Valid
33.	0.702	0,361	Valid
34.	0.698	0,361	Valid
35.	0.650	0,361	Valid
36.	0.602	0,361	Valid
37.	0.602	0,361	Valid
38.	0.533	0,361	Valid
39.	0.655	0,361	Valid
40.	0.581	0,361	Valid
41.	0.790	0,361	Valid
42.	0.806	0,361	Valid
43.	0.854	0,361	Valid
44.	0.866	0,361	Valid
45.	0.534	0,361	Valid
46.	0.641	0,361	Valid
47.	0.874	0,361	Valid
48.	0.785	0,361	Valid
49.	0.624	0,361	Valid
50.	0.701	0,361	Valid
51.	0.815	0,361	Valid
52.	0.497	0,361	Valid
53.	0.609	0,361	Valid
54.	0.523	0,361	Valid
55.	0.602	0,361	Valid

Sumber:

Data Primer (diolah)

Dari tabel

4.7 tersebut,

dapat dilihat

bahwa dari 55

item pertanyaan

pada variabel

kinerja guru, 47

item pertanyaan

adalah valid dan

8 item

pertanyaan

adalah tidak

valid. Sehingga

47 item

pertanyaan pada variabel kinerja guru dapat digunakan untuk analisis variabel tersebut lebih lanjut.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Motivasi Guru, Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru

Variabel	Indikator/sub variabel	Kuesioner	
		Valid	Tidak Valid
Motivasi guru (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> Intrinsik 1. Tanggung jawab pribadi yang	1, 2, 4, 5	3

Variabel	Indikator/sub variabel	Kuesioner	
		Valid	Tidak Valid
	tinggi		
	2. Menjadi orang yang menguasai dibidang tertentu	6, 7, 8, 9, 10	-
	3. Kemampuan mengambil keputusan dan resiko	11, 13, 14, 15	12
	• Ekstrinsik		
	1. Memiliki program kerja yang realistik untuk mencapainya	17, 18, 19, 20	16
	2. Melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	21, 22, 23, 24, 25	-
Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X₂)	a. Perencanaan		
	Menentukan sasaran	1, 2, 3, 4, 5	-
	b. Pengorganisasian		
	1. Memimpin	7, 8, 9, 10	6
	2. Mengatur	11, 12, 13, 14, 15	-
	3. Memotivasi	16, 17, 18, 19, 20	-
	4. Menggerakkan	21, 22, 23, 24, 25	-
	c. Mengendalikan		
	1. Menetapkan standar kinerja	26, 27, 29, 30	28
	2. Mengukur kinerja	31, 32, 33, 34, 35	-
	3. Membandingkan kinerja dengan standar	36, 37, 38, 40	39
	4. Mengadakan perbaikan	41, 42, 43, 45	44
	d. Mengomunikasikan		
	Komunikasi persuasif	46, 47, 48, 49, 50	-
e. Mengawasi			
Mencegah deviasi	51, 52, 53, 54, 55	-	
f. Melaporkan			

Variabel	Indikator/sub variabel	Kuesioner	
		Valid	Tidak Valid
	Laporan berkala	56,57,58,59,60	-
Kinerja Guru (Y)	a. Kemampuan Individu		
	- Bakat.	1, 2, 3, 4, 5	-
	- Minat	6, 7, 8, 9	10
	- Faktor kepribadian	12,13,	11,14,15
	b. Usaha		
	- Etika kerja	16, 17, 18, 20	19
	- Kehadiran	21, 22, 24, 25	23
	- Rancangan tugas	26, 28, 29, 30	27
	c. Dukungan		
	- Pelatihan dan pengembangan	32, 33, 34, 35	31
	- Peralatan dan teknologi	36, 37, 38, 39, 40	-
- Standar kinerja	41, 42, 43, 44, 45	-	
- Manajemen	46, 47, 48, 49, 50	-	
- rekan kerja	51, 52, 53, 54, 55	-	

Pengujian terhadap tingkat keandalan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu paket program komputer pengolahan data statistika yaitu *SPSS 17,0 for windows* dengan menggunakan *alpha cronbach*. Variabel dikatakan reliabel bila koefisien *alpha* lebih besar dari 0,600. Pengujian ini dilakukan sebanyak dua kali yaitu sebelum butir-butir pertanyaan divalidasi dan setelah butir-butir pertanyaan divalidasi. Hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru, Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru Sebelum Divalidasi

No	Variabel	r hitung	r kritis	Keputusan
1	Motivasi Guru (X ₁)	0,748	0,600	Reliabel

No	Variabel	r hitung	r kritis	Keputusan
2	Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2)	0,753	0,600	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,748	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer (di olah)

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru, Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru Sesudah Divalidasi

No	Variabel	r hitung	r kritis	Keputusan
1	Motivasi Guru (X_1)	0,925	0,600	Reliabel
2	Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2)	0,984	0,600	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,964	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer (di olah)

C. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari uji normalitas dari masing-masing data variabel dengan memakai SPSS

17,0 for windows ini didapat Chi Kuadrat (χ^2) sebagai berikut :

- Dari data tabel motivasi guru didapat nilai chi kuadrat (χ^2_{hitung}) = 8,333, untuk (χ^2_{tabel}) = 33,924 atau dilihat *Asymptop Sig* diatas 0,050 atau sebesar 0,996.
- Dari data tabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah didapat nilai chi kuadrat (χ^2_{hitung}) = 5,200, untuk (χ^2_{tabel}) = 32,671 atau dilihat *Asymptop Sig* diatas 0,050 atau sebesar 1,000.

- Dari data tabel kinerja guru didapat nilai *chi kuadrat* (χ^2_{hitung}) = 3,733, untuk (χ^2_{tabel}) = 32,671 atau dilihat *Asymptop Sig* diatas 0,050 atau sebesar 1,000.

Jadi hipotesis dari uji normalitas dari ketiga data variabel diatas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% atau dilihat dari *Asymptop Sig* yang berada diatas 0,050, maka H_0 diterima.

2. Uji Multikolinieritas

Dari hasil pengolahan data untuk uji multikolinieritas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Koefisien Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.374	19.467		1.406	.162		
X ₁	1.369	.197	.473	6.949	.000	.975	1.026
X ₂	.196	.049	.274	4.019	.000	.975	1.026

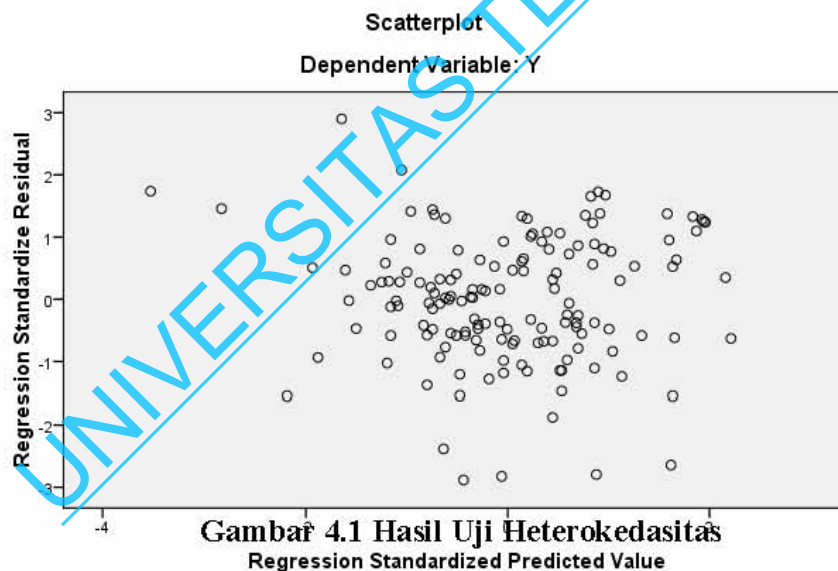
a. Dependent Variable: Y

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresikan terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/\text{tolerance}$) dan

menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Kaedah nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,100 atau sama dengan VIF di atas 10. Artinya, apabila nilai *tolerance* $> 0,100$ atau $VIF > 10$. Dapat dilihat bahwa seluruh variabel penjelas memiliki nilai VIF lebih besar 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah Multikolinieritas

3. Uji heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh grafik dimana penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala homokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

Jadi pada penelitian ini ketiga uji asumsi klasik tersebut dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS).

D. Diskripsi Data dan Variabel

1. Diskripsi data

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Penelitian

Nama	Motivasi Guru (X_1)	Persepsi Guru Terhadap Manajerial Kepala Sekolah (X_2)	Kinerja Guru (Y)
Responden	149	149	149
Jumlah Pertanyaan	22	55	47
Jumlah Nilai	13704	32108	29111
Nilai Maksimal	110	275	235
Nilai Minimal	71	154	148
Rata-rata	91,973	215,490	195,376
Std dev	6,430	26,033	18,596
Varian	41,350	677,700	345,820

2. Diskripsi variabel

Diskripsi data variabel yang terdiri dari variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah sebagai berikut:

a. Data Motivasi Guru (X_1)

Data dari hasil penelitian untuk variabel bebas pertama yaitu motivasi guru (X_1) yang dijangar melalui penyebaran kuesioner. Skor empirik menyebar dari skor terendah 71 sampai dengan skor tertinggi 110, dengan skor total yaitu 13704, rata-rata (M) = 91,9732.

Dari tabulasi data penulis dapat menentukan luas penyebaran nilai merujuk pendapat Anas Sudijono (1992:50) adalah :

$$\text{Rumus Total range (R)} = H - L + 1$$

Dengan :

R = Total range

H = Skor maksimum

L = Skor minimum

1 = Bilangan konstan

Banyaknya interval = R/i

Dengan :

R = Total range

i = Interval

Butir pernyataan terdiri 22 maka total : a) Skor terendah 22; b) Skor tertinggi 110. Jadi $R = 110 - 22 + 1 = 87$ interval = $87 / 5 = 17,4$ dibulatkan menjadi 17. Dari perhitungan skor tersebut dapat ditentukan tingkat persepsi guru terhadap motivasinya adalah :

Tabel 4.13 Penyebaran Frekuensi Motivasi Guru

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	22 - 39	-	-
Rendah	40 - 57	-	-
Cukup	58 - 75	2	1,342
Tinggi	76 - 93	84	56,376
Sangat Tinggi	94 - 110	63	42,282

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Jumlah		149	100

Pada data kuesioner motivasi terdapat beberapa indikator motivasi intrinsik (motivasi yang berasal dari dalam individu) meliputi 3 sub variabel yaitu tanggung Jawab pribadi yang tinggi, menjadi orang yang menguasai bidang tertentu, kemampuan mengambil keputusan dan resiko dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang berasal dari luar individu) meliputi 2 sub variabel yaitu memiliki program kerja yang realistik serta berjuang untuk mencapainya, melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Tabel 4.14 Hasil Kuesioner Motivasi Guru

No	Sub Variabel	TS	RR	S	SS	Total
1	Tanggung Jawab pribadi yang tinggi		8	101	40	149
2	Menjadi orang yang menguasai bidang tertentu		3	79	67	149
3	Kemampuan mengambil keputusan dan resiko	3	26	104	16	149
4	Memiliki program kerja yang realistik untuk dicapainya		5	117	27	149
5	Melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan		2	85	62	149

Dari hasil tersebut tergambar bahwa pada sub variabel melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan merupakan sub variabel yang paling tinggi pengaruhnya dan sub variabel kemampuan mengambil keputusan dan resiko merupakan sub variabel yang terendah pengaruhnya pada variabel motivasi guru.

b. Data Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2)

Data hasil penelitian untuk variabel bebas kedua yaitu Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2) yang dijarang melalui penyebaran kuesioner. Skor empirik menyebar dari skor terendah 154 sampai dengan skor tertinggi 275, dengan skor total yaitu 32108, rata-rata (M)= 215,49

Butir pernyataan terdiri 56 maka total : a) Skor terendah 56; b) Skor tertinggi 280. Jadi $R = 280 - 56 + 1 = 120$, interval = $120/5 = 24$. Dari perhitungan skor tersebut dapat ditentukan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah :

Tabel 4.15 Penyebaran Frekuensi Persepsi Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	56 - 100	-	-
Rendah	101 - 145	-	-
Cukup	146 - 190	23	15,436
Tinggi	191 - 235	97	65,101
Sangat Tinggi	236 - 280	29	19,463
Jumlah		149	100

Pada data kuesioner persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terdapat beberapa indikator merencanakan meliputi 1 sub variabel yaitu menentukan sasaran. Mengorganisasikan meliputi 4 sub variabel yaitu memimpin, mengatur, memotivasi, dan menggerakkan. Mengendalikan meliputi 4 sub variabel yaitu menetapkan standar kinerja, mengukur kinerja, membandingkan kinerja dengan standar, mengadakan perbaikan. Mengomunikasikan meliputi 1 sub variabel yaitu komunikasi persuasif.

Mengawasi meliputi 1 sub variabel mencegah deviasi. melaporkan meliputi 1 sub variabel

Tabel 4.16 Hasil Kuesioner Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No	Sub Variabel	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	Menentukan sasaran		1	24	101	23	149
2	Memimpin		1	13	98	37	149
3	Mengatur		3	34	88	24	149
4	Memotivasi		2	30	93	24	149
5	Menggerakkan			22	106	21	149
6	Menetapkan standar kinerja			18	106	25	149
7	Mengukur kinerja		2	37	92	18	149
8	Membandingkan kinerja dg standar		9	37	87	16	149
9	Mengadakan perbaikan			27	103	19	149
10	Komunikasi persuasif		1	18	102	28	149
11	Mengawasi dan mengendalikan		6	37	90	16	149
12	Melaporkan	1	2	18	102	26	149

Dari hasil tabel tersebut tergambar bahwa sub variabel memimpin merupakan sub variabel yang mempunyai pengaruh tertinggi dan sub variabel komunikasi persuasif merupakan sub variabel yang mempunyai pengaruh terendah pada variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah.

c. Data Kinerja Guru (Y)

Mengenai data dari hasil penelitian untuk variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) yang dijangkit melalui penyebaran kuesioner. Skor empirik

menyebarkan dari skor terendah 148 sampai dengan skor tertinggi 235, dengan skor total yaitu 29111, rata-rata (M) = 195,3758

Butir pernyataan terdiri 47 maka total : a) Skor terendah 47; b) Skor tertinggi 235. Jadi $R = 275 - 47 + 1 = 227$, interval = $227/5 = 37,4$ dibulatkan menjadi 37. Dari perhitungan skor tersebut dapat ditentukan persepsi guru terhadap tingkat kinerja guru:

Tabel 4.17 Penyebaran Frekuensi Kinerja Guru

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	47 - 84	-	-
Rendah	85 - 122	-	-
Cukup	123 - 160	4	2,685
Tinggi	161 - 198	89	59,731
Sangat Tinggi	199 - 235	56	37,584
Jumlah		149	100

Pada data kuesioner kinerja guru itu sendiri terdapat beberapa indikator kemampuan individu meliputi 3 sub variabel yaitu bakat, minat, faktor kepribadian, usaha meliputi 4 sub variabel yaitu semangat, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Dukungan meliputi 3 sub variabel yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Kinerja Guru

No	Sub Variabel	TS	RR	S	SS	Total
1	Bakat		5	94	50	149
2	Minat		4	89	56	149
3	Faktor kepribadian		4	72	73	149
4	Semangat		12	96	41	149

5	Etika kerja		4	94	51	149
6	Kehadiran		6	98	45	149
7	Rancangan tugas	1	8	91	49	149
8	Pelatihan dan pengembangan	2	30	95	22	149
9	Peralatan dan teknologi		13	100	36	149
10	Standar kinerja	3	13	106	27	149
11	Manajemen dan rekan kerja	1	22	90	36	149

Dari hasil tersebut tergambar bahwa minat, faktor kepribadian, dan etika kerja merupakan sub variabel yang mempunyai pengaruh tertinggi dan sub variabel pelatihan dan pengembangan merupakan sub variabel yang mempunyai pengaruh terendah pada variabel kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji individu dengan menggunakan statistik Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel bebas motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Tabel Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
X ₁	1.369	.197	.473	6.949	.000	.979	1.758	.517	.499	.467
X ₂	.196	.049	.274	4.019	.000	.099	.292	.349	.316	.270

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji signifikansi menggunakan uji-t, sesuai dengan tabel diperoleh t hitung variabel motivasi guru sebesar 6,949 dan t hitung variabel persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 4,019 dapat diketahui bahwa berarti ada pengaruh. Hal ini karena t hitung > t tabel 1,960 pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = 148$.

Jadi diperoleh keputusan pengujian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hasil pengujian disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi guru serta persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam.

Hasil analisis menunjukkan harga konstanta besarnya adalah 27,374 sedangkan harga koefisien X_1 besarnya 1,369 dan harga koefisien X_2 besarnya 0,196. Signifikansi dari masing-masing koefisien tersebut adalah 0,000.

Dengan demikian persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,374 + 1,369 X_1 + 0,196 X_2$$

dinyatakan bahwa kinerja guru akan naik jika motivasi dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah naik. Misalnya nilai motivasi dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah naik = 50, maka nilai rata-rata kinerja adalah

$$\begin{aligned} Y &= 27,374 + 1,369 (50) + 0,196 (50) \\ &= 27,374 + 68,45 + 9,8 = 105,424 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa kinerja guru sebesar 27,374 jika tidak terdapat perubahan pada variabel nilai motivasi

guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah. Konstanta sebesar 27,374 tersebut berarti kontribusi variabel bebas selain variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja guru.

b. Uji serentak dengan menggunakan statistik Uji F

Tabel 4.20 ANOVA (Analysis Of Variance)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17409.639	2	8704.819	37.633	.000 ^a
Residual	33771.314	146	231.310		
Total	51180.953	148			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel tersebut ditemukan lintieritas dengan harga F_{hitung} sebesar 37,633. Nilai F_{hitung} dengan $df_1 =$ derajat kebebasan pembilang 2 dan $df_2 =$ derajat kebebasan penyebut 146. Pada kolom probabilitas sig = 0,00 yang jauh lebih kecil dari tingkat probabilitas yang disyaratkan yaitu 0,05.

Membandingkan dengan F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 146$ untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,06. $F_{hitung}(X_1) > F_{tabel}(5\%)$ berarti diterima, artinya model regresi ini dapat diterima untuk menguji pengaruh motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap

kinerja guru, dihitung menggunakan angka *R Square* (angka korelasi yang dikuadratkan) yang disebut juga Koefisien Determinasi.

Tabel 4.21 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.583 ^a	.340	.331	15.209	.340	37.633	2	146	.000

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Hasil analisis menunjukkan besarnya angka koefisien determinasi dalam perhitungan tersebut ialah sebesar 0,34 atau sama dengan 34% ($r^2 \times 100\%$). Angka tersebut mempunyai arti bahwa kinerja guru dipengaruhi 34% oleh motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah, sisanya yaitu 66% ($100\% - 34\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya diluar model regresi ini.

E. Pembahasan

Dari perhitungan uji regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan demikian jika ingin meningkatkan kinerja guru maka usaha yang dapat dilakukan ialah dengan meningkatkan motivasinya. Motivasi guru merupakan faktor pendukung pada kinerja. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan pengukuran kinerja ditetapkan : *performance = Ability x motivation*. maksudnya untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Ishak & Hendri (2003), bahwa manfaat

motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Dari hasil kuesioner yang diisi oleh para responden bahwa pada sebaran frekuensi motivasi guru terdapat 98,56% guru bermotivasi tinggi. Faktor yang paling berpengaruh dalam motivasi guru adalah ketika seorang guru melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Siagian (1996 : 139) mengatakan bahwa seorang karyawan akan menampilkan kinerja yang memuaskan bagi dirinya dan perusahaan apabila yang bersangkutan termotivasi untuk berbuat demikian. Artinya seseorang guru akan bersedia melakukan upaya yang maksimal jika guru tersebut yakin bahwa dengan bekerja dengan baik maka kebutuhan pribadinya pun akan terpenuhi.

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebaran frekuensi persepsi persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terdapat 84,56% berkemampuan tinggi. Faktor yang paling berpengaruh pada kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan memimpin. Sebagaimana pendapat Nawawi (1994), kepemimpinan kependidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan memimpin sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang ada di sekolah terutama yang berhubungan dengan pengaturan guru-gurunya karena dapat membuat mereka bekerja dengan hasil positif seperti yang mereka harapkan.

Mulyasa (2002:118) yang mengatakan bahwa kepemimpinan (kepala sekolah) sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pegawai dan produktivitas,

sehingga dapat mendorong untuk pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan manajerial adalah sebagian cermin dari sikap profesionalisme yang dapat meningkatkan motivasi prestasi, sehingga dapat menciptakan kinerja yang berhasil (Ferdinand,2000)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi $r^2 = 0,34$ ini menunjukkan sumbangan relatif motivasi guru dan persepsi guru terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru sebesar 34%, sedang sisanya sebesar 66% ditentukan oleh faktor lain.

Fakta ini dapat mengimplikasikan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain dari dua faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Pada sebaran frekuensi kinerja guru terdapat 97,31% guru mempunyai kinerja tinggi. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah minat, faktor kepribadian, dan etika kerja guru.

Alma (2003) menyatakan bahwa ada tiga kekuatan internal yang berpengaruh pada produktivitas, yaitu: proses manajerial, kepemimpinan manajerial, dan motivasi. Dengan demikian adanya motivasi guru dalam menjalankan tugas mengajar yang diimbangi dengan kemampuan manajerial yang baik dari seorang kepala sekolah akan berdampak positif pula terhadap kinerja guru itu sendiri.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Batam dengan rincian sebagai berikut:

1. Motivasi guru dapat mendorong dan meningkatkan kinerjanya. Pengaruh terbesar pada motivasi guru adalah ketika para guru dapat melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan .
2. Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Sub variabel pengorganisasian pada kemampuan memimpin merupakan indikator yang paling berpengaruh pada persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah.
3. Efektivitas kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang akan dihasilkan sangat besar dipengaruhi oleh minat, faktor kepribadian, dan etika kerja guru.

Oleh sebab itu motivasi guru yang tinggi dan kemampuan manajerial yang baik dari seorang kepala sekolah dalam membina guru dan pengelolaan sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Pada akhirnya kinerja guru merupakan menjadi kunci keberhasilan sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari data yang diperoleh, maka diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin guru sangat berpotensi meningkatkan kinerja guru. Maka dalam memilih seorang kepala sekolah, kemampuan memimpin merupakan syarat yang harus dimiliki agar dapat meningkatkan kinerja guru serta mutu pendidikan.
2. Para guru harus dapat meningkatkan kemampuannya, selalu berinovasi, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya
3. *Stakeholder* dalam hal ini pihak pemerintah, masyarakat ataupun institusi terkait agar ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian dukungan dan respon yang positif terhadap guru dan Kepala Sekolah dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Berikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pelatihan kepemimpinan kepada kepala sekolah.

Daftar Kepustakaan

- Abdurrahman, H. A. (1996). *Leadership (Teori Pengembangan Filosofi Kepemimpinan Kerja)*. Jakarta: Dinas Latihan Jabatan LAN.
- Agung. Wibowo, (2009), Motivasi Kerja Guru dalam Mengembangkan Kurikulum di Sekolah Thomas, *Jurnal Pendidikan Penabur - No.13/Tahun ke-8*, 56-63
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Reneka cipta.
- As'ad. Moch. (1987). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bafadall, Ibrahim. (1992). *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Pembina Profesional Guru*. Bandung: Bumi Aksara.
- Bellen S. dkk. (2000). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: UNESCO-UNICEF-Pemerintah Indonesia
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen Kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Daft, Richard L. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas, (2000). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Tanpa Penerbit
- Duhou. Abu. (2002). *School Based Management*. Paris: Internasional Institute for Educational Planning
- Fattah. (1999). *Landasan Manajemen Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosda Karya
- Gujarati, D. 1991. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- , (1995), "*Basic Econometrics*", 3rd Edition, New York McGraw Hill.
- Handoko, T. Hani.(2003). *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Makalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, K. (1997). *Psikologis Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali Press Yogyakarta: Kanisius
- Kusnan, Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru, *IQRA'*, Volume 3 Januari - Juni 2007
- Lamatenggo, (2001), "Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD di Gorontalo" *Tesis*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, h. 98.
- Liputo, Benyamin. (1998). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mahtika, Hanafie. (2006). *Ilmu administrasi Konsep dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Gunung Agung
- Manangkasi. (1998). *Statistik Terapan*. Ujung Pandang: FIP IKIP
- Maisyaroh. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Moedjiarto, (2001), Sekolah Unggul: Metodologi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jakarta: Duta Graha Pustaka, h. 90.
- Moenir. (1996). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mondy, R Wayne dan Shane R. Premeaux. (1993). *Management: Concept, Practices, and Skill*. Boston: Allyn and Bacon
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- , (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi* Bandung: PT. RajaGrafindo Persada,
- (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Muslim, S. (2003). *Kinerja Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) SLTP Negeri 2 Mataram*: Universitas Negeri Surabaya.

- Nawawi, H. (1999). *Administrasi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Purwanto. M. Ngalim, (1998). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Purwanto. (1990). *Psikologis Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Poerwardarminta. W.J.S, (1996). *Kamus Besar Bahas Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahardja Alice Tjandralila, (2004), Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta, *Jurnal Pendidikan Penabur* No.03 / Th.III, 1-21
- Robbins, D. Stephen.(2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Slamet, PH., (2000). "Manajemen Berbasis Sekolah." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Tahun 6 (027) hlm.60-63. Depdiknas
- Siagian, Sondang P. (1992). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara
- , (1996). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, H.B. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. D. (2004). *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung : Falah Production.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- . (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutaryadi. (1993). *Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Syadan. G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djembatan
- Stevenson, Nancy. (2001). *Penuntun 10 Menit Seni Memotivasi*. Yogyakarta: Andi
- Stoner, James A. (1987). *Management*. London : Prentice-Hall International Inc.
- Tilaar. H.A.R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka cipta

Tiro, Muhammad Arif. (1999). *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Uno. B. Hamzah. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Utari Malik, (2007). “Kemampuan manajerial dan Hubungannya dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kota Manado” *Laporan Hasil Penelitian* (Manado), h. 59.

Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Walgito. Bimo. (2000). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta

Wainer. (1990). *Atribute On Theory Achievement Motivation and Educational Process (Review Of Educational Research)*.

Yulk. Gary. (1998). *Leadership in Organization*. Jakarta: Prennhalindo

UNIVERSITAS TERBUKA

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI BATAM

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Unit Kerja :

Pangkat/Gol :

Masa Kerja :

Umur :

BAGIAN II : PETUNJUK

1. Bacalah instrumen ini secara seksama
2. Jawaban instrumen ini tidak ada yang benar dan salah dan tidak berpengaruh terhadap konduite Saudara. Jawablah dengan jujur dan apa adanya, agar jawaban yang Saudara berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Berilah tanda silang pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa yang ada pada diri Saudara
4. Pilihlah :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - R : RaguRagu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Atas kesediaan Saudara untuk mengisi angket ini penulis sampaikan terima kasih

Batam, Maret 2010
Peneliti,

Mohardi

BAGIAN III : PERNYATAAN

A. MOTIVASI KERJA GURU

No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
	Faktor Intrinsik					
	1. Tanggung Jawab pribadi yang tinggi					
1	Saya merasa berdosa jika tidak mengajar pada jadwal mengajar saya					
2	Kemampuan saya menguasai bahan pengajaran perlu saya tingkatkan					
3	Bekerja adalah sesuatu yang benar-benar saya senangi					
4	Di sekolah, mereka berpendapat bahwa saya rajin					
5	Untuk bersenang senang dan bersantai saya saya punya waktu					
	2. Menjadi orang terkemuka dibidang tertentu					
6	Saya percaya bahwa mempersiapkan sebuah tugas yang penting dalam waktu yang lama sangat penting agar berhasil					
7	Saya menganggap rekan yang mengajar dengan sungguh-sungguh sangat menyenangkan					
8	Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada siswa saya berusaha meningkatkan kemampuan saya					
9	Saya merasa menjadi guru adalah panggilan jiwa, dan harus dilaksanakan dengan penuh pengabdian					
10	Profesi guru telah membuat hidup saya menjadi senang/ bahagia					
	3. Kemampuan mengambil keputusan dan resiko					
11	Ketika saya sedang bekerja, tuntutan saya terhadap diri sendiri adalah tinggi					
12	Jika melakukan sesuatu yang sulit saya biasa menyelesaikannya					
13	Saya dapat mengerjakan sesuatu tanpa lelah selama waktu yang sangat singkat					
14	Saya bekerja lebih sering daripada pekerjaan yang saya tetapkan					
15	Saya bersemangat jika pekerjaan guru semakin menantang, merangsang untuk berpikir dan berbuat, serta memungkinkan terjadinya aktivitas penuh makna					
	Faktor Ekstrinsik					
	1. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik untuk mencapainya					
16	Biasanya saya berorientasi pada masa depan dengan baik					

17	Saya berpendapat untuk meraih posisi tinggi dalam masyarakat merupakan hal yang mutlak					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
18	Jika kepala sekolah memberi tugas, saya kerjakan dengan baik					
19	Saya pikir hubungan baik dengan kepala sekolah adalah penting					
20	Saya siap bekerja keras menyelesaikan pekerjaan yang bisa memungkinkan dapat melihat hasil kerja yang saya peroleh					
	2. Melakukan pekerjaan yang berarti dengan hasil yang memuaskan					
21	Saya berusaha mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai					
22	Saya berusaha menilai prestasi belajar untuk mengetahui pencapaian belajar					
23	Saya berkewajiban menggunakan metode-metode mengajar yang tepat untuk setiap materi pelajaran					
24	Kepala sekolah Anda dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang berprestasi					
25	Jika saya tidak melakukan tugas dengan baik dan tidak men capai sasaran, kemudian saya memutuskan untuk tidak menyerah dan tetap melakukan yang terbaik demi meraih sasaran saya					

B. Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
Perencanaan (Menentukan sasaran)						
1.	Kepala Sekolah mampu menentukan sasaran dengan menyusun perencanaan sekolah dengan baik					
2.	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.					
3.	Kepala sekolah Anda dapat menentukan langkah langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah					
4.	Kepala sekolah Anda dapat memilih metode dan alat yang sebaiknya digunakan untuk mencapai misi, tujuan dan sasaran sekolah.					
5.	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis faktor - faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah					
Pengorganisasian (Memimpin)						
6.	Kepala Sekolah tidak otoriter dalam memimpin					

7.	Kepala Sekolah membantu guru dalam mengatasi masalah belajar mengajar					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
8.	Kepala sekolah Anda memiliki gagasan - gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah.					
9.	Teguran yang diberikan kepala sekolah bukan ancaman bagi anda					
10.	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah ini					
Pengorganisasian (Mengatur)						
11.	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis faktor - faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah					
12.	Kepala Sekolah mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada bawahan dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran					
13.	Kepala sekolah mampu mengelola keuangan sekolah secara transparan					
14.	Kepala sekolah Anda memiliki keberanian untuk Melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik					
15.	Kepala Sekolah mampu mengelola siswa untuk menjadi disiplin					
Pengorganisasian (Memotivasi)						
16.	Kepala Sekolah mampu membantu guru dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar					
17.	Kepala Sekolah mampu menggerakkan pegawai TU untuk memberi pelayanan yang lebih baik					
18.	Kepala sekolah Anda dapat memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada seluruh personil sekolah					
19.	Kepala sekolah Anda dapat membangun <i>team work</i> yang kompak dan berdedikasi tinggi					
20.	Kepala Sekolah mampu menciptakan budaya tertib pada warga sekolah					
Pengorganisasian (Menggerakkan)						
21.	Kepala Sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah					
22.	Kepala sekolah Anda dapat membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.					
23.	Kepala sekolah Anda memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya					

24.	Kepala Sekolah mampu mendokumentasikan kegiatan organisasi dengan baik					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
25.	Kepala sekolah Anda dapat menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas					
Mengendalikan (Menetapkan standar kinerja)						
26.	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan criteria-kriteria keberhasilan program sekolah					
27.	Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah ini					
28.	Kepala Sekolah tidak mengembangkan unit usaha di sekolah ini					
29.	Kepala sekolah Anda dapat mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya					
30.	Kepala Sekolah mampu mengembangkan sistem informasi sekolah secara komputerisasi					
Mengendalikan (Mengukur kinerja yang berjalan)						
31.	Kepala Sekolah memberikan penilaian kepada bawahan secara obyektif					
32.	Kepala sekolah Anda dapat menentukan metode dan langkah-langkah untuk mengukur keberhasilan program sekolah.					
33.	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan indikator – indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah.					
34.	Kepala sekolah Anda dapat melaksanakan penilaian kinerja personil sekolah secara baik, sehingga mendorong setiap personil untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya					
35.	Kepala sekolah Anda dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang berprestasi					
Mengendalikan (Membandingkan kinerja dg standar)						
36.	Kepala Sekolah melakukan supervisi secara rutin					
37.	Kepala Sekolah mampu mengevaluasi kinerja bawahan dengan bijak					
38.	Kepala Sekolah hanya mencari kesalahan bawahan dalam melakukan pengawasan					
39.	Kepala Sekolah mampu mengembangkan kegiatan belajar mengajar berbasis TI (Teknologi Informatika)					

40.	Kepala sekolah Anda dapat menentukan sasaran sekolah secara realistis, dengan menggunakan kriteria yang dapat diukur.					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
Mengendalikan (Mengadakan perbaikan jika ada penyimpangan)						
41.	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis dan menindak lanjuti hasil-hasil evaluasi					
42.	Kepala Sekolah mampu memberikan saran dan kritik yang membangun ketika mengadakan pengawasan kepada bawahan					
43.	Kepala sekolah Anda dapat memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang melanggar aturan					
44.	Kepala Sekolah tidak membahas hasil pengawasan kepada guru yang bersangkutan					
45.	Kepala Sekolah anda dapat mengembangkan program pengajaran serta perbaikan (remedial teaching) bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan					
Mengkomunikasikan (Komunikasi persuasif)						
46.	Kepala sekolah Anda dapat melakukan negosiasi dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan pendidikan di sekolah ini					
47.	Kepala sekolah Anda dapat menyampaikan informasi tentang berbagai kemajuan dan prestasi sekolah kepada masyarakat luas					
48.	Kepala sekolah Anda dapat menyampaikan tentang berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada seluruh warga sekolah, misalnya tentang <i>life skill</i> , Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, dan sebagainya.					
49.	Kepala Sekolah mampu membuat hubungan yang baik dengan masyarakat					
50.	Kepala Sekolah mampu mendapat bantuan pengembangan sekolah melalui proposal yang diajukan					
Mengawasi dan Mengendalikan (Mencegah deviasi)						
51.	Kepala Sekolah mampu mengelola sekolah ini menjadi berkembang lebih baik					
52.	Kepala Sekolah mampu mengontrol penggunaan keuangan sekolah sehingga kegiatan sekolah tidak kekurangan dana					
53.	Kepala Sekolah melakukan supervisi secara rutin					

54.	Kepala sekolah Anda dapat merencanakan kebutuhan personil sekolah dengan baik, sehingga tidak terjadi kelebihan atau kekurangan personil					
55.	Kepala Sekolah telah melakukan kepemimpinan sesuai dengan harapan bawahan					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
Melaporkan (Laporan berkala)						
56.	Kepala sekolah mengadakan rapat berkala dan melaporkan setiap perkembangan kepada para guru					
57.	Kepala sekolah membuat laporan keadaan sekolah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya					
58.	Laporan berkala dapat menjadi informasi bagi kepala sekolah untuk dapat menyusun program kerja yang berkelanjutan					
59.	Laporan berkala dianalisis oleh kepala sekolah untuk dijadikan acuan mengambil kebijakan					
60.	Laporan berkala dibuat secara rutin					

C. KINERJA GURU

No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kemampuan Individu (Bakat)						
1.	Saya merasa bangga menjadi guru					
2.	Saya merasa puas dan bangga saat mengajar					
3.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu					
4.	Saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik					
5.	Saya bangga dapat diberi kesempatan untuk berkarir di sekolah ini					
Kemampuan Individu (Minat)						
6.	Menjadi guru merupakan pencapaian prestasi saya					
7.	Saya merasa pekerjaan saya ini lebih menarik daripada pekerjaan orang lain					
8.	Secara seksama saya mengkaji kurikulum agar pengajaran saya terarah					
9.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam berkomunikasi dengan siswa					

10.	Saya merasa puas pada kemungkinan pengembangan karir saya kelak					
Kemampuan Individu (Faktor kepribadian)						
11.	Saya merasa senang atas pengakuan rekan sekerja pada kemampuan saya					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
12.	Pekerjaan ini sesuatu yang berarti bagi saya					
13.	Saya senang Kepala Sekolah mau membicarakan masalah saya secara kekeluargaan					
14.	Apabila saya mempunyai gagasan positif maka gagasan itu harus diterima					
15.	Saya peduli pada hasil supervisi dari Kepala Sekolah					
Usaha (Motivasi)						
16.	Gaji (pendapatan sebagai guru) telah membuat saya termotivasi bekerja					
17.	Saya senang mendapat jabatan tambahan dari Kepala Sekolah					
18.	Saya senang pada hubungan yang harmonis diantara sesama guru					
19.	sikap pimpinan (kepala sekolah) yang berkaitan dengan karir sebagai guru dapat membuat saya termotivasi untuk bekerja					
20.	Kepala Sekolah telah melakukan supervisi sesuai dengan harapan bawahan					
Usaha (Etika Kerja)						
21.	Tanggung jawab saya tidak sebatas mengajar saja di sekolah ini					
22.	Setiap guru didorong untuk terlibat dalam tim kerja					
23.	Setiap guru merasa bertanggung jawab terhadap tujuan yang ingin dicapai bersama					
24.	Setiap guru mengutamakan program yang dikerjakan					
25.	Saya bangga dapat bekerjasama sebagai suatu tim di sekolah ini					
Usaha (Kehadiran)						
26.	Saya menyesal jika terlambat masuk kelas					
27.	Saya memberikan tugas kepada siswa jika saya ijin tidak masuk kelas					
28.	Jika ada kelas kosong karena ketiadaan guru saya berusaha untuk mengisinya					
29.	Secara rutin saya mengabsen siswa yang ikut pelajaran saya					
30.	Saya peduli pada aturan yang diterapkan oleh sekolah					

Usaha (Rancangan Tugas)						
31.	Selalu ada 3 ranah (pengetahuan, ketrampilan dan sikap) dalam setiap program pengajaran saya					
32.	Secara rutin saya mempersiapkan metode mengajar yang tepat untuk mata pelajaran saya					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
33.	Secara rutin saya membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran) sebelum mengajar					
34.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan saya					
35.	Rekan sekerja saling membantu dalam bekerja					
Dukungan (Pelatihan dan Pengembangan)						
36.	Sekolah memberi kesempatan kepada para guru untuk dapat meningkatkan kompetensinya					
37.	Saya diberi kesempatan untuk memperoleh pelatihan yang diselenggarakan di luar sekolah					
38.	Dalam pengembangan diri, sekolah berusaha meminimalkan birokrasi					
39.	Saya mendapatkan hak yang sama dengan rekan lainnya dalam memperoleh kesempatan pelatihan dan pengembangan					
40.	Sekolah menganalisis kebutuhan dalam menyusun pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan guru					
Dukungan (Peralatan dan Teknologi)						
41.	Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada siswa saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menggunakan media pengajaran					
42.	Secara rutin saya menggunakan sarana yang ada di sekolah ini untuk kegiatan belajar mengajar					
43.	Saya memperhatikan lingkungan sekolah sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar					
44.	Untuk meningkatkan hasil belajar siswa saya memanfaatkan sumber belajar yang tepat dalam program pengajaran yang saya buat					
45.	Saya menggunakan pembelajaran berbasis TIK dalam mengajar					
Dukungan (Standar Kinerja)						
46.	Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan					
47.	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan Saya selalu berorientasi pada keberhasilan					
48.	Ketika sedang bekerja, tuntutan Saya untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi.					

49.	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini.					
50.	Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja saya.					
No.	Pernyataan	PILIHAN				
		SS	S	R	TS	STS
Dukungan (Manajemen dan Rekan kerja)						
51.	Pintu kepala sekolah selalu terbuka untuk berkomunikasi satu dengan yang lain					
52.	Sekolah menyebarkan informasi penting ke guru-gurunya dengan cepat					
53.	Terjalin komunikasi dan kerjasama dengan seluruh warga sekolah					
54.	Guru di sekolah ini dengan senang hati saling bekerja sama					
55.	Saya senang jika ada masalah dalam hubungan dengan rekan sekerja dapat diselesaikan dengan kekeluargaan					

UNIVERSITAS TERBUKA

Motivasi (X₁)

Tabel X_{1a} Motivasi Intrinsik (Tanggung Jawab pribadi yang tinggi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	5.4	5.4	5.4
	S	101	67.8	67.8	73.2
	SS	40	26.8	26.8	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{1b} Motivasi Intrinsik (Menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	2.0	2.0	2.0
	S	79	53.0	53.0	55.0
	SS	67	45.0	45.0	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{1c} Motivasi Intrinsik (Kemampuan mengambil keputusan dan berani mengambil resiko)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.0	2.0	2.0
	RR	26	17.4	17.4	19.5
	S	104	69.8	69.8	89.3
	SS	16	10.7	10.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{1d} Motivasi Ekstrinsik (Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuanyang realistik serta berjuang untuk mencapainya)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	3.4	3.4	3.4
	S	117	78.5	78.5	81.9
	SS	27	18.1	18.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{1e} Motivasi Ekstrinsik (Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	1.3	1.3	1.3
	S	85	57.0	57.0	58.4
	SS	62	41.6	41.6	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X₂)

Tabel X_{2a} Perencanaan (Menentukan sasaran)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	RR	24	16.1	16.1	16.8
	S	101	67.8	67.8	84.6
	SS	23	15.4	15.4	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2b} Pengorganisasian (Memimpin)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	RR	13	8.7	8.7	9.4
	S	98	65.8	65.8	75.2
	SS	37	24.8	24.8	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2c} Pengorganisasian (Mengatur)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.0	2.0	2.0
	RR	34	22.8	22.8	24.8
	S	88	59.1	59.1	83.9
	SS	24	16.1	16.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2d} Pengorganisasian (Memotivasi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.3	1.3	1.3
	RR	30	20.1	20.1	21.5
	S	93	62.4	62.4	83.9
	SS	24	16.1	16.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2e} Pengorganisasian (Menggerakkan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	22	14.8	14.8	14.8
	S	106	71.1	71.1	85.9
	SS	21	14.1	14.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2f} Mengendalikan (Menetapkan standar kinerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	18	12.1	12.1	12.1
	S	106	71.1	71.1	83.2
	SS	25	16.8	16.8	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2g} Mengendalikan (Mengukur kinerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.3	1.3	1.3
	RR	37	24.8	24.8	26.2
	S	92	61.7	61.7	87.9
	SS	18	12.1	12.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2h} Mengendalikan (Membandingkan kinerja dg standar)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6.0	6.0	6.0

Tabel X_{2h} Mengendalikan (Membandingkan kinerja dg standar)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	37	24.8	24.8	30.9
S	87	58.4	58.4	89.3
SS	16	10.7	10.7	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2j} Mengendalikan (Mengadakan perbaikan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	27	18.1	18.1	18.1
S	103	69.1	69.1	87.2
SS	19	12.8	12.8	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2j} Komunikasi (Komunikasi persuasif)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.7	.7	.7
RR	18	12.1	12.1	12.8
S	102	68.5	68.5	81.2
SS	28	18.8	18.8	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2k} Mengawasi & mengendalikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	4.0	4.0	4.0
RR	37	24.8	24.8	28.9
S	90	60.4	60.4	89.3
SS	16	10.7	10.7	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel X_{2l} Melaporkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.7	.7	.7

Tabel X₂₁ Melaporkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1.3	1.3	2.0
RR	18	12.1	12.1	14.1
S	102	68.5	68.5	82.6
SS	26	17.4	17.4	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Kinerja guru(Y)**Tabel Ya Kemampuan Individu (Bakat)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	5	3.4	3.4	3.4
S	94	63.1	63.1	66.4
SS	50	33.6	33.6	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yb Kemampuan Individu (Minat)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	2.7	2.7	2.7
S	89	59.7	59.7	62.4
SS	56	37.6	37.6	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yc Kemampuan Individu (Faktor kepribadian)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	2.7	2.7	2.7
S	72	48.3	48.3	51.0
SS	73	49.0	49.0	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yd Usaha (Semangat)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	12	8.1	8.1	8.1

	S	96	64.4	64.4	72.5
	SS	41	27.5	27.5	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel Ye Usaha (Etika kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	2.7	2.7	2.7
	S	94	63.1	63.1	65.8
	SS	51	34.2	34.2	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yf Usaha (Kehadiran)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	4.0	4.0	4.0
	S	98	65.8	65.8	69.8
	SS	45	30.2	30.2	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yg Usaha (Rancangan tugas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	RR	8	5.4	5.4	6.0
	S	91	61.1	61.1	67.1
	SS	49	32.9	32.9	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yh Dukungan (Pelatihan dan pengembangan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.3	1.3	1.3

Tabel Yh Dukungan (Pelatihan dan pengembangan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	30	20.1	20.1	21.5
S	95	63.8	63.8	85.2
SS	22	14.8	14.8	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yi Dukungan (Peralatan dan teknologi)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	13	8.7	8.7	8.7
S	100	67.1	67.1	75.8
SS	36	24.2	24.2	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yj Dukungan (Standar kinerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2.0	2.0	2.0
RR	13	8.7	8.7	10.7
S	106	71.1	71.1	81.9
SS	27	18.1	18.1	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Tabel Yk Dukungan (Manajemen dan rekan kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.7	.7	.7
RR	22	14.8	14.8	15.4
S	90	60.4	60.4	75.8
SS	36	24.2	24.2	100.0
Total	149	100.0	100.0	

Motivasi (X_1)

No	Sub variabel Motivasi	TS	RR	S	SS	Total
1	Tanggung Jawab pribadi yang tinggi		8	101	40	149
2	Menjadi orang yang menguasai bidang tertentu		3	79	67	149
3	Kemampuan mengambil keputusan dan resiko	3	26	104	16	149
4	Memiliki program kerja yang realistis untuk dicapainya		5	117	27	149
5	Melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan		2	85	62	149

Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2)

No	Sub Variabel Persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	Menentukan sasaran		1	24	101	23	149
2	Memimpin		1	13	98	37	149
3	Mengatur		3	34	88	24	149
4	Memotivasi		2	30	93	24	149
5	Menggerakkan			22	106	21	149
6	Menetapkan standar kinerja			18	106	25	149
7	Mengukur kinerja		2	37	92	18	149
8	Membandingkan kinerja dg standar		9	37	87	16	149
9	Mengadakan perbaikan			27	103	19	149
10	Komunikasi persuasif		1	18	102	28	149
11	Mengawasi & mengendalikan		6	37	90	16	149
12	Melaporkan	1	2	18	102	26	149

Kinerja Guru (Y)

No	Sub Variabel Kineja guru	TS	RR	S	SS	Total
1	Bakat		5	94	50	149
2	Minat		4	89	56	149
3	Faktor kepribadian		4	72	73	149
4	Semangat		12	96	41	149
5	Etika kerja		4	94	51	149
6	Kehadiran		6	98	45	149
7	Rancangan tugas	1	8	91	49	149
8	Pelatihan dan pengembangan	2	30	95	22	149
9	Peralatan dan teknologi		13	100	36	149
10	Standar kinerja	3	13	106	27	149
11	Manajemen dan rekan kerja	1	22	90	36	149

UNIVERSITAS TERBUKA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V10 V11 V12 V13 V14 V15
V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\spssku\Valdts Motiv.sav

		Total
V01	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V02	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V03	Pearson Correlation	.327
	Sig. (2-tailed)	.078
	N	30
V04	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
V05	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V06	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V07	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V08	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V09	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V10	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V11	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V12	Pearson Correlation	.086

	Sig. (2-tailed)	.651
	N	30
V13	Pearson Correlation	.455 [*]
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
V14	Pearson Correlation	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
V15	Pearson Correlation	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V16	Pearson Correlation	.317
	Sig. (2-tailed)	.088
	N	30
V17	Pearson Correlation	.671 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V18	Pearson Correlation	.634 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V19	Pearson Correlation	.483 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
V20	Pearson Correlation	.685 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V21	Pearson Correlation	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V22	Pearson Correlation	.798 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V23	Pearson Correlation	.496 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
V24	Pearson Correlation	.648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V25	Pearson Correlation	.662 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V10 V11 V12 V13 V14 V15
V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V32 V33
V34 V35 V36 V37 V38 V39 V40 V41 V42 V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50 V51
V52 V53 V54 V55 V56 V57 V58 V59 V60
Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet2] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\spssku\Valdts Manajerial.sav

	Total
V01 Pearson Correlation	.754**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
V02 Pearson Correlation	.891**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
V03 Pearson Correlation	.911**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
V04 Pearson Correlation	.925**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
V05 Pearson Correlation	.858**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
V06 Pearson Correlation	.190
Sig. (2-tailed)	.315
N	30
V07 Pearson Correlation	.814**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
V08 Pearson Correlation	.761**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
V09 Pearson Correlation	.425*
Sig. (2-tailed)	.019
N	30
V10 Pearson Correlation	.595**
Sig. (2-tailed)	.001
N	30
V11 Pearson Correlation	.804**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V12	Pearson Correlation	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V13	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V14	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V15	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V16	Pearson Correlation	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V17	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V18	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V19	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V20	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V21	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V22	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V23	Pearson Correlation	.418*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	30
V24	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V25	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V26	Pearson Correlation	.887**

UNIVERSITAS TERBUKA

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V27	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V28	Pearson Correlation	.031
	Sig. (2-tailed)	.871
	N	30
V29	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V30	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
V31	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V32	Pearson Correlation	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V33	Pearson Correlation	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V34	Pearson Correlation	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V35	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V36	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V37	Pearson Correlation	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V38	Pearson Correlation	-.378*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	30
V39	Pearson Correlation	.116
	Sig. (2-tailed)	.542
	N	30
V40	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V41	Pearson Correlation	.946**

UNIVERSITAS TERBUKA

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V42	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V43	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V44	Pearson Correlation	.089
	Sig. (2-tailed)	.641
	N	30
V45	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V46	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
V47	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V48	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V49	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
V50	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V51	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V52	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
V53	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V54	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V55	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V56	Pearson Correlation	.512**

UNIVERSITAS TERBUKA

	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
V57	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V58	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V59	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V60	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

UNIVERSITAS TERBUKA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V10 V11 V12 V13 V14 V15
V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V32 V33
V34 V35 V36 V37 V38 V39 V40 V41 V42 V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50 V51
V52 V53 V54 V55

```

Total

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\spssku\Valdts Kinerja.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
V01	4.70	.535	30
V02	4.50	.572	30
V03	4.07	.640	30
V04	4.30	.535	30
V05	4.43	.568	30
V06	4.37	.556	30
V07	4.33	.661	30
V08	4.33	.547	30
V09	4.60	.498	30
V10	3.93	.691	30
V11	3.70	.750	30
V12	4.60	.498	30
V13	4.27	.640	30
V14	2.93	1.230	30
V15	3.93	.691	30
V16	4.20	.551	30
V17	3.90	.759	30
V18	4.60	.563	30
V19	4.23	.774	30
V20	3.63	1.033	30
V21	4.27	.640	30
V22	4.00	.695	30
V23	4.03	.718	30
V24	4.23	.626	30
V25	4.13	.973	30
V26	4.17	.699	30
V27	4.43	.504	30
V28	3.43	.728	30
V29	4.33	.711	30
V30	4.50	.509	30
V31	4.27	.785	30
V32	4.40	.563	30

V33	4.33	.711	30
V34	4.13	.681	30
V35	4.20	.714	30
V36	4.30	.596	30
V37	4.20	.664	30
V38	4.00	.643	30
V39	3.93	.785	30
V40	3.87	.730	30
V41	4.37	.556	30
V42	4.13	.629	30
V43	4.20	.714	30
V44	4.23	.568	30
V45	4.00	.871	30
V46	4.20	.484	30
V47	4.17	.648	30
V48	4.20	.714	30
V49	4.00	.743	30
V50	4.10	.607	30
V51	4.37	.669	30
V52	3.90	.803	30
V53	4.10	.803	30
V54	4.13	.776	30
V55	4.43	.679	30
Total	229.27	20.816	30

		Total
V01	Pearson Correlation	.385 [*]
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	30
V02	Pearson Correlation	.463 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	30
V03	Pearson Correlation	.680 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V04	Pearson Correlation	.454 [*]
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
V05	Pearson Correlation	.561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V06	Pearson Correlation	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V07	Pearson Correlation	.590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001

	N	30
V08	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
V09	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V10	Pearson Correlation	.073
	Sig. (2-tailed)	.701
	N	30
V11	Pearson Correlation	.328
	Sig. (2-tailed)	.077
	N	30
V12	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V13	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V14	Pearson Correlation	.161
	Sig. (2-tailed)	.395
	N	30
V15	Pearson Correlation	.349
	Sig. (2-tailed)	.059
	N	30
V16	Pearson Correlation	.422
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	30
V17	Pearson Correlation	.399
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	30
V18	Pearson Correlation	.430
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	30
V19	Pearson Correlation	.330
	Sig. (2-tailed)	.075
	N	30
V20	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V21	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
V22	Pearson Correlation	.448
	Sig. (2-tailed)	.013

	N	30
V23	Pearson Correlation	.322
	Sig. (2-tailed)	.082
	N	30
V24	Pearson Correlation	.408
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
V25	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V26	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V27	Pearson Correlation	.090
	Sig. (2-tailed)	.634
	N	30
V28	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V29	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V30	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V31	Pearson Correlation	.318
	Sig. (2-tailed)	.086
	N	30
V32	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V33	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V34	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V35	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V36	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V37	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
V38	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
V39	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V40	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
V41	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V42	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V43	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V44	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V45	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
V46	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V47	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V48	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V49	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V50	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V51	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V52	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.005

	N	30
V53	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
V54	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
V55	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

UNIVERSITAS TERBUKA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V10 V11 V12 V13 V14 V15
V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=MEANS VARIANCE COV CORR.
```

Reliability

[DataSet2] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\spssku\Valdts Motiv.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.748	.928	26

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.567	3.200	98.367	95.167	30.740	343.040	26
Item Variances	6.445	.340	148.999	148.659	437.936	845.517	26
Inter-Item Covariances	.659	-.200	11.118	11.318	-55.592	2.753	26
Inter-Item Correlations	.331	-.338	.972	1.310	-2.874	.062	26

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
196.73	595.995	24.413	26

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V10 V11 V12 V13 V14 V15
V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V32
V33 V34 V35 V36 V37 V38 V39 V40 V41 V42 V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50
V51 V52 V53 V54 V55 V56 V57 V58 V59 V60
Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=MEANS VARIANCE COV CORR.
```

Reliability

[DataSet2] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\spssku\Valdts Manajerial.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.983	61

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.721	2.700	235.500	232.800	87.222	879.214	61
Item Variances	17.681	.231	1041.224	1040.993	4506.791	17751.735	61
Inter-Item Covariances	.843	-14.017	29.948	43.966	-2.137	11.142	61
Inter-Item Correlations	.487	-.572	.962	1.535	-1.682	.085	61

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
471.00	4164.897	64.536	61

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V10 V11 V12 V13 V14 V15
V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V32 V33
V34 V35 V36 V37 V38 V39 V40 V41 V42 V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50 V51
V52 V53 V54 V55
Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE HOTELLING
/SUMMARY=MEANS VARIANCE COV CORR.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\spssku\Valdts Kinerja.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.748	.963	56

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	8.188	2.933	229.267	226.333	78.159	904.894	56
Item Variances	8.206	.234	433.306	433.071	1847.922	3345.421	56
Inter-Item Covariances	.414	-.317	15.584	15.901	-49.123	2.352	56
Inter-Item Correlations	.317	-.371	.921	1.292	-2.484	.048	56

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
458.53	1733.223	41.632	56


```
GET
  FILE='C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\TAPM Mohardi\SPSS\Valdts
Manajerial.sav'.
RELIABILITY
  /VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V07 V08 V09 V10 V11 V12 V13 V14 V15
  V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27 V29 V30 V31 V32
  V33 V34 V35 V36 V37 V38 V40 V41 V42 V43 V45 V46 V47 V48 V49 V50
  V51 V52 V53 V54 V55 V56 V57 V58 V59 V60
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\TAPM Mohardi\SPSS\Valdts
Manajerial.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V01	217.77	989.289	.743	.984
V02	217.87	976.602	.887	.984
V03	217.80	980.786	.906	.984
V04	217.87	980.051	.923	.984
V05	218.03	980.516	.860	.984
V07	217.97	981.964	.812	.984
V08	217.93	982.961	.764	.984
V09	217.70	1008.355	.418	.984
V10	217.87	996.740	.589	.984
V11	217.97	978.516	.795	.984
V12	217.93	972.616	.882	.984
V13	218.00	968.621	.774	.984
V14	217.80	976.234	.849	.984
V15	217.80	984.855	.814	.984

V16	217.83	971.040	.926	.984
V17	217.97	971.620	.885	.984
V18	217.93	975.306	.832	.984
V19	218.13	977.154	.845	.984
V20	217.67	995.126	.712	.984
V21	217.77	988.392	.764	.984
V22	217.97	973.620	.889	.984
V23	217.73	1003.720	.396	.984
V24	217.73	994.271	.716	.984
V25	217.80	986.510	.777	.984
V26	217.90	983.334	.882	.984
V27	217.83	989.385	.737	.984
V29	217.97	986.723	.640	.984
V30	217.73	1007.513	.470	.984
V31	218.00	975.034	.848	.984
V32	217.83	982.695	.893	.984
V33	217.77	978.116	.938	.984
V34	217.80	980.234	.861	.984
V35	217.90	980.162	.757	.984
V36	218.20	995.890	.665	.984
V37	217.87	963.844	.957	.983
V38	219.13	1052.809	-.430	.987
V40	217.77	985.289	.836	.984
V41	217.77	975.495	.937	.984
V42	217.80	980.643	.853	.984
V43	218.07	985.720	.631	.984
V45	217.90	992.852	.615	.984
V46	217.73	999.168	.537	.984
V47	217.53	996.189	.619	.984
V48	217.77	972.392	.903	.984
V49	217.53	1002.120	.519	.984
V50	217.97	991.678	.679	.984
V51	217.67	979.885	.839	.984
V52	218.03	994.723	.499	.984
V53	218.07	995.306	.571	.984
V54	217.70	986.838	.812	.984
V55	218.00	975.586	.879	.984
V56	217.93	991.720	.508	.984
V57	217.77	983.151	.778	.984
V58	217.77	984.599	.796	.984
V59	217.87	984.602	.725	.984
V60	217.73	997.582	.499	.984

```
GET
  FILE='C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\TAPM Mohardi\SPSS\Valdts
  Motiv.sav'.
RELIABILITY
  /VARIABLES=V01 V02 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V10 V11 V13 V14 V15 V17
  V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet2] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\TAPM Mohardi\SPSS\Valdts Motiv.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V01	82.80	126.303	.660	.921
V02	82.80	123.752	.721	.919
V04	83.03	127.206	.467	.923
V05	82.80	125.476	.435	.924
V06	83.63	114.861	.676	.920
V07	82.87	120.740	.640	.920
V08	82.77	125.909	.660	.921
V09	82.80	123.131	.712	.919
V10	82.50	125.776	.597	.921
V11	83.00	125.862	.468	.924
V13	83.07	129.099	.347	.925
V14	82.83	126.489	.490	.923
V15	82.80	123.545	.686	.920
V17	83.60	114.455	.672	.921

V18	82.87	120.947	.630	.920
V19	82.90	129.679	.435	.924
V20	82.77	122.806	.711	.919
V21	82.60	127.697	.498	.923
V22	82.77	120.047	.751	.918
V23	82.70	128.355	.452	.924
V24	82.87	124.809	.609	.921
V25	82.73	124.961	.605	.921

UNIVERSITAS TERBUKA

GET

FILE='C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\TAPM Mohardi\SPSS\Valdts
Kinerja.sav'.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=V01 V02 V03 V04 V05 V06 V07 V08 V09 V12 V13 V16 V17 V18
V20 V21 V22 V24 V25 V26 V28 V29 V30 V32 V33 V34 V35 V36 V37 V38
V39 V40 V41 V42 V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50 V51 V52 V53 V54
V55
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\TAPM Mohardi\SPSS\Valdts
Kinerja.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V01	193.10	368.645	.362	.964
V02	193.30	366.079	.455	.964
V03	193.73	360.547	.635	.963
V04	193.50	366.948	.446	.964
V05	193.37	363.895	.561	.964
V06	193.43	363.426	.596	.963
V07	193.47	361.430	.577	.963
V08	193.47	365.016	.529	.964
V09	193.20	363.062	.688	.963
V12	193.20	363.062	.688	.963
V13	193.53	360.671	.629	.963
V16	193.60	367.972	.383	.964

V17	193.90	365.748	.346	.965
V18	193.20	367.752	.384	.964
V20	194.17	354.833	.526	.964
V21	193.53	365.637	.422	.964
V22	193.80	365.131	.405	.964
V24	193.57	367.771	.342	.964
V25	193.67	347.747	.763	.963
V26	193.63	361.551	.539	.964
V28	194.37	358.999	.611	.963
V29	193.47	356.947	.704	.963
V30	193.30	362.148	.722	.963
V32	193.40	361.421	.683	.963
V33	193.47	357.568	.680	.963
V34	193.67	358.299	.683	.963
V35	193.60	358.455	.643	.963
V36	193.50	362.052	.616	.963
V37	193.60	361.214	.583	.963
V38	193.80	363.338	.515	.964
V39	193.87	356.671	.644	.963
V40	193.93	360.271	.562	.964
V41	193.43	359.840	.769	.963
V42	193.67	356.989	.799	.963
V43	193.60	352.731	.862	.962
V44	193.57	357.220	.877	.962
V45	193.80	359.321	.478	.964
V46	193.60	364.731	.617	.963
V47	193.63	354.447	.882	.962
V48	193.60	355.076	.772	.963
V49	193.80	358.648	.610	.963
V50	193.70	360.217	.685	.963
V51	193.43	355.220	.821	.963
V52	193.90	359.955	.518	.964
V53	193.70	357.803	.590	.963
V54	193.67	360.437	.520	.964
V55	193.37	360.516	.597	.963


```

GET
  FILE='C:\Users\Toshiba\Desktop\FolderKu\spssku\Frekuensi.sav'.
DATASET ACTIVATE DataSet3.
DATASET CLOSE DataSet1.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
  /NOORIGIN /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=( *SDRESID ,*ZPRED) (*ZPRED ,Y)
  /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
  /SAVE PRED MCIN ICIN.

```

Regression

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	195.38	18.596	149
X1	91.97	6.430	149
X2	215.49	26.033	149

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.517	.349
	X1	.517	1.000	.159
	X2	.349	.159	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.026
	X2	.000	.026	.
N	Y	149	149	149
	X1	149	149	149
	X2	149	149	149

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	195.38	18.596	149
X1	91.97	6.430	149

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.583 ^a	.340	.331	15.209	.340	37.633	2	146	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17409.639	2	8704.819	37.633	.000 ^a
	Residual	33771.314	146	231.310		
	Total	51180.953	148			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.374	19.467		1.406	.162
	X1	1.369	.197	.473	6.949	.000
	X2	.196	.049	.274	4.019	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	157.00	219.36	195.38	10.846	149

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N			
Y	195.38	18.596	149			
X1	91.97	6.430	149			
Std. Predicted Value	-3.539	2.212	.000	1.000	149	
Standard Error of Predicted Value	1.252	4.608	2.044	.694	149	
Adjusted Predicted Value	154.47	219.85	195.32	10.890	149	
Residual	-42.625	42.475	.000	15.106	149	
Std. Residual	-2.803	2.793	.000	.993	149	
Stud. Residual	-2.814	2.829	.002	1.005	149	
Deleted Residual	-42.978	43.576	.060	15.457	149	
Stud. Deleted Residual	-2.884	2.900	.001	1.013	149	
Mahal. Distance	.009	12.595	1.987	2.180	149	
Cook's Distance	.000	.100	.008	.015	149	
Centered Leverage Value	.000	.085	.013	.015	149	

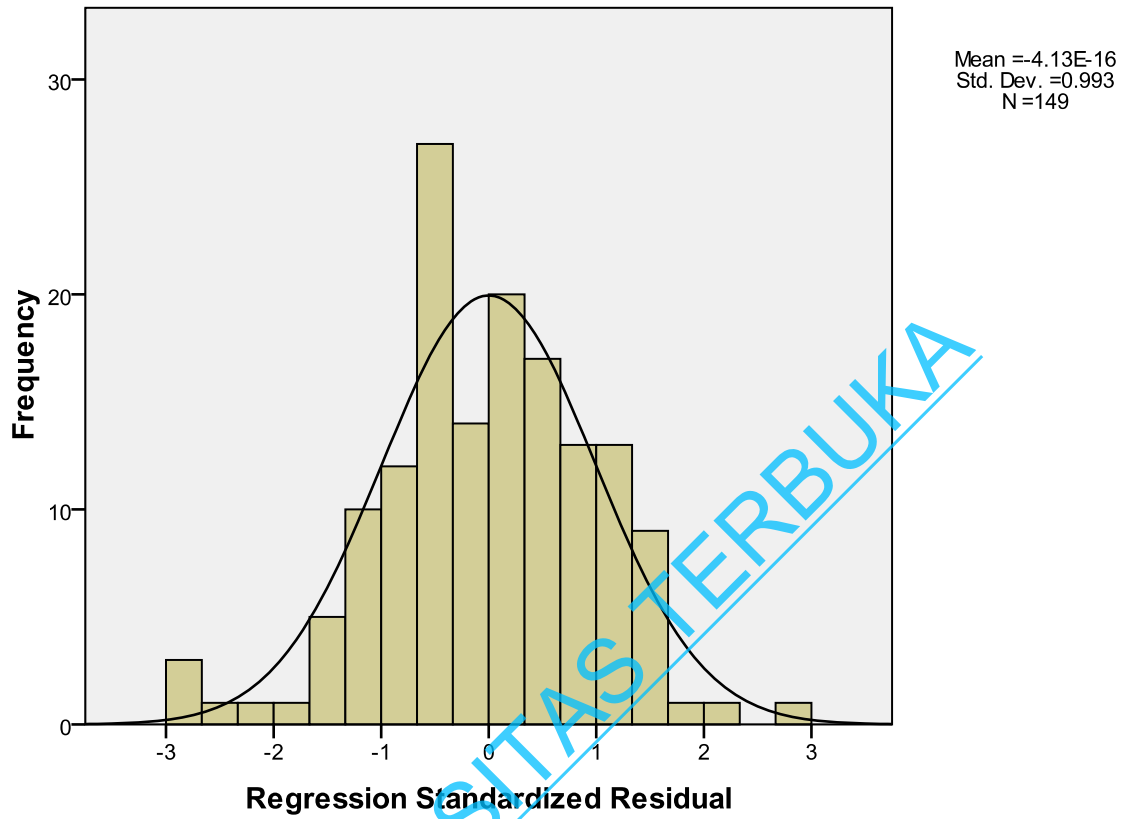
a. Dependent Variable: Y

Charts

UNIVERSITAS TERBUKA

Histogram

Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS TERBUKA

