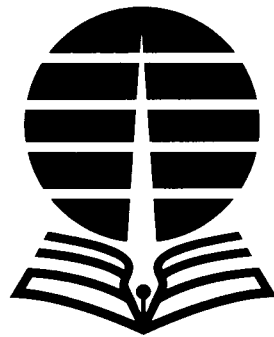


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU, IKLIM KERJA
DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN KOTA MUKOMUKO**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan**

Disusun Oleh :

YENI MURTI

NIM. 500633604

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
BIDANG MINAT MANAJEMEN PENDIDIKAN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan menjiplak (Plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Mukomuko, Juni 2016

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL

ME4FADF657093303

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Yeni Murti
YENI MURTI

NIMP.500633604

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU, IKLIM KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN KOTA MUKOMUKO

Yeni Murti
Yenimurti.mko@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal sesuai dengan kenyataan, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko, subjek penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko dengan jumlah sampel 62 responden. Data yang digunakan adalah data dari hasil angket dan wawancara. Untuk uji coba instrument angket, di ujicoba pada guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan XIV Koto Kabupaten Mukomuko yang kemudian dianalisis validitas dan realibilitasnya dengan menggunakan aplikasi *Statistics Product and servise Solution* (SPSS) versi 17.0. Dari uji regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0. terhadap hasil angket, ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara variable-variabel bebas yaitu motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru (X_1), Iklim kerja (X_2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3) sebesar 65,7%. Sedangkan selebihnya yaitu 34,3% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti. Sebagai kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

dalam proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Guru*



ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK TEACHER MOTIVATION, CLIMATE OF WORK AND LEADERSHIP OF HEADMASTER TOWARD TEACHER WORK OF STATE PRIMARY SCHOOL TEACHER IN THE DISTRICT CITY OF MUKOMUKO

Yeni Murti
Yenimurti.mko@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

This study aims to Influence of work motivation, work climate, leadership principals on teacher performance in the State Elementary School District of the City Mukomuko. This type of research used in this research is descriptive, the research aims to describe or explain something as fact, The approach used in this study is quantitative, ie more research to " accuracy 'descriptions of each variable in the accuracy of the influence of one variable with other variables. the study was conducted at the State Elementary School District of the City Mukomuko, the subject of this study were teachers Public Elementary School in District City Mukomuko with a sample of 62 respondents. the data used is the data from the questionnaires and interviews. for questionnaire test instrument, test in public elementary school teachers District XIV Koto Mukomuko were then analyzed using the validity and application realibilitasnya Statistics Product and servise Solution (SPSS) version 17.0. From the multiple linear regression using SPSS version 17.0. the results of the questionnaire, it was found that the existence of a positive relationship between the independent variables such as work motivation, work climate, leadership principals on teacher performance in the State Elementary School District of the City Mukomuko Mukomuko. The test results show that the coefficient of determination of teacher performance can be explained by the teachers' work motivation (X_1), work climate (X_2) and the leadership of the principal (X_3) amounted to 65.7%. while 34.3% the teacher's performance (Y) can be explained by variables other than not studied. As a conclusion from this study is there a significant positive effect between teacher work motivation, work climate and leadership principals on teacher performance in teaching and learning in public elementary school in the district of Kota Mukomuko.

Keywords : Work Motivation, Climate of work, Leadership, teachers perfomance

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan
Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko
Penyusun TAPM : YENI MURTI
NIM : 500633604
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan
Hari/Tanggal :

Menyetujui

Pembimbing II,



Dr. Sugilar, M.Pd
NIP. 195705031987031002

Pembimbing I,



Dr. Buyung Surahman, M.Pd
NIP. 196110151984031002

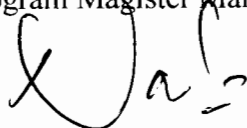
Penguji Ahli,



Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko
NIP. 196112071986011001

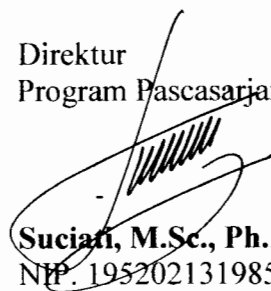
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Magister Manajemen Pendidikan



Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc
NIP. 197811112005011001

Direktur
Program Pascasarjana



Suciani, M.Sc., Ph.D
NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

PENGESAHAN

Nama : YENI MURTI
 NIM : 500633604
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan
 Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Pada
 :

Hari /Tanggal : Sabtu, 04 Juni 2016

Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dr. Sugilar, M.Pd

Tanda tangan

Sugilar

Penguji Ahli
 Nama : Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko

Rambat Nur Sasongko

Pembimbing I
 Nama : Dr. Buyung Surahman, M.Pd

Buyung Surahman

Pembimbing II
 Nama : Dr. Sugilar, M.Pd

Sugilar

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kota Mukomuko ” dapat diselesaikan. Tugas Akhir Program Magister ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan dalam bidang Minat Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

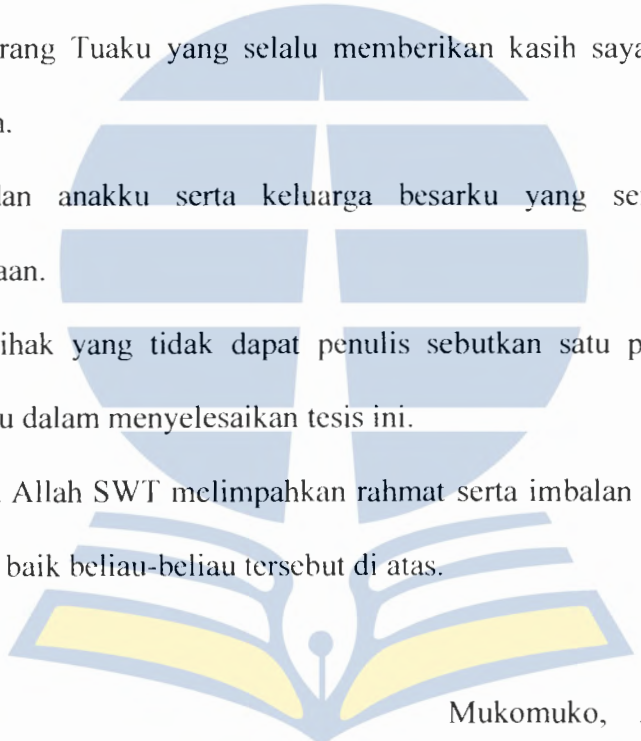
Hasil penelitian ini merupakan karya optimal yang dapat penulis lakukan, dengan harapan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan pendidikan, khususnya bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko dan Sekolah Dasar di Kabupaten Mukomuko pada umumnya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang bersifat konstruktif bagi penyempurnaan Tugas Akhir Program Magister ini sangat penulis harapkan dan kepada pihak-pihak yang peduli terhadap perkembangan pendidikan berkenan mengadakan penelitian lanjutan untuk lebih memperdalam dalam mengkaji permasalahan-permasalahan sekitar motivasi kerja guru, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di satuan penyelenggara pendidikan yang ada.

Penulis menyadari selama penyusunan tesis ini penulis mengalami banyak kendala, namun berkat bantuan, dorongan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak, akhirnya segala kendala tersebut dapat diatasi.

Dengan terselesaikannya tesis ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Buyung Surahman, M.Pd, selaku pembimbing I.
2. Bapak Dr. Sugilar, M.Pd, selaku pembimbing II.
3. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka UPPBJ Bengkulu.
4. Bapak/Ibu kepala SD Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.
5. Kedua Orang Tuaku yang selalu memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan.
6. Suami dan anakku serta keluarga besarku yang senantiasa memberi kebahagiaan.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat serta imbalan yang setimpal atas jasa dan amal baik beliau-beliau tersebut di atas.



Mukomuko, April 2016

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : YENI MURTI
NIM : 500633604
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan
Tempat / Tanggal Lahir : Mukomuko, 31 Januari 1976

Riwayat Pendidikan : 1. Lulus SD di SDN 1 Mukomuko Tahun 1988
2. Lulus SMP di SMPN 1 Mukomuko Tahun 1991
3. Lulus SMA di SMAN 1 Mukomuko Tahun 1994
4. Lulus D2 Universitas Bengkulu Tahun 1997
5. Lulus S1 Universitas Terbuka Tahun 2008

Riwayat Pekerjaan : 1. Tahun 1998 s/d 2002 Sebagai Guru di SDN Sungai Ipuh Kabupaten Mukomuko
2. Tahun 2002 s/d 2007 sebagai Guru di SDN 10 Pasar Sebelah Kabupaten Mukomuko
3. Tahun 2007 s/d sekarang sebagai Guru di SDN 10 Kota Mukomuko

Mukomuko,

Mei 2016

Mahasiswa

YENI MURTI
NIM. 500633604

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Bagan	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
1. Kegunaan Teoritis	8
2. Kegunaan Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Motivasi Kerja	10
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru	10
b. Pengertian Iklim Kerja	13
c. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	19
d. Pengertian Kinerja Guru	21
2. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	27
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Berpikir	35
D. Operasional Variabel	36
1. Motivasi Kerja Guru	36
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	36
3. Kinerja Guru	38
4. Kepala Sekolah	39
E. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
C. Instrumen Penelitian	44
D. Prosedur Pengumpulan Data	48

1. Studi Kepustakaan	49
2. Penelitian Lapangan	49
a. Observasi (pengamatan)	49
b. Angket / Kuesioner	49
E. Metode Analisis Data	50
1. Skala Pengukuran	50
2. Uji Statistik	50
a. Uji Validitas Data	50
b. Uji Reliabilitas Data	52
c. Uji Normalitas Data	52
d. Uji Multikolinearitas Data	53
3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	53
a. Uji Validitas Instrumen	54
b. Uji Reliabilitas Instrumen	56
4. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	57
5. Uji Hipotesis	61
6. Analisis Data	61
a. Analisis Deskriptif	61
b. Analisis Regresi	63
c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	66
d. Uji t dan Uji f	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	69
B. Hasil	69
C. Pembahasan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
DAFTAR BAGAN	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1 Kuesioner	
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	
Lampiran 3 Print Out Hasil SPSS	

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir	35
Gambar 3.1 Grafik Uji Heteroskedastisitas	60
Gambar 4.1 Grafik P-P Plot Normalitas	76
Gambar 4.2 Grafik Histogram Normalitas	77
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplots</i>	81



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Guru SDN di Kecamatan Kota Mukomuko	35
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian	44
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X_1)	45
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja (X_2)	46
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3)	47
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)	48
Tabel 3.7 Skala Pengukuran Data Kuesioner	50
Tabel 3.8 Instrumen Valid dan Tidak Valid	55
Tabel 3.9 <i>Reliability Analisis Scale (Alpha)</i>	57
Tabel 3.10 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 3.11 Persyaratan Uji Autokorelasi	60
Tabel 3.12 Kriteria Skor Motivasi Kerja Guru	62
Tabel 3.13 Kriteria Skor Iklim Kerja	62
Tabel 3.14 Kriteria Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah	62
Tabel 3.15 Kriteria Skor Kinerja Guru	63
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.5 Frekuensi Kinerja Guru	72
Tabel 4.6 Frekuensi Motivasi Kerja Guru	74
Tabel 4.7 Frekuensi Iklim Kerja	74
Tabel 4.8 Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi	82
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	85
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	91

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	105
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	111
Lampiran 3 <i>Print Out</i> Hasil SPSS	119



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pendidikan adalah hal yang sangat penting didalam pendidikan, karena tujuan merupakan arah yang hendak dicapai atau yang hendak dituju oleh pendidikan. Demikian juga dengan penyelenggaraan pendidikan yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah tujuan yang hendak dicapainya. Hal itu dibuktikan dengan penyelenggaraan pendidikan yang dialami bangsa Indonesia. Tujuan pendidikan yang berlaku pada waktu Orde Lama berbeda dengan Orde Baru. Demikian pula sejak Orde Baru hingga sekarang, rumusan tujuan pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan pembangunan dan perkembangan kehidupan masyarakat dan negara Indonesia.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir pada semua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan tersebut bermanfaat bagi kehidupan manusia, disamping itu juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu peningkatan kualitas SDM merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara

terorganisir, kalau tidak ingin bangsa ini kalah dalam bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut.

Depdikbud (1996: 5) menyatakan bahwa “salah satu sumber daya manusia (SDM) di sekolah adalah guru. Pembinaan guru professional merupakan alternatif yang dipilih untuk meningkatkan kualitas yang meliputi kemampuan, pengetahuan, wawasan, keterampilan, kreatifitas, komitmen, pengabdian, serta disiplin guru”.

Undang-Undang Guru dan Dosen, (2006: 41) menyatakan bahwa “guru profesional adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”.

Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam teori motivasi ditegaskan seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja (*high level of abstract*) dan motivasi tinggi (*high level of commitment*). Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar). Direktorat pendidikan dasar (1994: 11) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru sekolah dasar yaitu penguasaan kurikulum, penguasaan materi, menguasai metode dan teknik evaluasi.

komitmen terhadap tugas, disiplin dalam arti luas. Kemampuan profesi adalah salah satu unsure penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sudarmayanti (2001: 13) berpendapat bahwa prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Balai pengembangan produktivitas daerah menjelaskan ada dua faktor penting yaitu sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, serta manajemen/kepemimpinan.

Hasibuan (1994: 95) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan teritegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuannya. Motivasi berfungsi sebagai pendorong gairah dan semangat kerja untuk mencapai suatu yang diinginkan, motivasi bagi guru sangatlah penting untuk mengembangkan tanggung jawab profesi dalam mencapai tujuan pendidikan. Wahjosumidjo (2003: 22) Sekolah sebagai suatu unit organisasi pendidikan formal merupakan wadah kerjasama antar guru, staf, kepala sekolah dan siswa/orang tua siswa. Untuk mencapai tujuan sekolah baik kuantitas maupun kualitas lebih banyak ditentukan oleh peran guru, dan keberhasilan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah

melalui kepemimpinan yang mampu menciptakan semangat (motivasi) kerja. Berbicara mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, karena sekolah merupakan lembaga atau institusi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan menentukan. Sekolah memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, sebab keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif.

Sujak (1990: 1) berpendapat bahwa kepemimpinan secara umum merupakan seni atau proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi. Kemudian dijelaskan bahwa kata memimpin mempunyai arti yaitu memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan (*precede*) . Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan sesuatu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi terpenting. George R. Terry (sebagaimana dikutip dalam Atmodiwiro, 1994: 4) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang ada didalam diri seseorang atau pemimpin dan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan sadar dalam hubungan tugas agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan.

Kepala Sekolah Dasar adalah seorang pemimpin yang harus mampu dalam mengkoordinasikan, dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan serta sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan. Karena itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh, yaitu mampu mengambil inisiatif dan prakarsa.

Dengan mengamati hasil penelitian tersebut, penelitian yang akan dilakukan ini berusaha memperoleh informasi lebih lanjut tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Variabel lain yang akan diteliti adalah motivasi guru yang kemungkinan juga berperan terhadap kinerja guru. Subyek penelitian adalah para guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Sebagai pendukung utama tercapainya tujuan pengajaran adalah suasana kelas yang baik, karena segala macam tindakan pembinaan dan pendidikan diarahkan pada kelas. Di kelas segala aspek pendidikan dan pengajaran bertemu dan berproses. Guru dengan segala kemampuannya dan siswa dengan berbagai macam latar belakang sifat-sifat individu, kurikulum berpadu dan berinteraksi, bahkan hasil dari pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh apa yang terjadi di kelas. Oleh karena itu sudah selayaknya kelas harus dikelola secara baik dan profesional dan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan adalah guru.

Peran guru sekolah dasar dipandang dari tugas dan tanggung jawab tidaklah ringan, baik sebagai pengajar (*instructional function*), maupun sebagai pendidik (*education function*). Mereka akan selalu menghadapi berbagai persoalan dalam segala hal pembelajaran. Tugas pendidik yang lain adalah harus bisa menyelaraskan dengan tugas-tugas lain di sekolah.

Berdasarkan pengalaman di lapangan, guru SD negeri di Kecamatan Kota Mukomuko menghadapi masalah khususnya dalam mengajar. Secara proses masalah tersebut timbul pada tiga periode yaitu periode sebelum aktifitas mengajar (*preinstructional activities*), periode aktivitas mengajar (*instructional activities*) dan periode setelah aktifitas mengajar (*post instructional activities*). Ada banyak permasalahan yang timbul sebelum proses mengajar dimulai. Permasalahan tersebut dapat berupa program pengajaran yang belum begitu sempurna, seperti bagaimana merencanakan sistem pengajaran yang baik, menyusun materi pelajaran yang efektif dan efisien, menentukan metode dan alat bantu mengajar yang relevan dengan tujuan dan materi pelajaran, serta menentukan teknik dan alat untuk mengevaluasi keberhasilan proses belajar mengajar.

Masalah yang timbul saat mengajar misalnya bagaimana menciptakan suatu sistem pengajaran sesuai dengan program antara lain bagaimana mengelola kelas dengan baik, menggunakan multi media yang relevan, memanfaatkan metode yang tepat, cara memotivasi siswa. Sedangkan masalah yang timbul setelah mengajar adalah sejauh mana keberhasilan untuk menentukan penilaian sehingga siswa dapat menguasai pelajaran dengan baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk membantu guru dalam menyelesaikan pembelajaran, guna memperbaiki dan menyelesaikan masalah yang timbul, baik secara individu maupun secara umum. Kenyataan tersebut memerlukan kajian dengan memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan kinerja guru, motivasi kerja guru dan iklim kerja guru.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, maka dapat ditentukan beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan, yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko ?
- b. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko ?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko ?
- d. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.
- b. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.
- c. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.
- d. Pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dilihat dari aspek pengembangan ilmu (teoritis) penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu terutama yang berkembang dengan konsep motivasi kerja, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja guru. Diharapkan juga pada pengembangan teori bidang manajemen pendidikan disekolah, maka pengertian-pengertian maupun konsep-konsep yang dapat diterapkan dan dikembangkan dalam upaya mewujudkan suatu lingkungan lembaga pendidikan yang kondusif yang

dapat menstimulasi aktivitas dan kreativitas bagi sekolah, sehingga proses pendidikan dapat berjalan lancar dan berkualitas.

2. Kegunaan Praktis

pengambil kebijakan dibidang pendidikan pada umumnya, dan pihak pengelola Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko khususnya. Sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan dan menerapkan langkah-langkah yang perlu diambil pada peningkatan mutu pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Mukomuko dalam keterlibatannya pada proses belajar mengajar. Dengan demikian manfaat penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dalam penetapan strategi kebijaksanaan dalam peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.
- 2) Sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko.
- 3) Untuk memberikan masukan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko agar memperhatikan pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
- 4) Bagi para peneliti, sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada tinjauan pustaka ini penulis menyajikan konsep dan teori untuk menjelaskan variabel-variabel motivasi kerja guru, iklim kerja serta kepemimpinan kepala sekolah.

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Vroom (sebagaimana dikutip dalam Ngalim Purwanto, 2006) mengemukakan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk (2006) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan lain-lain.

Malayu S.P Hasibuan (2006: 141) menyatakan bahwa istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan

memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Hamzah B. Uno (2008: 66-67) menyatakan bahwa “adapun definisi Kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang”.

Smith dan Wakeley (sebagaimana dikutip dalam Moch As'ad, 1999: 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer (sebagaimana dikutip dalam Moch As'ad, 1999), menyatakan bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong

atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai

kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

b. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja sering disebutkan dengan iklim organisasi, karena kerja merupakan satu kesatuan organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Para ahli dari barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribut dari organisasi atau sebagai suatu atribut suatu persepsi individu. Duncon (1972) menyatakan bahwa mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurut model Pines (1982), menyatakan bahwa iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- 1) Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
- 2) Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- 3) Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- 4) Dimensi birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Reichers dan Scheinder (sebagaimana dikutip dalam Aluguro, 2004) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi.

ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis (sebagaimana yang dikutip dalam Pramono, 2004) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Aluguro (2004) berpendapat bahwa Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional.

Davis (2000) menyebutkan bahwa iklim kerja adalah lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau pekerjaan. Iklim kerja disebutkan juga sebagai kualitas kehidupan kerja dimana dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja ini tidak sama bagi orang yang berbeda. Iklim kerja menurut Triguni (2000) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong.

membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Stringer (2002) berpendapat bahwa iklim kerja di dalam organisasi dibedakan menjadi dua kelompok : Pertama, *friendly environment* yaitu iklim yang ramah yang memberikan dukungan dana dan nilai-nilai budaya. Kedua, *hostile environment* yaitu iklim yang tidak ramah, berupa lingkungan yang mengekang perkembangan organisasi. Struktur organisasi dalam iklim yang ramah akan dipantau oleh kelompok yang bekerjasama dalam suatu mekanisme yang bersifat terbuka. Pada iklim kerja yang tidak ramah organisasi akan diatur secara ketat melalui sentralisasi dan standarisasi.

Simamora (2001: 81) menyatakan bahwa "iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi". Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Kusnan (2004: 12-13) menyatakan bahwa iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan

ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Menurut Achua (2004), berpendapat bahwa iklim yang kondusif berfungsi sebagai pegangan seluruh jajaran perusahaan untuk beroperasi. Secara lebih rinci, iklim yang kondusif dalam suatu organisasi berfungsi sebagai: (1) mekanisme pengendali yang membentuk dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan, (2) lembaga sosial yang membantu memelihara stabilitas sistem sosial melalui pengkomunikasian berbagai standar apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan, (3) pengembangan *sense of identity* bagi para karyawan, (4) pendefinisian "batas-batas" keperilakuan atau berbagai karakteristik organisasi, yang membedakannya dengan organisasi lain, (5) fasilitator pengembangan komitmen terhadap organisasi (*corporate first*), melebihi kepentingan pribadi dan unit organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim yang kondusif mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja dan keefektifan organisasi. Muchlas (1998) berpendapat bahwa Sebagai suatu sistem nilai yang memberikan pedoman berperilaku kerja dan menjadi prinsip pengoperasian dasar bagi para karyawan, iklim yang kondusif memfasilitasi pemahaman yang jelas tentang *"the way things done around here"*.

Gilles (1996), berpendapat bahwa iklim dikatakan positif bagi suatu organisasi apabila memberikan kontribusi pada kinerja efektif dan produktifitas dan bila nilai-nilai inti dipegang dan dianut secara intensif dan meluas. Sedangkan iklim yang negatif bila sangat terfragmentasi dan tidak diikat oleh berbagai nilai dan keyakinan bersama serta menjadi sumber penolakan dan kekacauan, sehingga dapat menghambat pemecahan masalah yang efektif. Proses pembentukan iklim yang kondusif dapat melalui serangkaian kebijakan, kegiatan dan praktek organisasional yang dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku. Perilaku dan kegiatan manajemen puncak (biasa disebut heroes) mempunyai dampak utama pada pembentukan iklim yang kondusif. Achua (2004) berpendapat bahwa melalui gaya kepemimpinan, apa yang dikatakan, dan bagaimana berperilaku, para eksekutif puncak menetapkan berbagai nilai dan norma yang dipraktekkan oleh suatu organisasi. Keefektifan penyebarluasan dan penanaman nilai-nilai

inti budaya sangat tergantung pada komitmen jajaran manajemen puncak, terutama dalam memainkan peran sebagai panutan atau model.

Beberapa upaya dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif menurut para ahli dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Gilles (1996) berpendapat bahwa kesesuaian kerja kebijakan dan peraturan ditujukan langsung pada perilaku karyawan yang dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan secara optimal. Peraturan yang dibuat untuk menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan, tetapi tidak lepas dari tujuan organisasi. Hal ini sangat dirasakan sendiri dari karyawan sebagai pelakunya;
- 2) Murlis (2004) berpendapat bahwa tanggung jawab uraian tugas diperlukan setiap staf agar terdapat batasan kewenangan dari pekerjaannya yang dibebankan berdasarkan uraian tugas yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan oleh staf kepada yang berwenang,
- 3) Steers (1998) berpendapat bahwa penghargaan dapat diberikan berupa positif seperti jenjang karir, sedangkan penghargaan negatif berupa hukuman administrasi sampai dengan pemecatan;

- 4) Darma (2005) berpendapat bahwa hubungan kerja sama: dalam menjalankan aktifitas diperlukan semangat kerjasama. Hal ini dimaksud untuk kesamaan pandang dan saling mendukung dalam mencapai tujuan. Hubungan kerjasama yang baik sesama tenaga kesehatan, serta adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan kerja akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja.
- 5) Gilles (1996) berpendapat bahwa kejelasan organisasi: guna mencapai akuntabilitas organisasi harus dapat memberdayakan staf dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Dengan adanya direktur dan kepala bidang dalam struktur organisasi, sehingga koordinasi dan komunikasi menjadi jelas bagi setiap staf.

c. **Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Para ahli mempunyai definisi yang berbeda tentang kepemimpinan. Karena setiap ahli mempunyai sudut pandang sendiri-sendiri mengenai pengertian kepemimpinan. Untuk memperoleh gambaran mengenai keanekaragaman definisi kepemimpinan, berikut dituliskan beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli.

Blanchard dan Hersey (1986: 99) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau

sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap saat seseorang berusaha mempengaruhi orang lain, maka orang tersebut bisa dikatakan sebagai pemimpin dan orang yang dipengaruhi adalah pengikut. Di sini tidak dipermasalahkan apakah orang itu atasan, teman atau bahkan bawahan.

Rivai (2003: 3) menjelaskan lebih lanjut bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan kelompok. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar mau melakukan sesuatu dengan sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu sebagai ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Gibson (1990: 263) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi antar perseorangan (*interpersonal*), lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan mencakup unsur pengaruh, komunikasi dan pencapaian tujuan. Seorang pemimpin dikatakan berhasil jika tercapainya satu atau beberapa tujuan. Sehingga orang akan memandang pemimpin yang efektif dilihat dari segi kepuasan mereka yang diperoleh dalam bekerja.

Oteng Sutisna (1983: 254) merumuskan definisi kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Disimpulkan juga bahwa proses kepemimpinan merupakan suatu fungsi dari pemimpin, pengikut dan variabelvariabel situasi lain. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan menurut Oteng Sutisna (1983: 276) dirumuskan sebagai kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif dalam situasi-situasi sosial untuk merangsang dan mengorganisasi tindakan-tindakan dengan begitu membangkitkan kerja sama yang efektif ke arah pencapaian tujuan-tujuan pendidikan.

T. Hani Handoko (2001: 294) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Wahjosumidjo (2003) menyatakan bahwa Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka Kepala Sekolah juga adalah seorang pemimpin (*leader*).

Seperti halnya kepemimpinan pada umumnya, kepemimpinan Kepala Sekolah bisa diartikan sebagai kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam

mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Warga sekolah yang dimaksud di sini terutama adalah guru, karyawan dan siswa.

d. Pengertian Kinerja Guru

Suyanto & Djihad Hisyam (2000: 206) menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Michael G. Fullan mengemukakan bahwa "*educational change depends on what teacher do and think ...*" Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Depdiknas (2003) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemah dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance* atau *performance* saja. Dalam kamus besar bahasa Indonesia "Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja." Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja. Menurut LAN "Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau

unjuk kerja. Mulyasa (sebagaimana yang dikutip dalam Smith, 2003 : 136) menyatakan bahwa sejalan dengan itu Smith yang dikutip oleh Mulyasa, menyatakan bahwa "Kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Hasibuan (2003: 136) menyimpulkan bahwa "Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Adapun kinerja mengajar guru yang baik adalah jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur serta objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya.

Guru harus mempunyai kesadaran peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Standar kompetensi guru yang

dikeluarkan Direktorat 12 Tenaga Kependidikan Depdiknas tahun 2004 dengan tegas menguraikan bahwa ada tiga komponen kompetensi yaitu : “1)Kompetensi pengelolaan pembelajaran; 2)Kompetensi pengembangan potensi; 3)Kompetensi penguasaan akademik.”

Menurut Mulyasa (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- 2) Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
- 5) Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
- 6) Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 7) Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
- 9) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk meleakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 10) Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.

- 12) Mulyasa (2005: 140) menyatakan bahwa “Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya”

Pada tingkatan *institusional* dan *instruksional* guru berada di lapisan terdepan berhadapan langsung dengan peserta didik dan masyarakat. Dilihat dari posisinya itu, guru merupakan unsur penentu utama bagi keberhasilan pendidikan. Guru sebagai sebuah profesi yang sangat strategis dalam pembentukan dan pemberdayaan anak-anak penerus bangsa, memiliki peran dan fungsi yang akan semakin penting di masa yang akan datang. Oleh karena itu pemberdayaan dan peningkatan kualitas guru sebagai guru merupakan suatu keharusan yang memerlukan penanganan lebih serius.

Faktor internal lebih mengarah pada guru itu sendiri, baik secara individual maupun secara institusi sebagai sebuah entitas profesi yang menuntut adanya kesadaran, dan tanggung jawab yang lebih kuat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru. Diperlukan sebuah komitmen yang dapat dipertanggung jawabkan, baik secara ilmiah maupun moral, benar-benar berfikir dan bertindak secara profesional sebagaimana profesi-profesi lain yang menuntut adanya suatu keahlian yang lebih spesifik.

Guru yang profesional ialah guru yang mempunyai keahlian baik menyangkut materi keilmuan yang dikuasai maupun keterampilan metodologinya. Keahlian yang dimiliki guru

profesional diperoleh melalui suatu proses peningkatan kemampuan seperti pendidikan dan latihan yang diprogramkan dan terstruktur secara khusus.

Seorang guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi guru yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu :

- 1) Kompetensi Pedagogik yakni kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- 2) Kompetensi Kepribadian yakni merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berahlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi Professional yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar nasional pendidikan.
- 4) Kompetensi Sosial yaitu merupakan kemampuan peserta didik sebagai bagian dari masyarakat untuk:
 - a) Berkomunikasi lisan dan tulisan.
 - b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional,
 - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, atau wali peserta didik.
 - d) dan bergaul secara santun dalam masyarakat.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja guru perlu melakukan beberapa upaya antara lain melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan dan persepsi. Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk

senantiasa melakukan berbagai peningkatan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa.

2. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Tugas kepala sekolah selaku manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan, dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah akan berdampak kepada kinerja guru dalam kualitas pengajaran. Kegiatan kepala sekolah dalam memotivasi guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru dalam mengajar. Guru yang puas akan pemberian motivasi kepala sekolah maka dia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya akan membuat kinerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas dengan pemberian motivasi kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini berakibat kinerja guru menurun. Depdiknas (2006) berpendapat bahwa dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat delapan peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai :

- a. *Educator* (Pendidik).
- b. Manajer.
- c. Administrator.
- d. *Supervisor*.

- e. *Leader*.
- f. Penciptaan iklim kerja.
- g. Wirausahawan.
- h. Motivator.

Merujuk kepada delapan peran kepala sekolah sebagaimana di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan peran kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru :

1) Peran Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai *edukator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolahnya. Guru merupakan tenaga pendidik yang merupakan tolak ukur pertama keberhasilan siswa di sekolah.

Mulyasa dan Sumidjo, (2003: 99) mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Sebagai edukator kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan

sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

2) Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan ketrampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Untuk melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, sebagai kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah itu sendiri.

3) Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

4) Peran Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai *supervisor*, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Mulyasa (sebagaimana yang dikutip dalam Sergiovani dan Strarrat, 2003) menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan *supervisor* dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan

pelayanan yang lebih baik pada orang tua, murid dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif. Kepala sekolah sebagai *supervisor* harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervise pendidikan harus diwujudkan dalam menyusun program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.

Kepala sekolah sebagai *supervisor* dapat dilakukan dengan efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap uru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. keberhasilan kepala sekolah sebagai *supervisor* dapat dilihat dari meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatnya ketrampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

5) Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan guru, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2003) mengemukakan bahwa: “ Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencangkup kepribadian,

keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan". Mulyasa (2003: 115) mengemukakan bahwa kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

6) Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja

Peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja yaitu dapat dilihat dari menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan metode pembelajaran yang menarik. Sebagai kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi seluruh warga yang ada. Hal tersebut bisa dilakukan dengan pengaturan ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan kerja sekolah yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan akan membangkitkan kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

7) Peran Kepala Sekolah Sebagai Usahawan

Peran kepala sekolah sebagai usahawan, yakni kepala sekolah dituntut untuk selalu bersikap seperti wiraswasta yaitu menerapkan

prinsip-prinsip kewirausahaan yang dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang yang ada. Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya. Kreatif dan inovatif harus selalu dimiliki oleh kepala sekolah untuk menciptakan hal-hal baru yang bermanfaat dan diperlukan untuk sekolah. Untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang sering kali muncul dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah harus selalu menanamkan sikap untuk pantang menyerah menghadapi hambatan-hambatan yang timbul. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memperhatikan memotivasi guru dan faktor-faktor yang berpengaruh. Mulyasa menjelaskan terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong guru agar mau meningkatkan kinerjanya. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a). Guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
- b). Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dalam

bekerja. Guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.

- c). Guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d). Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu waktu hukuman itu diperlukan.

B. Penelitian Terdahulu

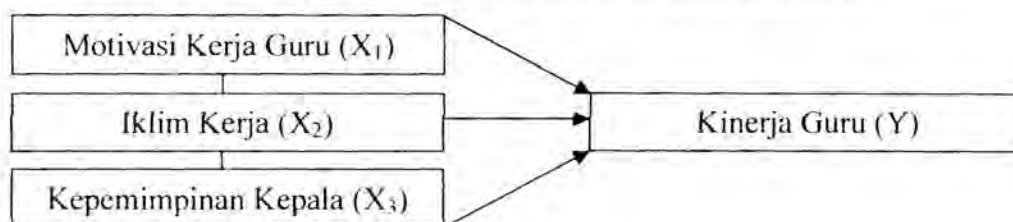
1. Penelitian yang dilakukan oleh Ima Prihatini pada tahun 2007 yang merupakan tesis yang berjudul Pengaruh Tingkat Gaji dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 24 Surakarta. Hasil penelitian regresi linier berganda dengan memperoleh nilai F hitung sebesar 44,204 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf signifikan 5 % dengan df (2: 37= 2.232) secara bersama-sama antara variabel tingkat gaji dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Persamaan regresi diperoleh $Y = 5,391 + 0,399x_1 + 0,448x_2$. Berdasar hasil penelitian pada nilai R Square model perhitungan uji regresi linier diperoleh nilai sebesar 0,705% atau 70,5%. Hal itu berarti bahwa ada pengaruh antara tingkat gaji (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Penelitian yang diajukan oleh Anita Fitria Handayani pada tahun 2009 yang merupakan tesis yang berjudul dengan "Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Guru Akuntansi SMK Kelompok Bisnis dan Manajemen Se Kabupaten Bantul. Hasil penelitian

menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru akuntansi dengan harga t hitung 2,996 lebih besar dari t tabel 1,961, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru dengan harga t hitung 5,330 lebih besar dari t tabel 1,690, terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru akuntansi ditunjukkan dengan besarnya F hitung 22,419 lebih besar dari F tabel 3,276.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Juniarti pada tahun 2010 yang merupakan tesis yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar $(0.728 \times 100\% = 72,8 \%)$ yang artinya 72,8 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berpikir

Pada gambar 2.1 bagan kerangka berpikir di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kerangka berpikir yang akan diteliti adalah para guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko, dimana terdapat variable-variabel yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu tiga variabel bebas (X) terdiri dari motivasi kerja (X₁), Iklim Kerja (X₂) dan kepemimpinan Kepala Sekolah (X₃). Sedangkan satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Guru (Y). Dengan keterangan yaitu motivasi berfungsi sebagai pendorong gairah dan semangat kerja untuk mencapai suatu yang diinginkan. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mengembangkan tanggung jawab profesi dalam mencapai tujuan pendidikan. Pembinaan guru profesional adalah untuk meningkatkan kualitas yang meliputi kemampuan, pengetahuan, wawasan dan keterampilan kreatifitas dan disiplin. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi dan misi serta sasaran sekolah demi mencapai program-program yang telah direncanakan.

Dengan adanya hubungan dan kerja sama antar variabel tersebut, baik antara Guru dan Kepala Sekolah serta didukung dengan penciptaan iklim

kerja yang kondusif, sehingga hubungan yang timbul yaitu membentuk peningkatan kinerja guru.

D. Operasional Variabel

Agar terdapat persamaan persepsi dalam pembahasan variabel penelitian ini maka perlu dirumuskan definisi operasional dari tiap-tiap variabel tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Guru

Dalam penelitian ini motivasi kerja guru merupakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang guru yang diusahakan untuk menimbulkan dan menjamin kelangsungan kerjanya dengan memberikan arah sehingga tujuan kerja yang telah dirumuskan dapat tercapai. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan – kebutuhan yang ingin dipenuhi dan kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kerja. Motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko adalah dorongan dari dalam diri guru SDN yang bersangkutan untuk melakukan pengembangan diri dengan optimal yang pada gilirannya akan menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Pengukuran motivasi kerja guru akan diukur melalui persepsi guru, sedangkan indikator motivasi kerja guru sebagaimana kesimpulan dari uraian pada bab sebelumnya, yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi; (b) Peluang untuk berkembang; (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri; (d) Kebutuhan akan pengakuan; dan (e) Gaji yang diterima. Indikator-indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang mudah dipahami dan dijawab oleh guru dengan

alternatif jawaban menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi sehingga dapat mengungkap secara objektif tentang motivasi kerja guru berdasarkan persepsinya.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan kesimpulan uraian pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini yang dimaksud persepsi kepemimpinan kepala sekolah adalah persepsi guru tentang cara yang digunakan pimpinan sekolah dalam berinteraksi dengan guru, dalam rangka mempengaruhi guru agar bekerja dengan baik guna mencapai tujuan dan sasaran proses belajar mengajar. Indikator persepsi kepemimpinan situasional yang ditunjukkan oleh sikap: (1) gaya intruksi (memberitahukan); (2) gaya konsultatif (menjual); (3) gaya partisipatif (peran serta); dan (4) gaya delegatif (mendelegasikan). Indikator-indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang mudah dipahami dan dijawab oleh guru dengan alternatif jawaban menggunakan Skala Likert sehingga dapat mengungkap secara objektif tentang kepemimpinan situasional kepala sekolah berdasarkan persepsi guru.

3. Kinerja Guru

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi kerja seorang guru terhadap penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dari persiapan hingga pelaksanaan penyajian serta evaluasinya. Kinerja guru adalah aktifitas guru dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru dapat berupa kegiatan di dalam atau pun di luar kelas. Di dalam kelas kinerja guru dapat diamati dari kegiatan

belajar mengajar yang dilaksanakan, sedangkan kinerja guru di luar kelas ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam partisipasi mencapai tujuan satuan pendidikannya. Untuk mengukur kinerja guru digunakan indikator-indikator sebagaimana merujuk Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG) yang dikembangkan oleh proyek Pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah. Indikator tersebut adalah : (1) rencana pengajaran; (2) pelaksanaan pengajaran; (3) hubungan antar pribadi; dan (4) evaluasi, yang akan diperleh dari hasil kuesioner tentang kinerja diri guru masing-masing berdasarkan persepsinya. Indikator-indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang mudah dipahami dan dijawab oleh guru dengan alternatif jawaban menggunakan Skala Likert sehingga dapat mengungkap secara objektif tentang kinerja guru berdasarkan persepsinya.

4. Kepala Sekolah

Wahjosumidjo (2002: 83) menyatakan bahwa “adapun definisi Kepala Sekolah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

E. Hipotesis

W. Gulo (2002: 57) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan empiris”. Sedangkan

Trelease (1960) berpendapat bahwa hipotesis sebagai Suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya. Berkenaan dengan masalah ini Arikunto (1983: 62) menyatakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan deskripsi dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim kerja dan Kinerja guru dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah menyangkut konteks pekerjaan dengan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu sesuai dengan kenyataan. Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara faktor atau variabel Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Kota Mukomuko. Irawan (2006: 101-102) menyatakan bahwa "Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya serta memiliki daerah generalis yang luas. Tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada".

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2009: 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006: 130) mengatakan "populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang diteliti yakni semua elemen yang ada dalam penelitian". Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD

Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang berjumlah 160 orang.

Jumlah populasi pada penelitian ini ditunjukkan table 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Jumlah Guru SDN di Kecamatan Kota Mukomuko

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 1 Mukomuko	17 Orang
2	SDN 2 Mukomuko	16 Orang
3	SDN 3 Mukomuko	25 Orang
4	SDN 4 Mukomuko	18 Orang
5	SDN 5 Mukomuko	10 Orang
6	SDN 6 Mukomuko	9 Orang
7	SDN 7 Mukomuko	10 Orang
8	SDN 8 Mukomuko	15 Orang
9	SDN 9 Mukomuko	10 Orang
10	SDN 10 Mukomuko	16 Orang
11	SDN 11 Mukomuko	14 Orang
	Jumlah	160 Orang

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mukomuko Tahun 2016

2. Sampel

Sugiyono (2009: 81) menyatakan bahwa “sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution (2003: 135) mengatakan bahwa “mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar dasar teorinya, oleh design penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel”. Sementara itu Suharsimi Arikunto (2004: 120), mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancar ancar maka apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih". Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah populasi lebih 100 orang yang homogen (para guru), maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random purposive sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau slovin (sebagaimana yang dikutip dalam Riduwan 2008 : 65) sebagai berikut :

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

Dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi yang ditetapkan

Dari data di atas jumlah populasi diketahui sebanyak 160 orang, dan presisi yang ditetapkan sebesar 10%. Berdasarkan rumus slovin di atas, maka diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut :

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

$$n = \frac{160}{160.0.1^2 + 1}$$

$$n = \frac{160}{160.0.01 + 1}$$

$$n = \frac{160}{2.6} = 61.54 = 62 \text{ responden}$$

Jadi jumlah responden yang diambil sebagai sampel sebanyak 62 responden.

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini ditunjukkan tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Yang Digunakan dalam Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 1 Mukomuko	8 Orang
2	SDN 2 Mukomuko	7 Orang
3	SDN 3 Mukomuko	13 Orang
4	SDN 4 Mukomuko	8 Orang
5	SDN 5 Mukomuko	2 Orang
6	SDN 6 Mukomuko	2 Orang
7	SDN 7 Mukomuko	2 Orang
8	SDN 8 Mukomuko	6 Orang
9	SDN 9 Mukomuko	2 Orang
10	SDN 10 Mukomuko	7 Orang
11	SDN 11 Mukomuko	5 Orang
	Jumlah	62 Orang

Sumber : Data sampel acak

C. Instrumen Penelitian

Kisi instrument setiap variabel penelitian dikelompokkan menjadi beberapa subvariabel, selanjutnya disebarkan ke dalam indikator-indikator sehingga data/informasi yang terjaring akan lebih terarah kepada tujuan penelitian.

Arikunto (2000: 134) menyatakan bahwa “instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”. Sedangkan Hadjar (1996: 160) mengidentifikasikan bahwa

“instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif”.

Selanjutnya kisi-kisi instrumen variabel dituangkan ke dalam tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

No	Indikator	Data Yang dibutuhkan	Instrumen	Responden
1	Kebutuhan Berprestasi	a. Adanya upaya mencapai hasil kerja yang lebih b. Berusaha memikirkan dan memecahkan sampai berhasil c. Adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	9-10 16-17 19-25	Guru
2	Peluang Berkembang	a. Bangga terhadap pekerjaannya b. Kesenangan atau kecintaan pada pekerjaannya c. Pekerjaan itu merupakan keinginanannya	1-2 3-6 dan 28 7-8 dan 29-30	Guru
3	Gaji	a. Tingkat kepuasan atas gaji yang diterima b. Peningkatan kualitas kerja tanpa membandingkan gaji	18-20 dan 26 11-15 dan 27	Guru

Tabel 3.4.
Kisi-Kisi Instrumen Iklim Kerja (X₂)

No	Indikator	Data Yang dibutuhkan	Instrumen	Responden
1	Hubungan Kerja antara sesama Guru dan kepala sekolah	a. Adanya situasi Tempat kerja yang kondusif b. Berusaha untuk saling bekerja sama yang baik c. Keaktifan Kepala Sekolah	1-2 dan 26-27 3-4 5-12	Guru
2	Suasana ruangan	a. Keadaan Kebersihan ruangan b. Kewajiban menjaga nama baik sekolah	13-14 15-18 dan 28-29	Guru
3	Suasana mengajar	a. Kecintaan terhadap sekolah b. Rasa salaing menghargai antar sesama	18-22 23-25 dan 30	Guru

Tabel 3.5.
Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)

No	Indikator	Data Yang dibutuhkan	Instrumen	Responden
1	Gaya Instruktif (memberitahu kan)	a. mengarahkan tugas-tugas b. memberi acuan c. memberi petunjuk pelaksanaan d. memberi petunjuk teknis e. mengendalikan f. memberi gambaran g. mengawasi	7 dan 9 1-3 5 dan 12 11 16-17 20 24,30	Guru
2	Gaya Konsultatif (menjual)	a. melatih b. memberi contoh-contoh kerja c. menganalisis d. memantau e. menjelaskan	18 6 dan 13 4 8 12,29	Guru
3	Gaya Partisipatif (peran serta)	a. memberi dorongan b. mendengarkan c. memperhatikan d. menghargai e. memberi dukungan f. menyusun keputusan	19 25 22 9 dan 21 23,28 13	Guru
4	Gaya Delegatif (mendelegasian)	a. melimpahkan wewenang b. mau bekerja c. mampu bekerja d. memberikan ganjaran e. meningkatkan moral kerja	7 14 15 9-10 23,26,27	Guru

Tabel 3.6.
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Data Yang dibutuhkan	Instrumen	Responden
1	Membuat rencana pelajaran	a. Merumuskan tujuan b. Merumuskan materi c. Mempersiapkan metode dan alat pembelajaran d. Mempersiapkan sumber belajar	7 21,27,28 10 19	Guru
2	Melaksanakan rencana pelajaran	a. Kesiapan siswa b. Penguasaan materi c. Penggunaan alat peraga d. Penggunaan metode	15,16,22 9-10 11 8,29,30	Guru
3	Melaksanakan evaluasi	a. Pelaksanaan evaluasi b. Bentuk evaluasi c. Melaksanakan hasil evaluasi d. Memanfaatkan hasil evaluasi	25,31 20,32 24 18	Guru
4	Hubungan antar pribadi	a. Mengembangkan sikap positif b. Bersikap terbuka c. Menampilkan keteladanan d. Berinteraksi	1-2, 23 3-4 5-6 12-14, 17	Guru

D. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti dengan cara melakukan

interview kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada para guru yang sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Untuk mendukung keakuratan dalam pengumpulan data ini, penulis melakukan dengan cara studi kepustakaan dan riset lapangan.

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literatur, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian, khususnya untuk memberikan landasan teoritis mengenai berbagai definisi dan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara langsung dari objek penelitian melalui beberapa teknik pendekatan yaitu:

a. Observasi (pengamatan)

Pengamatan dilakukan secara langsung ke objek penelitian serta yang menjadi fokus penelitian ini.

b. Angket / kuesioner

Angket berarti sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang disampaikan kepada responden untuk menyatakan, mengecek dan meminta pendapat tentang sesuatu hal yang diteliti. Alasan menggunakan angket/kuesioner adalah untuk mengungkap pendapat tentang

Motivasi kerja, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah.

E. Metode Analisis Data

1. Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, data yang diperoleh dari kuesioner berupa pernyataan/pertanyaan masing-masing diberikan bobot penilaian dengan menggunakan skala likert seperti yang termuat pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Skala Pengukuran Data Kuesioner

Pilihan Jawaban	Kode	Skor	Makna
Sangat setuju	SS	5	Sangat Tinggi
Setuju	S	4	Tinggi
Kurang Setuju	KS	3	Sedang
Tidak Setuju	TS	2	Rendah
Sangat Tidak Setuju	STS	1	Sangat rendah

2. Uji Statistik

Butir-butir yang terangkum dalam instrumen penelitian, sebelum digunakan untuk mencari data guna menguji hipotesis, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan untuk menghindari adanya bias penelitian akibat subyektifitas peneliti. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan sebelum uji hipotesis dilakukan.

a. Uji Validitas data

Uji instrumen penelitian dalam hal ini adalah daftar pertanyaan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama

apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Singarimbun dan Sofyan Effendi (2007) berpendapat bahwa manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian. Sedangkan pengujian validasi instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan tehnik korelasi Product moment. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak diperlukan tabel signifikan *r product moment*, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya. Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05 maka data yang akan dinyatakan valid dan reliabel. Menurut Winarso Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2) - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 - x = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner
 - y = Skor total semua variabel kuesioner
- Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik

r pada tabel. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} berarti valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} berarti tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Kerlinger (2003: 28) menyatakan bahwa “Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan digunakan metode *internal consistency* sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang-ulang dapat dihindari. Suatu data dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7”.

c. Uji Normalitas Data

Gozali (2005: 91) menyatakan bahwa Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat digunakan rumus uji normalitas data dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 17, yaitu dengan melihat grafik atau melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi

kumulatif dan distribusi normal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Santoso (2000: 214) menyatakan bahwa Jika titik-titik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinearitas Data

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor (VIP)*. Santoso (2000: 206) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5 ($VIF > 5$) maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum pelaksanaan pengumpulan data yang sesungguhnya dilaksanakan, terlebih dahulu diadakan uji coba instrument yang telah disusun. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validasi dan reliabilitas angket yang dipergunakan, sehingga kelemahan dan kekurangan angket baik dalam isi maupun bahasa dapat diperbaiki dan disempurnakan. Uji coba instrumen ini merupakan satu langkah penting

untuk dilaksanakan. Faisal (1982: 38). berpendapat bahwa setelah angket disusun, lazimnya tidak langsung disebarakan untuk penggunaan yang sesungguhnya (tidak langsung dipakai dalam pengumpulan data sesungguhnya). Sebelum pemakaian yang sesungguhnya sangat mutlak diperlukan uji coba terhadap isi maupun bahasa angket yang telah disusun. Analisis terhadap hasil uji coba instrumen, menempuh tahapan-tahapan berikut ini.

a. Uji Validitas Instrumen

Suharsini (2001: 72) menyatakan bahwa Uji validitas terhadap instrument yang dipergunakan dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrument yang dipergunakan tersebut dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas untuk instrument variabel X1, X2, X3 dan Y dilakukan penulis dengan menggunakan analisis validitas butir dengan korelasi Product Moment. Masih sependapat dengan hal tersebut, bahwa uji validitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauhmana alat ukur konstruk yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 17. Usahawan (2002 : 31) menyatakan bahwa kriteria pengukuran adalah sebagai berikut Untuk $n = 62$; variabel $k = 2$ dan $\alpha = 5\%$; maka diperoleh r tabel = 0,361 - Jika r hasil positif, dan r hasil $> r$ tabel, maka item pertanyaan adalah valid. - Jika r hasil positif, dan r hasil $< r$ tabel, maka item pertanyaan tidak valid. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung

dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS ver. 17,0 yang dapat di rangkum seperti pada tabel 3.8 di bawah ini.

Tabel 3.8
Instrumen Valid dan Tidak Valid

Variabel	Indikator	Instrumen	
		Valid	Tidak Valid
Motivasi Kerja Guru (X1)	Kebutuhan Berprestasi	9,10,16,17,19,20,21,22,23,24,25	9
	Peluang Berkembang	1,2,3,4,5,6,7,8,28,29,30	8,29
	Gaji	18,20,11,12,13,14,15,26,27	26,27
Iklim Kerja (X2)	Hubungan Kerja antara sesama Guru dan kepala sekolah	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,26,27	26,27
	Suasana ruangan	13,14,15,16,17,18,28,29	28,29
	Suasana mengajar	18,19,20,21,22,23,24,25,30	30
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)	Gaya Instrukturif (memberitahukan)	1,2,3,5,7,9,11,12,16,17,20,24,30	11
	Gaya Konsultatif (menjual)	18,6,13,4,8,12,29	8
	Gaya Partisipatif (peran serta)	19,25,22,9,21,23,13,28	19
	Gaya Delegatif (mendelegasian)	7,14,15,9,10,23,26,27	26,27
Kinerja Guru (Y)	Membuat rencana pelajaran	7,21,19,26,27,28	19
	Melaksanakan Rencana pelajaran	15,16,22,9,10,11,8,29,30	22,10,15
	Melaksanakan evaluasi	25,20,24,18,31,32	20,24
	Hubungan antar pribadi	1,2,23,3,4,5,6,12,14,17	3

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari 30 pernyataan untuk variable motivasi kerja guru (X₁), ternyata terdapat pernyataan yang tidak valid, yaitu sebesar 5 pernyataan, sedangkan pernyataan yang

valid sebanyak 25 pernyataan. Sedangkan untuk variabel iklim kerja (X_2), yaitu terdapat 30 pernyataan, pernyataan yang valid sebanyak 25 pernyataan, dan yang tidak valid sebanyak 5 pernyataan. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3), yang mana dari 32 pernyataan, pernyataan yang valid sebanyak 25, dan yang tidak valid sebanyak 7 pernyataan.

Dari pemilihan pernyataan valid dan yang tidak valid, untuk analisis selanjutnya pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dan yang dipakai untuk analisis berikutnya adalah pernyataan yang telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Nunally (sebagaimana yang dikutip dalam Ghozali, 2001: 129) Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisa *Aplha Cronbach* dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60. Dalam hal ini akan dilakukan uji reliabilitas untuk beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dalam hal ini meliputi variable X (motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah) dan variabel Y (kinerja guru).

Tabel 3.9
Reliability Analysis-Scale (Alpha)

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Motivasi Kerja guru (X1)	326.2419	462.055	.551	.647	.844	reliabel
Iklm Kerja (X2)	323.9355	409.570	.471	.217	.817	reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)	328.5000	378.025	.685	.678	.839	reliabel
Kinerja Guru (Y)	329.4677	399.302	.617	.806	.779	reliabel

Berdasarkan tabel 3.9 dapat dilihat bahwa variabel (X1, X2, X3 dan Y) masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = (0,844; 0,817; 0,839 dan 0,779) dimana nilai tersebut > 0,60. Jadi kesimpulannya untuk variabel (motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru) adalah reliabel (andal).

4. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Imam Ghozali (2001) berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas data dengan melihat grafik *normal P-P Plot* adalah sebagai berikut :

- 1). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Gunawan Sumodiningrat (1996: 282) berpendapat bahwa istilah multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi terdapat tiga hal penting dalam multikolinieritas, yaitu : (1) multikolinieritas pada hakekatnya adalah fenomena sampel; (2) multikolinieritas adalah persoalan derajat (*degree*) dan bukan persoalan jenis (*kind*); (3) perlu dicatat bahwa multikolinieritas adalah masalah yang timbul berkaitan dengan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas.

Dalam penelitian ini, dalam menguji multikolinieritas menggunakan nilai *variance inflating factor* (VIF). Imam Ghozali (2001) berpendapat bila VIF tidak melebihi 4 atau 5, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 3.10
Uji Multikolinearitas

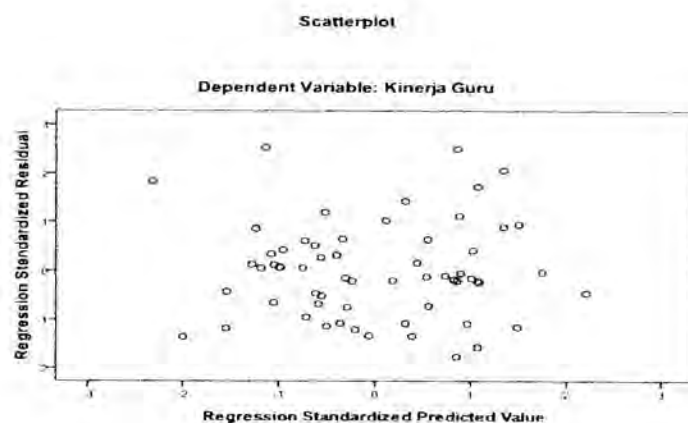
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.229	10.102		.320	.750		
X1	.413	.105	.375	3.953	.000	.658	1.520
X2	.250	.100	.261	2.498	.015	.541	1.849
X3	.278	.083	.334	3.373	.001	.602	1.660

a. Dependent Variable: Kinerja Guru.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke 62 pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya. Dasar analisis :

- 1). Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik (yang menggambarkan data penelitian) menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 3). Jika signifikansi $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.1
Grafik Uji Heteroskedasitas

Grafik 3.1 menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas, karena pola grafiknya menyebar.

d. Uji Autokorelasi

Untuk melakukan uji autokorelasi, pada penelitian ini menggunakan besaran *Durbin Watson*. Gujarati (1999) berpendapat dimana ketentuan uji autokorelasi yang menggunakan besaran *Durbin Watson* adalah d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$

Tabel 3.11
Persyaratan Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
terdapat autokorelasi	Ditolak	d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$
tidak ada autokorelasi	Diterima	d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$
tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti	Tidak ada keputusan	d terletak antara d_l dan d_u atau diantara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$.

Sumber : Gujarati, 1995

5. Uji Hipotesis

Ada empat hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.
- b. Ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko
- c. Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko
- d. Ada pengaruh motivasi kerja guru, iklim kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

6. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, korelasi parsial dan analisis regresi.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan ciri-ciri pada sampel variabel tunggal. Variabel motivasi kerja guru, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dibuat kriteria berdasarkan hasil nilai rata-rata (*mean*). Kriteria yang dimaksud adalah sangat baik, baik, cukup baik dan kurang baik serta sangat kurang baik. Kriteria untuk variabel motivasi kerja guru skor diperoleh dari banyaknya item pernyataan dikalikan skor nilai. Jumlah

pernyataan 25 soal, skor tertinggi untuk setiap pernyataan 5 dan skor terendah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $5 \times 25 = 125$ dan nilai terendah $1 \times 25 = 25$. untuk skor kriteria ditunjukkan tabel 3.12 berikut ini.

Tabel 3.12
Kriteria Skor Motivasi Kerja Guru

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Baik	106-125
2	Baik	86-105
3	Cukup baik	66-85
4	Kurang baik	46-65
5	Sangat Kurang baik	25-45

Kriteria variabel Iklim kerja, jumlah item pernyataan ada 25 soal, skor tertinggi setiap pernyataan 5 dan terendah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $5 \times 25 = 125$ dan terendah $1 \times 25 = 25$, skor kriteria ditunjukkan tabel 3.13 berikut ini.

Tabel 3.13
Kriteria Skor Iklim Kerja

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Baik	106-125
2	Baik	86-105
3	Cukup baik	66-85
4	Kurang baik	46-65
5	Sangat Kurang baik	25-45

Tabel 3.14
Kriteria Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Baik	106-125
2	Baik	86-105
3	Cukup baik	66-85
4	Kurang baik	46-65
5	Sangat Kurang baik	25-45

Kriteria variabel Kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 3.14, jumlah item pernyataan ada 25 soal, skor tertinggi setiap pernyataan 5 dan skor terendah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $5 \times 25 = 125$ dan nilai terendah $1 \times 25 = 25$, skor kriteria ditunjukkan tabel 3.14 di atas.

Kriteria variabel kinerja guru pada tabel 3.15, jumlah item pernyataan ada 25 soal, skor tertinggi setiap pernyataan 5 dan skor terendah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $5 \times 25 = 125$ dan nilai terendah $1 \times 25 = 25$, skor kriteria ditunjukkan tabel berikut ini

Tabel 3.15
Kriteria Skor Kinerja Guru

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Baik	106-125
2	Baik	86-105
3	Cukup baik	66-85
4	Kurang baik	46-65
5	Sangat Kurang baik	25-45

b. Analisis Regresi

1). Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara parsial, yaitu pengaruh antara motivasi kerja guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh antara iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian uji regresi linier sederhana di sini menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Perumusan regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut :

a). Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1$$

Dimana : \hat{Y} = Kinerja guru
 a = Nilai konstanta
 b = Nilai koefisien regresi
 X_1 = Motivasi kerja

b). Pengaruh iklim kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$\hat{Y} = a + b_1 X_2$$

Dimana : \hat{Y} = Kinerja guru
 a = Nilai konstanta
 b = Nilai koefisien regresi
 X_2 = Iklim kerja

c). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$\hat{Y} = a + b_1 X_3$$

Dimana : \hat{Y} = Kinerja guru
 a = Nilai konstanta
 b = Nilai koefisien regresi
 X_3 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

2). Regresi Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dengan menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif). Dimana dalam analisis tersebut dengan menggunakan paket program SPSS. Analisis data dilakukan

dengan bantuan Metode Regresi Linear Berganda. Algifari (2001) berpendapat bahwa Regresi Linear Berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen Y dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Secara umum persamaan Regresi Berganda yang mempunyai variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + e$$

Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi terdiri dari variabel dependen (Y) adalah kinerja guru, sedangkan yang merupakan variabel independen (X_1) adalah motivasi kerja guru, variabel independen (X_2) adalah iklim kerja, dan Variabel independen (X_3) adalah kepemimpinan kepala sekolah, sehingga model persamaan Regresi Berganda yang menggunakan satu variabel dependen (Y) dan tiga variabel independen (X_1), (X_2) dan (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y : Kinerja guru
- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi
- X_1 : Motivasi kerja
- X_2 : Iklim Kerja
- X_3 : Kepemimpinan Kepala Sekolah
- e : Residu

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Anto Dajan (1998) berpendapat bahwa Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 100\%$.

d. Uji t dan Uji F

Untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t untuk Uji Parsial dan Uji F untuk Uji Simultan.

1). Uji t

Singgih Santoso (1998: 175) berpendapat bahwa Pengujian dilakukan dengan melakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(a). Membuat hipotesis

Hipotesis untuk kasus pengujian t-test adalah:

- (1). $H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, terhadap kinerja guru.
- (2). $H_a : \beta_1 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, terhadap kinerja guru.
- (3). $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja, terhadap kinerja guru.

- (4). $H_a : \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan situasional, terhadap kinerja guru.
- (5). $H_o : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, terhadap kinerja guru.
- (6). $H_a : \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, terhadap kinerja guru.

(b). Pengambilan keputusan

Pengujian uji t di sini menggunakan program komputer SPSS ver.17.0. Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- (1). Jika nilai signifikansi pengujian $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka H_o diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya.
- (2). Jika nilai signifikansi pengujian $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

2). Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Singgih Santoso (1998: 203) berpendapat bahwa pengujian dilakukan dengan melakukan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(a). Perumusan Hipotesis

- (1). $H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
- (2). $H_a : \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

(b). Pengambilan keputusan

Untuk melakukan uji F di sini digunakan program SPSS ver.17.0, dengan dasar pengujian sebagai berikut :

- (1). Jika nilai signifikansi pengujian > 0.05 ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya.
- (2). Jika nilai signifikansi pengujian < 0.05 ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden di sini akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Untuk melihat penjelasan lebih lanjut mengenai gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden

No	Sekolah	Jmlh Guru	Jenis Kelamin		Pendidikan				Umur		
			P	L	D2	D3	S1	S2	25-35	36-50	>50
1	SDN 1 Mukomuko	8	6	2	-	-	8	-	3	5	-
2	SDN 2 Mukomuko	7	7	-	-	-	7	-	2	1	4
3	SDN 3 Mukomuko	13	11	2	-	-	13	-	-	9	4
4	SDN 4 Mukomuko	8	7	1	-	-	7	1	4	4	-
5	SDN 5 Mukomuko	2	-	2	-	-	2	-	1	-	1
6	SDN 6 Mukomuko	2	-	2	-	-	2	-	1	-	1
7	SDN 7 Mukomuko	2	-	2	-	-	2	-	1	-	1
8	SDN 8 Mukomuko	6	3	3	1	-	5	-	3	2	1
9	SDN 9 Mukomuko	2	1	1	-	-	2	-	-	2	-
10	SDN 10 Mukomuko	7	7	-	-	-	7	-	2	3	2
11	SDN 11 Mukomuko	5	2	3	-	-	5	-	3	2	-

Sumber : Data Mentah Responden Penelitian

B. Hasil

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor genetik yang dimiliki manusia sejak lahir. Jenis kelamin dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia.

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	29,03 %
Perempuan	44	70,97 %
Total	62	100,00 %

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.2, mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 18 orang (29,03%) mempunyai jenis kelamin laki-laki, dan 44 orang (70,97%) mempunyai jenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa jumlah guru berjenis kelamin perempuan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko lebih banyak dibandingkan dengan guru berjenis kelamin laki-laki, yaitu jumlah guru perempuan sebesar 70,97%.

2. Karakteristik Responden Masa Kerja

Umur dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengukur tingkat kedewasaan dan tingkat senioritas seseorang. Semakin tinggi masa kerja yang dimiliki, maka tingkat kedewasaan yang dimiliki juga semakin tinggi.

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
25-35 Tahun	20	32,26 %
36-50 Tahun	28	45,16 %
>50 Tahun	14	22,58 %
Jumlah	62	100,00 %

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa 20 orang (32,26%) memiliki umur antara 25-35 tahun, 28 orang (45,16%) mempunyai umur antara 36-50 tahun dan 14 orang (22,58%) mempunyai umur lebih dari 50 tahun. Dapat disimpulkan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko mempunyai umur paling banyak antara 36-50 tahun, yaitu sebanyak 45,16%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat intelektualitas seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat intelektualitas yang dimiliki seseorang. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D2	1	1,67 %
D3	0	0,00 %
S1	60	98,39 %
S2	1	1,61 %
Jumlah	62	100,00 %

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa 1 orang (1,61%) mempunyai latar belakang pendidikan D2, 60 orang (98,39%) mempunyai latar belakang pendidikan S1, dan 1 orang (1,61%) mempunyai latar belakang pendidikan S2, Sedangkan untuk latar belakang pendidikan D3 adalah tidak ada atau sebanyak (0 %). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko mempunyai latar belakang pendidikan S1, yaitu sebesar 98,39%.

4. Kinerja Guru

Hasil penilaian lembar angket kinerja guru yang dilakukan terhadap para responden ditunjukkan tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Frekuensi Kinerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	106-125	29	46,77
2	Baik	86-105	33	53,23
3	Kurang baik	66-85	-	
4	Tidak baik	46-65	-	
5	Sangat Tidak baik	25-45	-	

Penghitungan *mean* kinerja guru untuk responden di kecamatan Kota Mukomuko diperoleh skor 106,58 seperti ditunjukkan lampiran. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang diukur berdasarkan beberapa aspek memiliki kriteria baik.

Adapun aspek pengukuran kinerja guru meliputi :

- a. Perencanaan Pengajaran
 - 1) Merumuskan tujuan pengajaran
 - 2) Merumuskan bahan pengajaran
 - 3) Mempersiapkan metode dan alat pembelajaran
 - 4) Mempersiapkan sumber pengajaran
- b. Pelaksanaan Pengajaran
 - 1) Mempersiapkan kesiapan siswa
 - 2) Penguasaan materi pembelajaran
 - 3) Penggunaan alat peraga pembelajaran
 - 4) Penggunaan metode pembelajaran
- c. Pelaksanaan Evaluasi
 - 1) Melaksanakan evaluasi
 - 2) Membuat dan menerapkan bentuk evaluasi
 - 3) Memanfaatkan hasil evaluasi
 - 4) Menindaklanjuti hasil evaluasi
- d. Hubungan Antar Pribadi
 - 1) Mengembangkan sikap positif
 - 2) Bersikap terbuka pada siswa
 - 3) Menampilkan kegairahan dalam PBM
 - 4) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas

5. Motivasi Kerja Guru

Hasil pengisian angket motivasi kerja guru yang dilakukan para responden ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Frekuensi Motivasi Kerja Guru

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	106-125	46	74,19
2	Baik	86-105	16	25,81
3	Kurang baik	66-85	-	
4	Tidak baik	46-65	-	
5	Sangat Tidak baik	25-45	-	

Hasil penghitungan *mean* motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko diperoleh skor 109,81 seperti ditunjukkan lampiran. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah sudah sangat baik di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang diukur berdasarkan beberapa aspek dapat diartikan berkriteria sangat baik. Adapun aspek pengukurannya meliputi kebutuhan berprestasi, peluang berkembang dan gaji.

6. Iklim Kerja

Hasil pengisian angket iklim kerja yang dilakukan para responden ditunjukkan table berikut ini.

Tabel 4.7
Frekuensi Iklim Kerja

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	106-125	46	74,19
2	Baik	86-105	16	25,81
3	Kurang baik	66-85	-	
4	Tidak baik	46-65	-	
5	Sangat Tidak baik	25-45	-	

Hasil penghitungan *mean* iklim kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko diperoleh skor 112,11 seperti ditunjukkan lampiran. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja sudah sangat baik di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang diukur berdasarkan beberapa aspek dapat diartikan berkriteria sangat baik. Adapun aspek pengukurannya meliputi Hubungan Kerja antara sesama Guru dan kepala sekolah, Suasana ruangan, Suasana mengajar.

7. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil pengisian angket kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan para responden ditunjukkan table berikut ini.

Tabel 4.8
Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	106-125	28	45,16
2	Baik	86-105	34	54,84
3	Kurang baik	66-85	-	
4	Tidak baik	46-65	-	
5	Sangat Tidak baik	25-45	-	

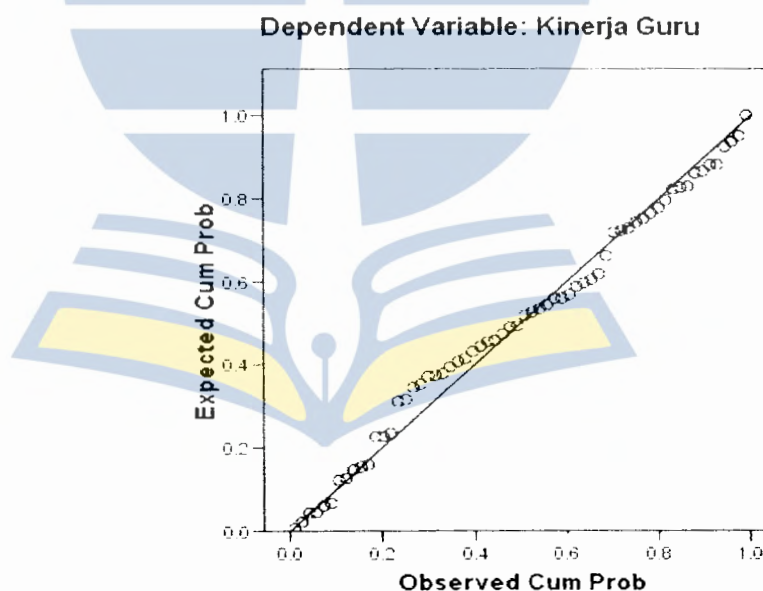
Hasil penghitungan *mean* iklim kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko diperoleh skor 107,55 seperti ditunjukkan lampiran. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang diukur berdasarkan beberapa aspek dapat diartikan berkriteria baik. Adapun aspek pengukurannya meliputi gaya instruktif (memberitahukan), gaya konsultatif (menjual) dan gaya partisipatif (peran serta) berdasarkan persepsi guru di sekolah tempat bertugas.

8. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Untuk melakukan pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik, disini penulis menggunakan beberapa metode atau cara yaitu dengan melakukan pengujian normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

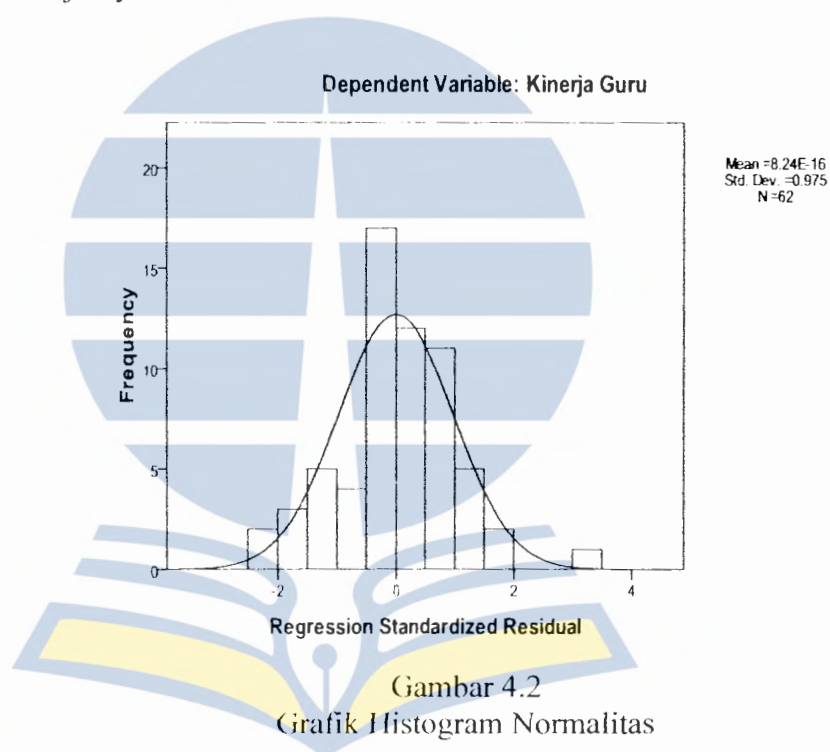
Untuk mengetahui apakah data yang penulis kumpulkan dan teliti termasuk data berdistribusi normal atau tidak, maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS ver. 17,0, yang hasilnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 4.1
Grafik P-P Plot Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 4.1 menunjukkan bahwa data penelitian dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini dapat

dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus), sehingga persyaratan normalitas bisa dipenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian pada model regresi ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.



Berdasarkan grafik histogram seperti terlihat pada gambar 4.2 di atas. Imam Ghozali (2005) berpendapat bahwa garis secara simetris melengkung membentuk pola kerucut, hal ini juga menggambarkan data berdistribusi normal. Sehingga dari hasil uji normalitas, yang menyatakan bahwa data mempunyai distribusi

normal, maka hal ini model regresi layak dipakai sebagai prediksi berdasarkan masukan variabel independennya.

b. Uji Multikolinearitas

Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai-nilai korelasi antara variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *Tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1, dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah *tolerance* 0,10 atau = nilai VIF diatas 10 (Imam Ghazali, 2001: 57).

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS Ver. 17,0 diperoleh hasil perhitungan multikoleniaritas untuk variable motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan dapat disajikan seperti pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,658	1,520	Tidak terjadi multikoleniaritas
X ₂	0,541	1,849	Tidak terjadi multikoleniaritas
X ₃	0,602	1,660	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikoleniaritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* untuk kedua variabel tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 persen. Jadi hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

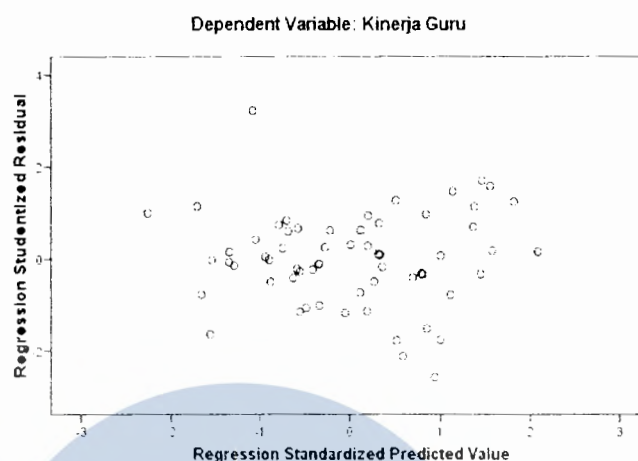
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu

pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas, untuk mengetahui variabel terjadi homokedastisitas atau heterokedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidak pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah \hat{Y} yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) setelah di *standardized*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS Versi 17.0.

Adapun grafik Plot dalam uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini.



Gambar 4.3
Grafik *Scatterplots*

Berdasarkan gambar 4.3 grafik *scatterplots*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS diperoleh nilai d sebesar 1,961, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel *Durbin-watson* untuk nilai $N=62$ dengan signifikansi 5%, maka diperoleh hasil uji autokorelasi seperti pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

d	dl	du	4-dl	4-du	Kriteria
1,961	1,480	1,689	2,520	2,311	Tidak ada autokorelasi

Berasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai d 1,961 terletak di antara nilai du 1,689 dan 4-du 2,311, maka dapat dikatakan tidak ada autokorelasi.

9. Uji Hipotesis

Analisis regresi ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Perhitungan regresi linier sederhana di sini menggunakan bantuan program SPSS ver. 17.0.

Dimana hasil perhitungan yang menggunakan SPSS Ver. 17 dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi kerja guru (X_1) dengan kinerja guru (Y)

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja guru (X_1) sebesar 0,751, dengan nilai konstanta sebesar 24,103, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,464.

Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 24,103 + 0,751X_1$$

Dimana : Y = Kinerja guru

a = Konstanta

X_1 = Motivasi kerja guru

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru (X_1) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,751, yang artinya semakin baik motivasi kerja (X_1), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,464 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1) sebesar 4,64 %.

b. Pengaruh iklim kerja (X_2) dengan kinerja guru(Y)

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel iklim kerja (X_2) sebesar 0,643, dengan nilai konstanta sebesar 34,443, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,453.

Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_2$$

$$\hat{Y} = 34,443 + 0,643X_2$$

Dimana : \hat{Y} = Kinerja guru

a = Konstanta

X_2 = iklim kerja

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X_2) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,643, yang artinya semakin baik iklim kerja (X_2), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan.

Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,453 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh iklim kerja (X_2) sebesar 45,3%.

c. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_3) dengan kinerja guru(Y)

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_3) sebesar 0,560, dengan nilai konstanta sebesar 46,317, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,453.

Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_2$$

$$Y = 46,317 + 0,560X_3$$

Dimana : Y = Kinerja guru

a = Konstanta

X_3 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X_3) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,560, yang artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah (X_3), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,453 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh iklim kerja (X_3) sebesar 45,3%.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ((Motivasi kerja guru (X_1), iklim kerja (X_2) dan Kepemimpinan kepala sekolah (X_3) terhadap variabel terikat (kinerja guru (Y)). Perhitungan analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer SPSS Ver 17,0.

Hasil perhitungan regresi berganda sesuai dengan tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig
Konstanta	3.229			
X_1	0,413	0,375	3,953	0,000
X_2	0.250	0,261	2,498	0,015
X_3	0.278	0,334	3,373	0,001
$F_{hitung} = 36.963$				
$R^2 = 0.657$				

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,229 + 0,413 X_1 + 0,250 X_2 + 0,278 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- 1). Berdasarkan persamaan di atas, $a = 3,229$ menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 3,229.

- 2). Berdasarkan persamaan di atas, $b_1 = 0,413$ menyatakan bahwa jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,413, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_2 dan X_3 .
 - 3). Berdasarkan persamaan di atas, $b_2 = 0,250$ menyatakan bahwa jika X_2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,250, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 dan X_3 .
 - 4). Berdasarkan persamaan di atas, $b_3 = 0,278$ menyatakan bahwa jika X_3 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,278, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 dan X_2
- untuk mengetahui hasil pengujian Hipotesis (Uji t) ke-empat variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (UJI t) Motivasi kerja guru (X_1)

Hipotesis pertama yang diajukan adalah "motivasi kerja guru (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,413 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_1 ini

diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikasi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut :

1). Hipotesis

$H_0 = b_1 = 0 = (X_1 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y).$

$H_1 = b_1 \neq 0 = (X_1 \text{ berpengaruh terhadap } Y).$

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05.$

2). Kriteria pengujian yaitu H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$, H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 58)} = 2,002$

3). Perhitungan berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 17.0 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,953 dengan signifikansi 0,000.

4). Keputusan uji yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai $t_{hitung} 3,953 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (UJI t) Iklim Kerja (X_2)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah "iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_2 (b_2) adalah sebesar 0,250 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_2 berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau

tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_2 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut :

1). Hipotesis

$H_0 = b_2 = 0 = (X_2 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y).$

$H_2 = b_2 \neq 0 = (X_2 \text{ berpengaruh terhadap } Y).$

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05.$

2. Kriteria pengujian yaitu H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05.$ $t_{tabel} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)} = t_{(0,025 ; 58)} = 2,002$

3. Perhitungan berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 17.0 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,498 dengan signifikansi 0,015.

4. Keputusan uji yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai $t_{hitung} 2,498 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05.$

Kesimpulan: X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

c. **Pengujian Hipotesis Ketiga (UJI t) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3)**

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah "kepemimpinan kepala sekolah (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_3 (b_3) adalah sebesar 0,278 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_3 berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut

signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_3 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut :

1). Hipotesis

$H_0 = b_3 = 0 = (X_3 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y).$

$H_3 = b_3 \neq 0 = (X_3 \text{ berpengaruh terhadap } Y).$

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05.$

2. Kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05.$ $t_{tabel} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)} = t_{(0,025 ; 58)} = 2,002$

3. Perhitungan berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 17,0 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,373 dengan signifikansi 0,001.

4. Keputusan uji yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, karena nilai $t_{hitung} 3,373 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05.$

Kesimpulan: X_3 berpengaruh signifikan terhadap $Y.$

d. Pengujian Hipotesis Keempat (UJI F) motivasi kerja guru (X_1), iklim kerja (X_2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis keempat yang diajukan adalah “motivasi kerja guru (X_1), iklim kerja (X_2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)”. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga

dapat dikatakan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linear ganda (uji F) sebagai berikut :

1. Hipotesis

$H_0 = 0$, (X_1 , X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_4 \neq 0$ (X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y).

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

2. Kriteria pengujian yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. $F_{tabel} = F_{(k : n-k)} = F_{(3 : 59)} = 2,76$

3. Perhitungan berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS versi 17,0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,963 dengan signifikansi 0,000.

4. Keputusan uji yaitu H_0 ditolak dan H_4 diterima, karena nilai $F_{hitung} 36,963 > F_{tabel} 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y .

10. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ver.17.0 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.659	4.54263

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,657. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 65,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Kinerja Guru

Hasil penghitungan *mean* responden pada sampel soal kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko diperoleh skor 106,58. Hal ini menunjukkan kriteria baik pada rentang skor 86-105 berarti bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang dilihat dari beberapa aspek, memiliki kinerja yang kriterianya baik, dan ini menunjukkan kemampuan guru baik menyangkut pembuatan rencana pelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, melaksanakan evaluasi, hubungan antar pribadi, meningkat atau berkembang. Kondisi tersebut menandakan bahwa

sebagian besar guru dapat menerima kinerja guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Walaupun berdasarkan hasil analisis data, kinerja guru telah mencapai hasil yang baik, namun upaya-upaya dalam mengoptimalkan kinerja guru tetap masih diperlukan, baik melalui program pemerintah daerah atau pun pusat.

2. Motivasi Kerja

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja guru (X_1) sebesar 0,751, dengan nilai konstanta sebesar 24,103, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,464. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 24,103 + 0,751X_1$$

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,751, yang artinya semakin baik motivasi kerja (X_1), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,464 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1) sebesar 4,64%.

Hasil penghitungan *mean* responden pada sampel soal motivasi kerja guru di kecamatan kota mukomuko diperoleh skor 109,81. Karena kriteria baik pada rentang skor 106-125 maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru oleh kepala sekolah, menurut persepsi para responden di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang diukur berdasarkan beberapa aspek memiliki kriteria sangat baik, dan ini mengindikasikan motivasi kerja guru meningkat. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, mengenai motivasi kerja, dimana sebagian besar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko menyatakan sering. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa sebagian besar guru dapat menerima motivasi kerja yang ada di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

3. Iklim kerja

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel iklim kerja (X_2) sebesar 0,643, dengan nilai konstanta sebesar 34,443, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,453. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_2$$

$$Y = 34,443 + 0,643X_2$$

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X_2) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,643, yang artinya semakin baik iklim kerja (X_2), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil

koefisien determinasi sebesar 0,453 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh iklim kerja (X_2) sebesar 45,3%.

Hasil penghitungan *mean* responden pada sampel soal iklim kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko diperoleh skor 112,11. Karena kriteria sangat baik pada rentang skor 106-125 maka dapat diartikan bahwa iklim kerja, menurut persepsi para responden di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang diukur berdasarkan beberapa aspek memiliki kriteria sangat baik, dan ini mengindikasikan iklim kerja telah berlangsung sangat baik. Sedangkan tanggapan responden terhadap instrumen iklim kerja menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sering. Kondisi tersebut juga memberikan indikasi bahwa sebagian besar guru dapat menerima iklim kerja yang ada di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_3) sebesar 0,560, dengan nilai konstanta sebesar 46,317, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,453.

Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_3$$

$$Y = 46,317 + 0,560X_3$$

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_3) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,560, yang artinya semakin baik iklim kerja (X_3), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,453 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (X_3) sebesar 45,3%.

Hasil penghitungan *mean* responden pada sampel soal iklim kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko diperoleh skor 107,55. Karena kriteria baik pada rentang skor 86-105 maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, menurut persepsi para responden di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko yang diukur berdasarkan beberapa aspek memiliki kriteria baik, dan ini mengindikasikan kepemimpinan kepala sekolah telah berlangsung baik. Sedangkan tanggapan responden terhadap instrumen iklim kerja menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sering. Kondisi tersebut juga memberikan indikasi bahwa sebagian besar guru dapat menerima kepemimpinan kepala sekolah yang ada di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Hasil perhitungan regresi dapat digambarkan dengan persamaan rumus sebagai berikut :

$$Y = 3,229 + 0,413 X_1 + 0,250 X_2 + 0,278 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwa :

- 1). Nilai koefisien X_1 (motivasi kerja guru) sebesar 0,413 (dengan tanda positif), menunjukkan bahwa jika motivasi kerja guru semakin baik (dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan.
- 2). Nilai koefisien X_2 (iklim kerja) sebesar 0,250 (dengan tanda positif), menunjukkan bahwa jika iklim kerja semakin baik (dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*), maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan.
- 3). Nilai koefisien X_3 (kepemimpinan kepala sekolah) sebesar 0,278 (dengan tanda positif), menunjukkan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik (dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*), maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan.

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja guru (X_1), iklim kerja (X_2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin

meningkat. Begitu pula sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga akan semakin buruk.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini telah diupayakan seoptimal mungkin agar diperoleh sesuai harapan yang diinginkan. Namun dalam pelaksanaan terdapat beberapa keterbatasan yang menyangkut penelitian ini, antara lain :

1. Dalam hal ruang lingkup penelitian, penelitian ini hanya meneliti masalah pengaruh kinerja guru, motivasi kerja guru, iklim kerja dan pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah. Walaupun menunjukkan hasil yang baik, namun tidak berarti bahwa kinerja guru hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah. Namun masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya faktor *internal* dan *external* guru.
2. Responden dalam memberikan jawaban berdasarkan beberapa alternative yang telah disediakan, hal ini dapat berdampak responden lebih member toleransi terhadap hal-hal yang mungkin bisa berdampak kurang baik terhadap sekolah satuan kerjanya. Dengan demikian responden bersikap permisif terhadap gejala yang kurang sesuai.
3. Sampel dalam penelitian ini hanyalah guru berstatus pegawai negeri sipil. Padahal pengambilan sampel seperti tersebut di atas memiliki kelemahan, sebab tanpa mempertimbangkan faktor lainnya seperti, pendidikan,

pengalaman sebagai guru, usia dan pelatihan keprofesionalan guru yang pernah diikuti.

4. Instrumen kuesioner ini berupa kuesioner tertutup, sehingga responden dalam memberikan pendapat terbatas bukan oleh apa yang dikehendakinya. Padahal bila diberikan jawaban secara terbuka, kemungkinan responden akan mengungkapkan fakta-fakta secara rinci berdasar apa yang diketahui dan alami.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 4,64 %. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja (X_1), maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. Pengujian regresi sederhana antara variabel iklim kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 45,3%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja (X_2), maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. Pengujian regresi sederhana antara kepemimpinan kepala sekolah (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 45,3%.

Berdasarkan hipotesis yang ada maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis antara motivasi kerja guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial (dengan uji t) mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dimana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru” terbukti kebenarannya.

2. Hasil pengujian hipotesis antara iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial (dengan uji t) menunjukkan bahwa iklim kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, yang mana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru” terbukti kebenarannya.
3. Hasil pengujian hipotesis antara kepemimpinan kepala sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial (dengan uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang mana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru” terbukti kebenarannya.
4. Sedangkan secara simultan (pengujian dengan uji F) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru (X_1) dan iklim kerja (X_2) serta kepemimpinan kepala sekolah (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y), dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko”, terbukti kebenarannya. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru (X_1), Iklim kerja (X_2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3) sebesar 65,7%. Sedangkan selebihnya yaitu 34,3% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja guru mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Dari hasil tanggapan responden mengenai atribut motivasi kerja guru ternyata masih ditemukan tanggapan tidak pernah. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa masih ada sebagian guru yang kurang puas dengan motivasi kerja yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Kota Mukomuko. Untuk mengatasi kondisi tersebut, yang perlu dilakukan adalah memberikan motivasi yang rutin kepada para guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Kota Mukomuko, misalnya dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karier di sekolah, memberikan kepercayaan penuh untuk mendapatkan tanggungjawab, adanya peningkatan pengakuan atas prestasi yang dicapai guru.

2. Iklim kerja

Iklim kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hasil tanggapan responden terhadap atribut iklim kerja menunjukkan ternyata masih ditemukan tanggapan tidak pernah. Hal ini memberikan indikasi bahwa masih ada guru yang kurang puas dengan Iklim kerja yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko. Untuk mengatasi kondisi tersebut, yang bisa dilakukan pemimpin/kepala sekolah harus mampu mengarahkan seluruh warga Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko agar dapat menciptakan iklim kerja yang lebih baik, lebih kondusif, lebih aman, nyaman dan tertib.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hasil tanggapan responden terhadap atribut kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan ternyata masih ditemukan tanggapan tidak pernah. Hal ini memberikan indikasi bahwa masih ada guru yang kurang puas dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kota Mukomuko. Untuk mengatasi kondisi tersebut, yang bisa dilakukan pemimpin/kepala sekolah harus mampu mengarahkan tugas-tugas guru, memberi dukungan, maupun menyusun keputusan yang mampu menunjang karier guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1983). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bandung : Bumi Aksara.
- Atmodiwiro, Soebagyo. (2003). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newton. (1990). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Depdikbud. (1996). *Panduan Manajemen Sekolah*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Depdikbud. (1994). *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*. Jakarta : Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Depdiknas. (1994). *Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Nasional.
- Gibson. (1997). *Organisasi: Perilaku, Struktur*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: CV. Aji Masagung.
- Kartono K. (1998) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan kedelapan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kusnandar. (2007). *Guru Professional dan Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Persiapan menghadapi sertifikasi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Amer Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 3. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nashori F, Budiharto S, dan Astuti Y.W. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta : Pustaka Fahima.

- Owen Robert, G. (1995). *Organizational Behavior In Education*. Florida : Simon And Shuster Company.
- Purwanto, M. Ngalim. (2006). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramono. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rustanti Achmad R. (1998). *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*. Jakarta : Armico.
- Santosa D. (2008). *Teori-Teori Kepemimpinan (Leadership Theories*. Surakarta : UNS Press.
- Sartono. (2003). *Kepemimpinan MSDM Birokrasi yang Good Governanc*. Dalam Ambar Teguh Sulistiyani (Editor). *Memahami Good Governance dalam prespektif Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media.
- Setiaji B. (2006). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitati*. Cetakan kedua.Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Siagian Sondang P. (2004). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudarmayanti. (2001). *Motivasi dan produktivitas*. Bandung : Alfabeta.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan, Manajer (Eksistensinya dalam perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sulistiyani A.T. (2008). *Kepemimpinan Profesional, Pendekatan Leaderships game*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Sunarno, Adi. (2006). *Leadership Games Untuk Pelatihan Manajemen*. Yogyakarta : Andi.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3.Yogyakarta : STIE.
- Suparno (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang*. Semarang:Tesis, Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

- Sutisna, Oteng. (1983). *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Professional*. Bandung : Angkasa.
- Undang-undang No.14. (2006). *Guru dan Dosen Pasal 1 No. 1*. Bandung : Citra Umbara.
- Uno Hamzah B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukuranya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Usmara A. (2006). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : Amara Books.
- Uzer Usman Moh. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- W. Gulo. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.



Pengantar Pengisian Angket/Kuesioner

Perihal : Kuesioner Penelitian Ilmiah Tesis Mukomuko, April
2016

Kepada:
Yth. Bapak/Ibu Guru
Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada program studi Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan Pascasarjana di Universitas Terbuka, bersama ini perkenankanlah saya perkenankanlah saya mohon bantuan Bapak dan Ibu untuk mengisi angket ini. Adapun tujuan pengisian angket ini adalah untuk menyusun Tesis yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko”***. Saya berharap Bapak dan Ibu dapat mengisi angket tersebut sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Angket ini bukan merupakan tes sehingga tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah. Jawaban Bapak dan Ibu akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi nama baik Bapak dan Ibu di sekolah. Penulisan identitas hanya digunakan untuk mempermudah proses pengolahan data saja.

Demikian atas perhatian, bantuan, dan dukungannya saya ucapkan terima kasih.

Mukomuko, April 2016
Peneliti,

YENI MURTI
NIM. 500633604

ANGKET PENELITIAN

Judul Proposal Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko

Identitas reponden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA D1 D2 D3
 S1 S2 lainnya
4. Nama Sekolah Tempat Mengajar :

Petunjuk pengisian :

1. Angket ini hanya untuk kepentingan penelitian saja
2. Isilah angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Bubuhkan tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Anda paling tepat. Keterangan :

SS = Sangat Setuju/selalu
 S = Setuju/sering
 RG = Ragu – Ragu/Kadang-kadang
 TS = Tidak Setuju/Jarang
 STS = Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah

Dengan jenjang atau gradasi dari pernyataan yang ada yang bisa digambarkan sebagai berikut :

PENILAIAN / JAWABAN				
SS	S	RG	TS	STS
Semua benar	Sebagian besar benar	Sebagian benar, sebagian tidak benar	Sebagian kecil benar	Tidak ada yang Benar
Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah
Semua Sesuai	Sebagian besar sesuai	Sebagian sesuai sebagian tidak sesuai	Sebagian kecil sesuai	Tidak ada yang Sesuai
5	4	3	2	1

VARIABEL (X1) MOTIVASI KERJA GURU

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah.					
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh sekolah					
4	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.					
5	Saya aktif mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)					
6	Saya melakukan tes awal sebelum mengajar					
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di sekolah					
8	Teman sejawat dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
9	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya sebagai seorang guru					
10	Saya menganalisis hasil ulangan harian/ulangan umum					
11	Gaji/honorarium yang saya terima tidak mendorong saya untuk semangat dalam bekerja					
12	Sarana dan prasarana sekolah dapat mendukung produktivitas kerja saya					
13	Bila ada masalah dalam pekerjaan saya mendapatkan dukungan moral dari teman					
14	Selain gaji/honorarium yang saya terima, saya tidak mendapatkan tunjangan lain					
15	Saya senang karena menerima gaji tepat pada waktunya					
16	Mencapai keberhasilan siswa yang saya didik bukan merupakan keharusan bagi saya					
17	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.					
18	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik					
19	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemajuan belajar peserta didik					
20	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum					
21	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lainnya.					
22	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan peserta didik.					
23	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa memperdulikan factor personal.					
24	Saya tidak mau berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat sekitar.					
25	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.					

VARIABEL (X2) IKLIM KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	RGTS	STS
1	Hubungan kerja antara sesama guru sangat baik				
2	Situasi lingkungan kerja di tempat saya mengajar sangat baik dan kondusif				
3	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama guru				
4	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan para guru sangat baik dan harmonis				
5	Saya senang mengajar di sekolah ini				
6	Saya bosan meghadapi rekan-rekan guru yang tidak suka bekerjasama				
7	Kepala Sekolah dan para guru menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan Sekolah				
8	Setiap pagi kepala sekolah mengecek kehadiran para guru				
9	Sering ada gangguan saat proses belajar mengajar berlangsung di sekolah				
10	Hubungan antar guru di sekolah ini tidak harmonis				
11	Para guru sering bertegur sapa dengan penuh keakraban				
12	Sering terjadi keributan antar sesama guru				
13	Ruang Guru dan Kepala Sekolah sangat kotor				
14	Ada hari tertentu yang disediakan agar para guru dapat bekerjasama dalam gotong royong membersihkan lingkungan sekolah				
15	Guru merasa berkewajiban menjaga nama baik sekolah				
16	hubungan dan kerjasama antara guru dengan Kepala sekolah sangat baik				
17	beban kerja sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing guru				
18	Kepala Sekolah menekankan pengertian akan tanggung jawab tugas yang diemban oleh seorang guru.				
19	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini				
20	Saya senang mendiskusikan sekolah ini kepada orang lain				
21	Jika saya dimutasikan, akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan sekolah ini				
22	Tetap bekerja di sekolah ini merupakan keinginan saya				
23	Rasa hormat kepada atasan dan rekan sejawat merupakan suatu budaya yang harus selalu ditanamkan				
24	Saya merasakan bahwa suasana yang ada di sekolah ini sudah sesuai dengan harapan saya				
25	Lingkungan sekolah mendorong saya untuk menciptakan potensi saya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi				

VARIABEL (X3) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Kepala sekolah anda dapat merumuskan Visi dan Misi serta tujuan Sekolah secara jelas					
2	Kepala sekolah Anda dapat menentukan langkah langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.					
3	Kepala sekolah Anda dapat memilih metode dan alat yang sebaiknya digunakan untuk mencapai misi, tujuan dan sasaran sekolah.					
4	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis hal-hal seperti kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah.					
5	Kepala sekolah Anda dapat memperkirakan kebutuhan – kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat					
6	Kepala sekolah Anda dapat membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.					
7	Kepala sekolah Anda memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya					
8	Kepala sekolah Anda selalu hadir tepat waktu					
9	Kepala sekolah Anda dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang berprestasi.					
10	Kepala sekolah Anda dapat memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang melanggar aturan					
11	Kepala sekolah Anda dapat menyampaikan tentang berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada seluruh warga sekolah, misalnya tentang life skill , Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, dan sebagainya.					
12	Kepala sekolah Anda memiliki gagasan – gagasan novatif untuk kemajuan sekolah.					
13	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan Kriteria-kriteria untuk mengukur keberhasilan program sekolah.					
14	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis dan menindaklanjuti hasil – hasil evaluasi.					
15	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan program –program ekstra kurikuler yang berwawasan keunggulan.					
16	Kepala sekolah Anda dapat mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi penyimpangan atau kebocoran anggaran.					
17	Kepala sekolah Anda dapat merencanakan kebutuhan personil sekolah dengan baik, sehingga tidak terjadi kelebihan atau kekurangan personil.					
18	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan kemampuan professional personil sekolah, misalnya dengan mengirimkan guru – guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan seminar.					
19	Kepala Sekolah membangkitkan semangat kerja seluruh personil Sekolah					
20	Kepala Sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh personil sekolah					
21	Kepala Sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada personil Sekolah yang berprestasi					
22	Kepala Sekolah mengakui dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan oleh staf, guru, ataupun para siswa					
23	Kepala Sekolah menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan Sekolah					
24	Kepala Sekolah memonitor perkembangan kualitas guru dan para siswa					
25	Kepala Sekolah memahami iklim organisasi yang dibawahnya.					

VARIABLE (Y)ANGKET KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya memberi sanksi terhadap siswa yang melanggar peraturan tanpa memandang laki-laki atau perempuan					
2	Saya memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang sering lupa mengerjakan tugas					
3	Saya member kesempatan terhadap siswa untuk mengungkapkan keluhan yang berpengaruh terhadap proses belajar dan mengajar					
4	Saya memberikan pujian bagi siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan benar					
5	Saya merasa saya sebagai guru yang ditakuti oleh siswa					
6	Jika saya memberikan pendapat pada siswa maka pendapat saya itu dituruti oleh siswa					
7	Pembuatan rencana program pengajaran tidak perlu disesuaikan dengan situasi kelas					
8	Saya hanya menggunakan metode ceramah pada setiap materi pelajaran					
9	Saya pernah merasa tidak menguasai materi pelajaran yang akan diberikan kepada siswa					
10	Saya tetap mengajarkan materi pelajaran walaupun saya tidak menguasai					
11	Saya mengajar menggunakan alat peraga					
12	Saya menganjurkan siswa untuk membaca diperpustakaan					
13	Saya membiarkan interaksi belajar mengajar siswa berjalan seadanya					
14	Konsentrasi mengajar saya hanya difokuskan pada siswa yang sulit dalam menerima materi pelajaran					
15	Saya memindahkan atau menegur siswa yang dianggap mengganggu proses belajar mengajar					
16	Saya membiarkan tata ruang kelas apa adanya					
17	Saya menyediakan waktu untuk membimbing siswa secara kelompok					
18	Saya menyediakan waktu untuk membimbing siswa secara individual					
19	Saya melakukan tes evaluasi setelah mengajar					
20	Bila siswa mengalami daya serap terhadap materi pelajaran kurang dari 65 persen maka saya mengadakan pengajaran remedial					
21	Saya melakukan penelitian sederhana yang berhubungan dengan proses belajar mengajar					
22	Saya memeriksa kehadiran pada setiap siswa					
23	Saya berdiskusi dengan teman tentang perkembangan dunia pendidikan					
24	Saya melakukan kunjungan ke rumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar					
25	Saya berdiskusi dengan kepala sekolah tentang perkembangan siswa yang saya didik					

"TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA"

1. VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X₁)

NOMOR	Butir Instrumen Angket																				Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121		
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	110
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	120
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	109
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	107
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	119
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	112
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	110
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	110
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	111
5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	105
5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	105
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	108
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	109
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	109
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	109
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	110
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	109
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	111
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	117
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	107
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	111
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	117
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	117
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	111
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	118
5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	109
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	95
5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	99
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	114
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	113
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	121
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	122

NOMOR	Butir Instrumen Angket																							Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			
1	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	98
2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	105
3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	111
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	100
6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	105
7	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	107
8	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	111
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	115
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	106
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	114
12	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	106
13	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	105
14	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	109
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	118
16	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	103
17	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98
18	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	109
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	113
20	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	107
21	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	110
22	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	108

2. VARIABEL IKLIM KERJA (X₂)

NOMOR	Butir Instrumen Angket																								Jumlah
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	123	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	123	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	117	
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	122	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	116	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	122	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	119	
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	119	
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	115	
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	100	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	103	
5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	114	
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	114	
5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	100	
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	109	
5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	108	
4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	114	
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	114	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	122	
5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	118	
5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	108	
5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	101	
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	115	
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	111	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	117	
5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	100	
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	112	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	102	
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	101	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	114	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	114	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	107	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	118	

NOMOR	Butir Instrumen Angket																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	97
	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	115
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	112
	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	97
	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	101
	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	114
	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	110
	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	113
	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	111
	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	113
	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	102
	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	103
	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	118
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	114
	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	118
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	123
	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	113
	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	112
	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122

3. VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X₃)

NOMOR	Butir Instrumen Angket																							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	116
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	115
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	117
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	116
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	119
5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	118
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	118
3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	100
5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	103
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	114
5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	101
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	113
4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	115
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	118
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	99
3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	93
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	113
4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	102
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	113
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	106
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	103
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	113
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	117
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124

NOMOR	Butir Instrumen Angket																							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	97
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	113
5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	86
6	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	95
7	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	101
8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	115
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	105
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	102
11	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	105
12	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	105
13	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	103
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	93
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	122
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	119
17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	104
18	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	106
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	118
20	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	98
21	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	100
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	104

4. VARIABEL KINERJA GURUA (Y)

NOMOR	Butir Instrumen Angket																							Jumlah
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	123	
5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	110	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	123	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	120	
5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	110	
5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	110	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	105	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	117	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	109	
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	101	
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	112	
5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	101	
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	106	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	105	
5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	109	
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	106	
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	104	
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	108	
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	108	
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	101	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	118	
3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	104	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	103	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	101	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	105	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	108	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	113	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	99	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	90	
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	109	
5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	103	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	

NOMOR	Butir Instrumen Angket																								Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
101	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	101
105	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	105
93	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
112	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	112
97	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	97
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	99
103	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	103
109	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	109
106	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	106
98	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	98
112	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	112
106	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	106
101	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	101
114	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	114
114	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	114
115	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	115
99	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	99
104	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	104
120	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
102	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	102
100	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	100
110	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	110

UJI VALIDITAS

Correlations X1

[DataSet0]

		Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	,452(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.2	Pearson Correlation	,470(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.3	Pearson Correlation	,501(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.4	Pearson Correlation	,474(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.5	Pearson Correlation	,432(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.6	Pearson Correlation	,468(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.7	Pearson Correlation	,491(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.8	Pearson Correlation	,477(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.9	Pearson Correlation	,480(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.10	Pearson Correlation	,515(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.11	Pearson Correlation	,504(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.12	Pearson Correlation	,486(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.13	Pearson Correlation	,465(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62

X1.14	Pearson Correlation	,482(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.15	Pearson Correlation	,442(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.16	Pearson Correlation	,434(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.17	Pearson Correlation	,470(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.18	Pearson Correlation	,463(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.19	Pearson Correlation	,519(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.20	Pearson Correlation	,478(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.21	Pearson Correlation	,491(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.22	Pearson Correlation	,513(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.23	Pearson Correlation	,491(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X1.24	Pearson Correlation	,427(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	62
X1.25	Pearson Correlation	,503(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Total_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	62

Correlations X2

[DataSet0]

		Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	,570(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.2	Pearson Correlation	,570(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.3	Pearson Correlation	,554(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.4	Pearson Correlation	,530(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.5	Pearson Correlation	,589(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.6	Pearson Correlation	,600(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.7	Pearson Correlation	,629(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.8	Pearson Correlation	,528(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.9	Pearson Correlation	,529(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.10	Pearson Correlation	,564(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.11	Pearson Correlation	,562(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.12	Pearson Correlation	,584(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.13	Pearson Correlation	,537(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.14	Pearson Correlation	,549(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.15	Pearson Correlation	,530(**)
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	62
X2.16	Pearson Correlation	,563(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.17	Pearson Correlation	,568(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.18	Pearson Correlation	,574(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.19	Pearson Correlation	,604(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.20	Pearson Correlation	,562(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.21	Pearson Correlation	,551(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.22	Pearson Correlation	,555(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.23	Pearson Correlation	,536(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.24	Pearson Correlation	,572(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.25	Pearson Correlation	,567(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Total_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	62

Correlations X3

[DataSet0]

		Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	,544(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.2	Pearson Correlation	,654(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.3	Pearson Correlation	,597(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.4	Pearson Correlation	,558(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.5	Pearson Correlation	,573(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.6	Pearson Correlation	,621(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.7	Pearson Correlation	,540(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.8	Pearson Correlation	,544(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.9	Pearson Correlation	,640(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.10	Pearson Correlation	,645(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.11	Pearson Correlation	,625(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.12	Pearson Correlation	,638(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.13	Pearson Correlation	,661(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.14	Pearson Correlation	,645(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.15	Pearson Correlation	,666(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62

	N	62
X3.16	Pearson Correlation	,653(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.17	Pearson Correlation	,529(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.18	Pearson Correlation	,599(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.19	Pearson Correlation	,664(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.20	Pearson Correlation	,671(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.21	Pearson Correlation	,631(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.22	Pearson Correlation	,663(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.23	Pearson Correlation	,648(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.24	Pearson Correlation	,662(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X3.25	Pearson Correlation	,571(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Total_X3	Pearson Correlation	,1
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62

Correlations Y

[DataSet0]

		Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	,424(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	62
Y.2	Pearson Correlation	,516(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.3	Pearson Correlation	,659(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.4	Pearson Correlation	,449(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.5	Pearson Correlation	,452(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.6	Pearson Correlation	,425(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	62
Y.7	Pearson Correlation	,452(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.8	Pearson Correlation	,512(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.9	Pearson Correlation	,522(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.10	Pearson Correlation	,455(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.11	Pearson Correlation	,551(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.12	Pearson Correlation	,500(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.13	Pearson Correlation	,457(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.14	Pearson Correlation	,487(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.15	Pearson Correlation	,432(**)

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.16	Pearson Correlation	,511(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.17	Pearson Correlation	,499(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.18	Pearson Correlation	,456(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.19	Pearson Correlation	,672(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.20	Pearson Correlation	,516(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.21	Pearson Correlation	,475(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.22	Pearson Correlation	,427(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	62
Y.23	Pearson Correlation	,564(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.24	Pearson Correlation	,545(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y.25	Pearson Correlation	,510(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	62

UJI RELIABILITAS

Reliability X1

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	104,9677	44,851	,407	,850
X1.2	105,2097	44,070	,411	,849
X1.3	105,2903	43,619	,439	,848
X1.4	105,3065	43,659	,406	,849
X1.5	105,4677	43,466	,346	,851
X1.6	105,5806	43,067	,385	,850
X1.7	105,3387	43,375	,421	,848
X1.8	105,2742	43,481	,407	,849
X1.9	105,1613	44,072	,423	,848
X1.10	105,4677	43,302	,450	,847
X1.11	105,6935	42,642	,421	,848
X1.12	105,5645	42,742	,400	,849
X1.13	105,5161	43,631	,394	,849
X1.14	105,6613	43,015	,401	,849
X1.15	105,1935	43,962	,373	,850
X1.16	105,4032	43,392	,347	,851
X1.17	105,6774	43,730	,403	,849
X1.18	105,6935	43,691	,393	,849
X1.19	105,4194	43,756	,464	,847
X1.20	105,4194	43,854	,416	,848
X1.21	105,3065	43,691	,428	,848
X1.22	105,3387	43,539	,452	,847
X1.23	105,2097	43,742	,429	,848
X1.24	105,6129	43,520	,342	,851
X1.25	105,5806	43,854	,446	,848

Reliability X2

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	107,3548	58,495	,528	,904
X2.2	107,5161	58,024	,523	,904
X2.3	107,4516	58,547	,510	,904
X2.4	107,5806	57,690	,470	,905
X2.5	107,4032	58,441	,549	,903
X2.6	107,9355	56,619	,542	,903
X2.7	107,5000	57,566	,586	,902
X2.8	107,8548	57,667	,467	,905
X2.9	108,0806	57,125	,461	,905
X2.10	107,6290	57,778	,512	,904
X2.11	107,5161	58,090	,514	,904
X2.12	107,7258	56,629	,523	,904
X2.13	107,4677	58,384	,488	,904
X2.14	107,7097	57,554	,491	,904
X2.15	107,4516	58,252	,478	,904
X2.16	107,3387	58,621	,522	,904
X2.17	107,5645	57,988	,520	,904
X2.18	107,5968	58,179	,529	,904
X2.19	107,4355	58,217	,564	,903
X2.20	107,9355	57,209	,503	,904
X2.21	108,0000	56,689	,482	,905
X2.22	107,6613	57,867	,503	,904
X2.23	107,4516	58,678	,491	,904
X2.24	107,7581	57,400	,518	,904
X2.25	107,7903	57,742	,515	,904

Reliability X3

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	102,9839	76,114	,487	,930
X3.2	103,0323	76,753	,620	,927
X3.3	103,1129	77,315	,559	,928
X3.4	103,4516	75,727	,499	,929
X3.5	103,3387	77,080	,531	,929
X3.6	103,0968	76,745	,583	,928
X3.7	103,0968	77,531	,497	,929
X3.8	103,1935	76,880	,495	,929
X3.9	103,4516	75,137	,593	,928
X3.10	103,6290	74,926	,598	,928
X3.11	103,2581	76,490	,586	,928
X3.12	103,2258	76,243	,599	,928
X3.13	103,3065	76,708	,628	,927
X3.14	103,2581	76,293	,607	,927
X3.15	103,4516	75,366	,626	,927
X3.16	103,0806	76,108	,615	,927
X3.17	103,1935	77,044	,479	,929
X3.18	103,2419	75,662	,549	,928
X3.19	103,1290	76,377	,629	,927
X3.20	103,1290	75,655	,633	,927
X3.21	103,5484	75,170	,583	,928
X3.22	103,3871	74,995	,619	,927
X3.23	102,9032	77,040	,615	,928
X3.24	103,1774	75,853	,624	,927
X3.25	103,4839	76,647	,524	,929

Reliability Y

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	25

Item-Total Statistics

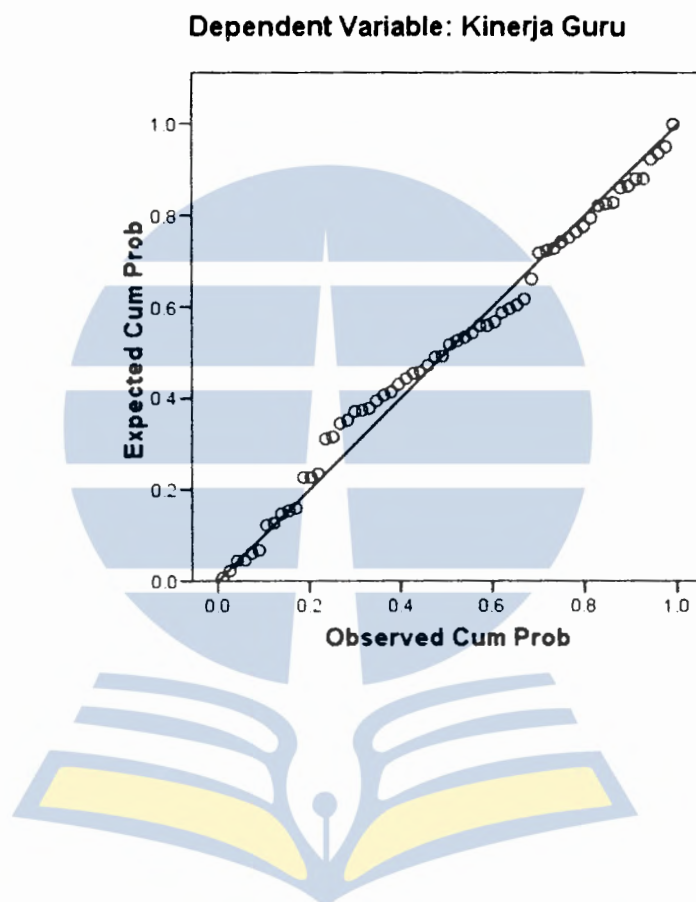
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	102,1129	53,282	,347	,870
Y.2	102,1129	53,249	,461	,867
Y.3	102,1613	52,137	,617	,863
Y.4	101,9032	54,154	,397	,869
Y.5	102,3226	53,402	,385	,869
Y.6	102,6129	53,946	,363	,870
Y.7	102,3548	53,479	,387	,869
Y.8	102,2419	53,039	,453	,867
Y.9	102,4677	51,925	,447	,868
Y.10	102,3710	53,188	,385	,869
Y.11	102,3387	51,834	,482	,866
Y.12	102,2581	53,178	,440	,868
Y.13	102,5323	53,433	,393	,869
Y.14	102,4839	52,647	,415	,868
Y.15	102,4839	53,467	,362	,870
Y.16	102,2097	53,185	,454	,867
Y.17	102,4194	52,608	,429	,868
Y.18	102,5000	53,467	,392	,869
Y.19	102,1774	51,788	,628	,863
Y.20	102,3226	52,648	,451	,867
Y.21	102,6290	52,663	,400	,869
Y.22	101,9032	53,958	,366	,870
Y.23	102,3065	51,790	,497	,866
Y.24	102,4677	51,991	,477	,866
Y.25	102,2419	52,875	,448	,867

UJI NORMALITAS

Charts

[DataSet0]

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	,657	,639	4,54263	1,961

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2288,237	3	762,746	36,963	,000 ^a
	Residual	1196,860	58	20,636		
	Total	3485,097	61			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,229	10,102		,320	,750		
	Motivasi Kerja	,413	,105	,375	3,953	,000	,658	1,520
	Iklim Kerja	,250	,100	,261	2,498	,015	,541	1,849
	Kepemimpinan Kepse	,278	,083	,334	3,373	,001	,602	1,660

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

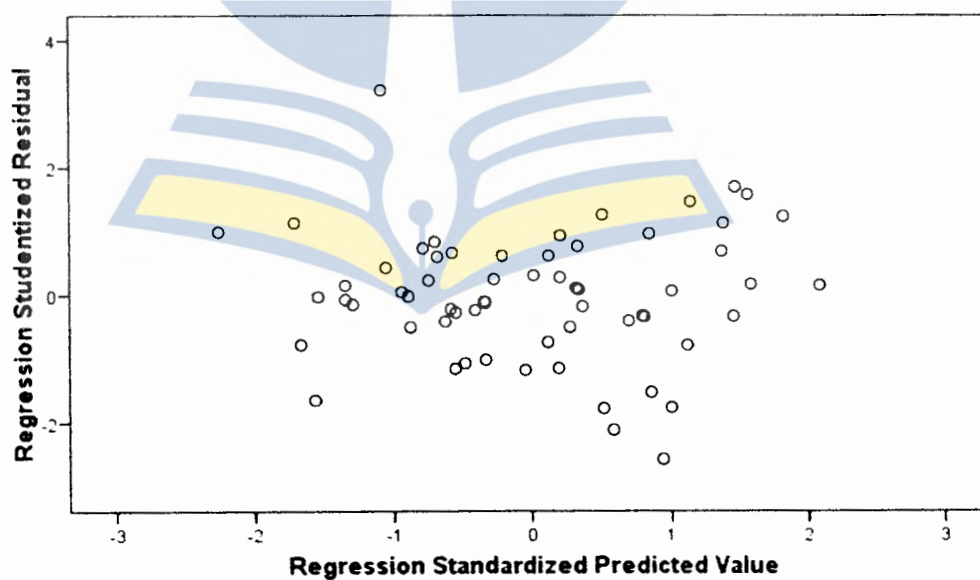
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

[DataSet0]

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru



UJI AUTOKORELASI

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	,657	,639	4,54263	1,961

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2288,237	3	762,746	36,963	,000 ^a
	Residual	1196,860	58	20,636		
	Total	3485,097	61			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,229	10,102		,320	,750		
	Motivasi Kerja	,413	,105	,375	3,953	,000	,658	1,520
	Iklim Kerja	,250	,100	,261	2,498	,015	,541	1,849
	Kepemimpinan Keps	,278	,083	,334	3,373	,001	,602	1,660

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANALISIS REGRESI

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	,657	,639	4,54263	1,961

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2288,237	3	762,746	36,963	,000 ^a
	Residual	1196,860	58	20,636		
	Total	3485,097	61			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja, Iklim Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,229	10,102		,320	,750		
	Motivasi Kerja	,413	,105	,375	3,953	,000	,658	1,520
	Iklim Kerja	,250	,100	,261	2,498	,015	,541	1,849
	Kepemimpinan Keps	,278	,083	,334	3,373	,001	,602	1,660

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Tabel Durbin Watson

Level of Significance $\alpha = 0,05$

n	k'=1		k'= 2		k'= 3		k'= 4		k'= 5	
	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.21
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.15
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.10
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.06
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.02
20	1.201	1.411	1.100	1.537	1.000	1.676	0.894	1.828	0.792	1.99
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.96
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.94
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.92
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.90
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.89
26	1.320	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.88
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.86
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.85
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.84
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.83
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.83
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.82
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.81
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.81
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.80
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.80
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.80
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.79
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.79
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.79
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.78
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.77
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.77
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.688	1.444	1.727	1.408	1.77
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.77
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.77
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.77
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.77
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.77
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.78
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.78
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.78

k = Number of independent variables

Distribusi Nilai t_{tabel}

df	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.001	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution" *Biometrika*, Vol. 32 (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5
3	10,1	9,5	9,2	9,1	9,0	8,9	8,8	8,8	8,7	8,7	8,7	8,6	8,6	8,6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,53
4	7,7	6,9	6,5	6,3	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7	5,7	5,6	5,6	5,63
5	6,6	5,7	5,4	5,1	5,0	4,9	4,8	4,8	4,7	4,7	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,37
6	5,9	5,1	4,7	4,5	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,67
7	5,5	4,7	4,3	4,1	3,9	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3	3,2	3,23
8	5,3	4,4	4,0	3,8	3,6	3,5	3,5	3,4	3,3	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,93
9	5,1	4,2	3,8	3,6	3,4	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,8	2,7	2,7	2,71
10	4,9	4,1	3,7	3,4	3,3	3,2	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,54
11	4,8	3,9	3,5	3,3	3,2	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,40
12	4,7	3,8	3,4	3,2	3,1	3,0	2,9	2,8	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,30
13	4,6	3,8	3,4	3,1	3,0	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,21
14	4,6	3,7	3,3	3,1	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,13
15	4,5	3,6	3,2	3,0	2,9	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	2,07
16	4,4	3,6	3,2	3,0	2,8	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	2,0	2,01
17	4,4	3,5	3,2	2,9	2,8	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	1,96
18	4,4	3,5	3,1	2,9	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,92
19	4,3	3,5	3,1	2,9	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,88
20	4,3	3,4	3,1	2,8	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,84
21	4,3	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,81
22	4,3	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,78
23	4,2	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,76
24	4,2	3,4	3,0	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,73
25	4,2	3,3	2,9	2,7	2,6	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,71
30	4,1	3,3	2,9	2,6	2,5	2,4	2,3	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,62
40	4,0	3,2	2,8	2,6	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,5	1,51
50	4,0	3,1	2,7	2,5	2,4	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,41
60	4,0	3,1	2,7	2,5	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	1,39
100	3,9	3,0	2,7	2,4	2,3	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,28
120	3,9	3,0	2,6	2,4	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,22
∞	3,8	3,0	2,6	2,3	2,2	2,1	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,00



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 01 KOTA MUKOMUKO**

*Alamat : Jl. Jend. Sudirman Kelurahan Pasar Mukomuko Kec. Kota Mukomuko
Kabupaten Mukomuko Kode POS 38365
Telp. (0737) 71278/ email: sd01@kotamukomuko.go.id*

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/32/ D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 01 Kota Mukomuko :

Nama : SUKASNI, S.Pd
NIP : 19640328 198411 2 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 01 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.



25 April 2016

NSSala Sekolah,

101260802/01

SD NEGERI 01

KOTA MUKOMUKO

KELURAHAN

PASAR MUKOMUKO

SUKASNI, S.Pd

NIP 19640328 198411 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 02 KOTA MUKOMUKO**

Alamat : Jl. Letkol Syamsul Bahrun Kecamatan Kota Mukomuko Kode POS 38365

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/ 25/ D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 02 Kota Mukomuko :

Nama : RASILI HARDIANTO, M.TPd
NIP : 19711201 199308 1 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 02 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 25 April 2016
Kepala Sekolah,
191260602002
**SD NEGERI 02
KOTA MUKOMUKO**
KELURAHAN
PASAR MUKOMUKO
RASILI HARDIANTO, M.TPd
NIP: 19711201 199308 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 03 KOTA MUKOMUKO**

*Alamat : Jl. Soekarno Hatta Kel. Bandar Ratu Kec. Kota Mukomuko Kode POS
38365 Telp. (0737) 71568*

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/33 / D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 03 Kota Mukomuko :

Nama : RATNAWILIS, S.Pd
NIP : 19701006 199112 2 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 03 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 25 April 2016
Kepala Sekolah,

RATNAWILIS, S.Pd
NIP. 19701006 199112 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 04 KOTA MUKOMUKO

Alamat : Desa Tanah Harapan Kecamatan Kota Mukomuko Kode POS 38365

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/25/ D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 04 Kota Mukomuko :

Nama : JABARISAU, S.Pd
 NIP : 196901011991121004
 Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
 Jabatan : Kepala Sekolah


Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
 NIM : 500633604
 Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 04 Kota Mukomuko, pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 25 April 2016
 Kepala Sekolah,

JABARISAU, S.Pd
 NIP. 196901011991121004



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 05 KOTA MUKOMUKO**

Alamat : Desa Pondok Batu Kecamatan Kota Mukomuko Kode POS 38365

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/24 / D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 05 Kota Mukomuko :

Nama : SARPAWI, S.Pd
NIP : 19690212 199703 1 005
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 05 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.





**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 06 KOTA MUKOMUKO**

*Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Desa Pasar Sebelah Kec. Kota Mukomuko Kabupaten
Mukomuko Kode POS 38365 e-mail : sd06kotamukomuko@gmail.com*

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/ *74*/ D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 06 Kota Mukomuko :

Nama : MULKAZIAH, S.Pd
NIP : 19670716 198612 2 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 06 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 26 April 2016
Kepala Sekolah.

MULKAZIAH, S.Pd
NIP. 19670716.198612 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 07 KOTA MUKOMUKO**

*Alamat : Jl. Padat Karya Desa Ujung Padang Kecamatan Kota Mukomuko
Kabupaten Mukomuko Kode POS 38365*

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/16 / D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 07 Kota Mukomuko :

Nama : Hj.NURHAYANI, S.Pd
NIP : 19630506 198411 2 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 07 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Mukomuko, 26 April 2016
Kepala Sekolah,

Hj. NURHAYANI, S.Pd
NIP. 19630506 198411 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 08 KOTA MUKOMUKO**

*Alamat : Jl. Yamaja Rimba Desa Selagan Jaya Kecamatan Kota Mukomuko
Kabupaten Mukomuko Kode POS 38365*

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/ **93** / D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN**08**Kota Mukomuko :

Nama : M.Puji Hartono, M.TPd
NIP : 19690605 199206 1 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah


Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 08 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotu Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 26 April 2016
Kepala Sekolah,

M.Ruji Hartono, M.TPd
NIP. 19690605 199206 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 09 KOTA MUKOMUKO**

*Alamat : Jl. Sultan Taqdir Khalifatullah Kel. Bandar Ratu Kec. Kota Mukomuko
Kabupaten Mukomuko Kode POS 38365*

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/15 / D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 09 Kota Mukomuko :

Nama : SRINAWATI, S.Pd
NIP : 19650615 199104 2 002
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Univesitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 09 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 26 April 2016
Kepala Sekolah,

SRINAWATI, S.Pd
NIP. 19650615 199104 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 10 KOTA MUKOMUKO**

Alamat : Jln Ki Hajar Dewantara Kecamatan Kota Mukomuko Kode POS 38365

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/**31** / D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 10 Kota Mukomuko :

Nama : KHAIRIAH, S.Pd
NIP : 195906191981112001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa


Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 10 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 25 April 2016
Kepala Sekolah,


KHAIRIAH, S.Pd
NIP-195906191981112001



**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 11 KOTA MUKOMUKO**

*Alamat : Desa Tanah Harapan Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko
Kode POS 38365*

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/314/D.1/02/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala SDN 11 Kota Mukomuko :

Nama : ALI RASIDI, S.Pd
NIP : 19650325 199206 1 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

Nama : Yeni Murti
NIM : 500633604
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka

Memang benar telah melakukan penelitian di SD Negeri 11 Kota Mukomuko,
Pada bulan April 2016 dengan judul penelitian :

Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko.

Demikianlah, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 25 April 2016
Kepala Sekolah,
ALFRASIDI, S.Pd
NIP. 19650325 199206 1 001