

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
SMA NEGERI DI KABUPATEN PASAMAN
BAGIAN UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

DEFLIMAI EKWAN

NIM. 500628698

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT
**THE INFLUENCE OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP AND TEACHER'S
MOTIVATION TOWARD TEACHER'S PERFORMANCE AT SMAN
PASAMAN DISTRICT NORTH AREA**

Deflimai Ekwan
def.lexs@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The teachers in Pasaman District, Particularly in North area stil had low performance. It can be seen from the emperical data about teachers the implementation in working and attending. This problem is influenced by the principle's leadership and teachers motivation which were not maximal yet. The purpose of this reaserch was to find out how much the influence of participal's leadership and teacher's motivation toward the teacher's performance. The hypothesis were : (1) the principal's leadership influence the teacher's performance, (2) teacher's motivations influence toward teacher's performance anda (3) leadership of principle and teacher's motivation together influence the teacher's performance. The population was 90 teachers consist of civil and contract teachers at SMAN 1 Rao, SMAN 1 Rao Utara, SMAN 1 Mapat Tunggul and SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan which are located in Pasaman district at north area. The number of sample was 73 teachers by using *proportional random sampling* technigue. The data was collected by using questionnaires the first and second hypotesis were tested by using corelational and multiple regression. The result of data showed that : (1) the principle leadership's had contribution to influence 29,9 % on teachers performance (2) teacher's motivation influence toward performance was 27,6 %, and (3) 45,1 % for principal leadership and teacher's motivation toward teacher's performance. It can be concluded that principal leadership and teacher's motivation were two importance factors in improving teachers performance meanwhile the another factor also influence but it was not studied here. From the finding of this research it strongly support to all the school started above to have more attention to the factors above in improving teacher's performance.

Keywords : Principal Leadership, Teacher Motivation, Teacher Performance

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN PASAMAN DI BAGIAN UTARA.

Deflimai Ekwan
def.lexs@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara belum menunjukkan kinerja guru yang baik. Hal ini dapat dilihat dari data empiris pelaksanaan dari tugas utama guru dan kehadiran guru dalam melaksanakan tugas. Masalah ini di duga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang belum maksimal sehingga menyebabkan kinerja guru belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah 90 orang guru berstatus pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak di SMAN 1 Rao, SMAN 1 Rao Utara, SMAN 1 Mapat Tunggul dan SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan yang berada di wilayah Kabupaten Pasaman Bagian Utara. Jumlah sampel sebanyak 73 orang guru dengan menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai intsrumen. Hipotesis pertama dan kedua masing-masing diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dengan teknik korelasi dan regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dengan kontribusi sebesar 29,9 % terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja guru berpengaruh dengan kontribusi sebesar 27,6 % terhadap kinerja guru, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh atau berkontribusi sebesar 45,1 % terhadap kinerja guru. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru, disamping variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan ini, disarankan kepada masing-masing sekolah untuk memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja guru, Kinerja guru

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT PENDIDIKAN**

PERNYATAAN

**TAPM Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi
Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri
Di Kabupaten Pasaman Bagian Utara**

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan
Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
Menerima sanksi akademik

Jakarta, 16 Oktober 2016

Yang Menyatakan



(DEFLIMAI EKWAN)

NIM. 500628698

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara

Penyusun TAPM : Deflimai Ekwan

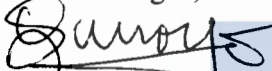
NIM : 500628698

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan

Hari/ Tanggal : Minggu, 16 Oktober 2016

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Ir. Suroyo, M.Sc
NIP. 195604141986091001

Pembimbing I,



Dr. Yulhendri, S.Pd, M.Si
NIP. 197705252005011005

Penguji Ahli



Prof. Dr. H. Johar Permana, M.A.
NIP. 19590814 198503 1 004

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Magister Manajemen

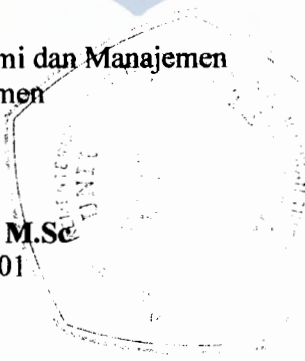


Mohammad Nasoha, SE. M.Sc
NIP. 19781111200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



Suciani, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : DEFLIMAI EKWAN
 NIM : 500628698
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan
 Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara** Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Pada :
 Hari/ Tanggal : Minggu/ 16 Oktober 2016
 Waktu : 08.00 sd 10.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Tita Rosita, M.Pd

Tandatangan

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. H. Johar Permana, M.A

Pembimbing I

Nama : Dr. Yulhendri, S.Pd, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr. Ir. Suroyo, M.Sc

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

KATA PENGANTAR

Bismillahi Rahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhana Wata'ala karena berkat limpahan rahmat dan nikmatnya, sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara”** dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan penyelesaian Pendidikan Program Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

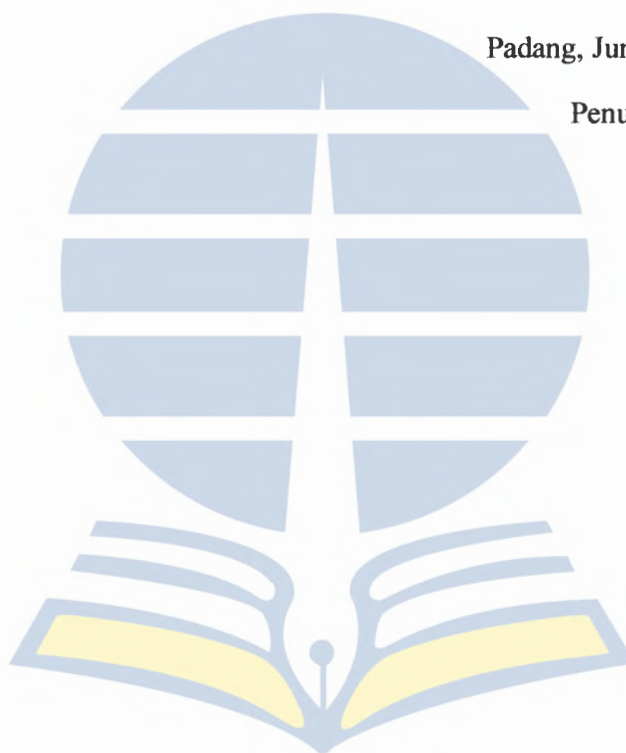
1. Suciati, Ph.D, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka beserta Staf dosen serta karyawan
2. Dr. Yulhendri, S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing I
3. Dr. Ir Suroyo, M.Sc selaku Dosen Pembimbing II
4. Kepala Sekolah SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara
5. Rekan-rekan Mahasiswa PascaSarjana Program Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka UPBJJ-UT Padang Angkatan 2014

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, oleh sebab itu saran kritikan yang konstruktif dari berbagai pihak atau pembaca yang budiman sangat diharapkan.

Terakhir penulis sampaikan harapan kiranya penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berguna untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa yang akan datang, amiin.

Padang, Juni 2016

Penulis



RIWAYAT HIDUP

Nama : Deflimai Ekwan
NIM : 500628698
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan
Tempat/ Tanggal Lahir : Koto Urek/ 20 Mei 1981

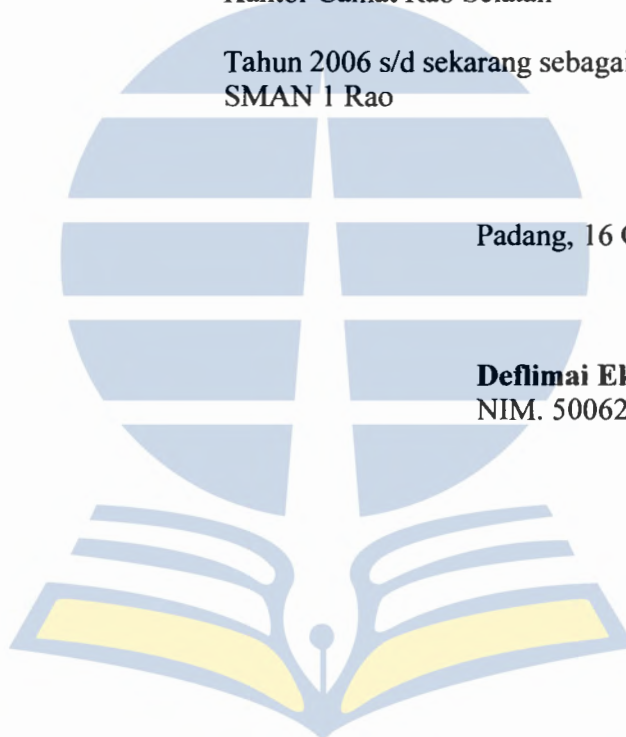
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 32 Lb. Layang pada tahun 1993
Lulus SMP di SMPN 3 Rao pada tahun 1996
Lulus SMA di SMAN 1 Rao pada tahun 1999
Lulus S1 di UPI “YPTK” Padang pada tahun 2003

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2004 s/d 2005 sebagai pegawai kontrak di Kantor Camat Rao Selatan

Tahun 2006 s/d sekarang sebagai PNS (Guru) di SMAN 1 Rao

Padang, 16 Oktober 2016

Deflimai Ekwan
NIM. 500628698

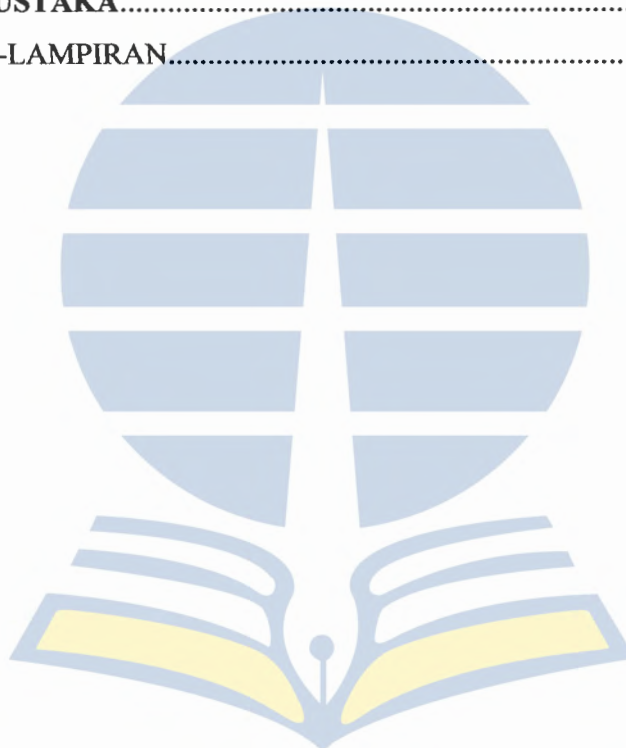


DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kinerja Guru	8
1. Pengertian Kinerja Guru	8
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	15
3. Indikator kinerja guru	19
B. Kepemimpinan	24
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	29
2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	35
C. Motivasi Kerja Guru.....	36
1. Pengertian Motivasi.....	36
2. Jenis Motivasi.....	37
3. Pentingnya Motivasi Kerja	40
4. Indikator Motivasi Kerja.....	41
D. Penelitian Yang Relevan.....	42
E. Hubungan Antar Variabel	43
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	43
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	43

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru	44
F. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Desain Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel	47
C. Defenisi Operasional	48
1. Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	49
2. Motivasi Kerja Guru (X2).....	50
3. Kinerja Guru (Y)	50
D. Instrumen Penelitian.....	51
1. Jenis Instrumen.....	51
2. Penyusunan Instrumen.....	52
3. Uji Coba Instrumen	53
E. Prosedur Pengumpulan Data	57
F. Metode Analisis Data.....	58
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Analisis Inferensial	60
G. Pengujian Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL DAN BAHASAN.....	63
A. Deskripsi Objek Penelitian	63
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	63
B. Hasil.....	65
1. Deskripsi Data.....	65
2. Persyaratan Analisis	73
3. Uji Normalitas Data.....	73
4. Uji Multikolinearitas	76
5. Uji Heteroskedasitas	77
6. Pengujian Hipotesis.....	78
a. Hipotesis Pertama.....	78

b. Hipotesis Kedua	81
c. Hipotesis Ketiga	83
C. Pembahasan.....	86
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	86
2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	88
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	93
A. Simpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	101



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1: Persentase Pelaksanaan Tugas Pokok Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian Utara.....	3
Tabel 1.2: Persentase kehadiran guru SMA Negeri Kabupaten Pasaman bagian utara	5
Tabel 3.1: Populasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara Tahun Pelajaran 2015/2016	47
Tabel 3.2: Proporsi sampel penelitian masing-masing sekolah	48
Tabel 3.3: Skor alternatif jawaban responden Variabel kepemimpinan kepala sekolah	49
Tabel 3.4: Skor alternatif jawaban responden Variabel Motivasi Kerja Guru.....	50
Tabel 3.5: Skor alternatif jawaban responden Variabel Kinerja Guru	51
Tabel 3.6: Kisi-kisi Instrumen Penelitian	53
Tabel 3.7: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	56
Tabel 3.8: Uji Realibilitas Instrumen	57
Tabel 4. 1: Jumlah Rombongan Belajar dan Siswa SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara.....	64
Tabel 4. 2: Status Guru SMAN Kabupaten Pasaman Bagian Utara.....	64
Tabel 4. 3: Skor dan Tingkat Pencapaian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	66
Tabel 4. 4: Skor dan Tingkat Pencapaian Variabel Motivasi Kerja Guru	70
Tabel 4. 5: Skor dan Tingkat Pencapaian Variabel Kinerja Guru.....	71
Tabel 4. 6: Hasil Uji Normalitas Sebaran Data.....	74
Tabel 4. 7: Uji Multikolinaritas Coefficients ^a	77
Tabel 4. 8: Analisis Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	79
Tabel 4. 9: Hasil Analisis Regresi Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	79
Tabel 4. 10: Analisis Korelasi Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru.....	81
Tabel 4. 11: Hasil Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru	82
Tabel 4. 12: Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru	83
Tabel 4. 13: Uji F Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.....	84
Tabel 4. 14: Uji T Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1: Kerangka konseptual variabel penelitian.....	45
Gambar 4. 1: Grafik uji normalitas kepemimpinan kepala sekolah	75
Gambar 4. 2: Grafik uji normalitas variabel motivasi kerja guru	75
Gambar 4. 3: Grafik uji normalitas variabel kinerja guru.....	76
Gambar 4. 4: Uji Heteroskedasitas dependent variabel kinerja guru	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 : Instrumen Uji Coba Penelitian	101
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian	103
Lampiran 3 : Tabulasi data uji coba variabel kepemimpinan kepala sekolah ...	110
Lampiran 4 : Tabulasi Data Uji Coba Variabel Motivasi Kerja Guru.....	111
Lampiran 5 : Tabulasi Data Uji Coba Variabel Kinerja Guru	112
Lampiran 6 : Analisis Data Uji Coba Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	113
Lampiran 7 : Analisis Data Uji Coba Validitas Motivasi Kerja Guru.....	114
Lampiran 8 : Analisis Data Uji Coba Validitas Kinerja Guru	115
Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	116
Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru (X2)	117
Lampiran 11 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)	118
Lampiran 12 : Angket Instrumen Penelitian	119
Lampiran 13 : Tabulasi Data Penelitian	124
Lampiran 14 : Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1).	130
Lampiran 15 : Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja Guru (X2).....	135
Lampiran 16 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)	138
Lampiran 17 : Distribusi frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah..	142
Lampiran 18 : Distribusi frekuensi Variabel Motivasi Kerja	143
Lampiran 19 : Distribusi frekuensi Variabel Kinerja Guru	144
Lampiran 20 : Tingkat Capaian Responden Variabel Kepemimpinan.....	145
Lampiran 21 : Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi Kerja Guru.....	145
Lampiran 22 : Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja Guru	145
Lampiran 23 : Uji Asumsi Klasik.....	146
Lampiran 24 : Uji Multikolinearitas.....	147
Lampiran 25 : Uji Heterokedasitas.....	147
Lampiran 26 : Analisis Regresi Sederhana.....	148
Lampiran 27 : Analisis Regresi Berganda	150

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan diyakini oleh masyarakat dan pemerintah dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sekolah merupakan salah satu lembaga atau institusi pendidikan formal untuk memperoleh kualitas sumber daya manusia tersebut. Sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah, Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan. Pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin atau *leader*. Berbagai macam kepemimpinan yang bisa di adopsi dan di implementasikan oleh kepala sekolah dalam berinteraksi dengan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK).

Guru merupakan pendidik yang menjadi tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran di sekolah. Tanpa adanya peran guru maka proses pembelajaran akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan kinerja guru harus selalu di tingkatkan mengingat tuntutan dan tantangan persaingan dunia pendidikan global untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era kompetisi global.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Suharsaputra, 2010). Penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (PermenegPAN & RB No. 16/2009). Untuk mencapai kinerja guru

kategori kurang, cukup, baik dan dan amat baik dapat dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal (dari dalam diri) dan faktor eksternal (dari luar diri). Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja dan dapat juga berupa kepemimpinan kepala sekolah, dll.

Wahjosumidjo (1992) mengemukakan motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang bekerja dalam memenuhi kebutuhannya dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dapat dibedakan dua macam yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik tidak membutuhkan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri yang sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar diri individu tersebut.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagian dari kepemimpinan kepala sekolah. Purwanto (1997:48) menyebutkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah juga dapat digolongkan pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang kepala sekolah pada saat kepala sekolah mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dilihat dari fenomena dilapangan masih banyak motivasi kerja guru yang rendah, guru merasa enggan untuk merancang dan menyusun perangkat pembelajaran, guru yang mengajar tanpa adanya persiapan dan perencanaan yang matang tentang materi yang akan diajarkan. Selain itu banyak guru yang merasa kemampuan mengajarnya sudah baik dan kaya dengan pengalaman-pengalaman sehingga mereka enggan untuk disupervisi. Apalagi guru senior mereka cenderung malas untuk menerima perubahan-perubahan apalagi bertanya kepada

guru yang lebih muda tentang pengembangan materi dan lain-lain, tentunya hal ini akan membawa dampak negatif terhadap kinerja guru dan berhubungan langsung terhadap kuantitas dan kualitas pembelajaran yang dihubungkan dengan penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan mutu kululusan siswa sekolah.

Menurut pengamatan penulis di lapangan, kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian utara belum menunjukkan hal yang menggembirakan. Jika tugas pokok guru dijadikan sebagai indikator dalam penjenjawatanan kinerja guru, maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian utara dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.1: Persentase Pelaksanaan Tugas Pokok Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian Utara

No	Nama Sekolah	Jml Guru	Jumlah Guru yang Melaksanakan Tugas Utama			Ket
			Merencanakan program pembelajaran	Melaksanakan Pembelajaran sesuai perencanaan	Penilaian Pembelajaran sesuai perencanaan	
1.	SMAN 1 Rao	61	57	55	53	
2.	SMAN 1 Rao Utara	29	25	23	19	
3.	SMAN 1 Mapat Tunggul	28	24	20	19	
4.	SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan	19	15	13	11	
Jumlah		137	121	111	102	
Persentase			88,2 %	81,0 %	74,4 %	

Sumber : Dinas Pendidikan, 2016

Dari Tabel 1.1 diatas, ternyata pelaksanaan tugas utama guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian utara belum mencerminkan hasil yang maximal. Masih ada 16 orang guru (11,8 %) dari 137 guru (88,2 %) yang belum membuat rencana pembelajaran. Guru yang belum melaksanakan pembelajaran sesuai perencanaan hanya 26 orang (19 %) dari 137 guru (81,0 %) dan guru yang belum melakukan penilaian pembelajaran sesuai perencanaan adalah 35 orang (25,6 %) dari 137 guru (74,4 %). Dapat dianalisis dari Tabel 1.1 diatas persentasi yang paling rendah guru dalam melaksanakan terdapat pada penilaian pembelajaran sesuai dengan perencanaan yaitu 74,4 %.

Semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab yang tinggi merupakan ciri-ciri seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Hendra (2006) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditandai dengan bekerja keras penuh semangat, tulus penuh rasa syukur, tuntas penuh tanggung jawab, benar penuh integritas, serius penuh pengabdian, kreatif penuh suka cita, dan unggul penuh ketekunan.

Begitu halnya dengan tingkat kehadiran guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dari data di lapangan diperoleh rekapitulasi kehadiran guru yang belum maximal, seperti ditampilkan pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2: Persentase kehadiran guru SMA Negeri Kabupaten Pasaman bagian utara

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Persentase kehadiran guru menurut hari efektif			Rata-rata
			Januari 2016	Februari 2016	Maret 2016	
1.	SMAN 1 Rao	61	96 %	96 %	97 %	96,3 %
2.	SMAN 1 Rao Utara	29	90 %	91 %	92 %	91 %
3.	SMAN 1 Mapat Tunggul	28	87 %	88 %	89 %	88 %
4.	SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan	19	87 %	86 %	90 %	87,6 %
Rata-rata		138	90,2 %	90 %	92 %	90,7 %

Sumber : Dinas Pendidikan, 2016

Data pada Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa kehadiran guru dalam melaksanakan tugas pokok, sesuai dengan jam efektifnya belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Diakui bahwa kehadiran di atas belum digolongkan menurut jenis ketidakhadiran, seperti sakit, izin dan dinas luar. Namun gambaran tersebut memberikan informasi masih ada pada suatu sekolah rata-rata kehadiran guru perbulan di bawah 90 %.

Gambaran pelaksanaan tugas pokok dan rekapitulasi persentasi kehadiran guru di Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih rendah. Padahal motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja guru yang baik dan sangat baik.

Atas dasar pemikiran tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi**

Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman

Memberikan informasi sebagai masukan tentang peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Pasaman.

2. Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman

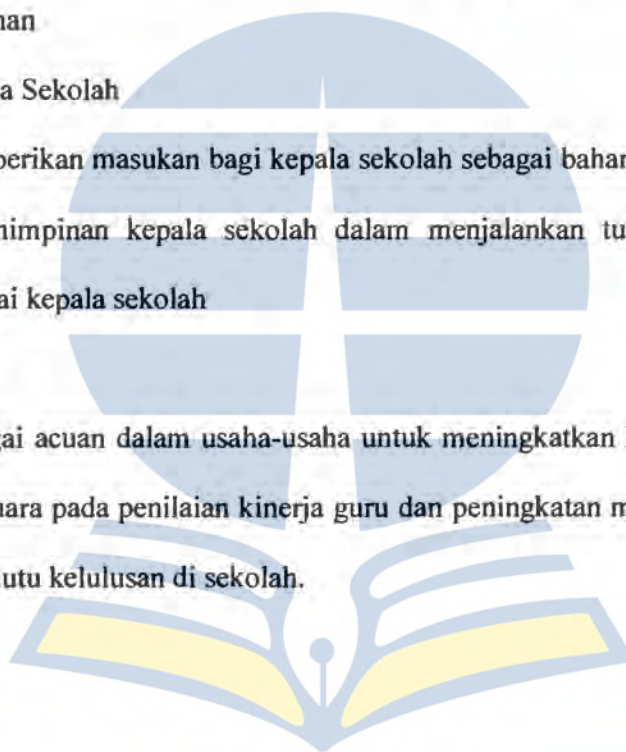
Sebagai masukan dalam perencanaan dan evaluasi pendidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di dinas pendidikan Kabupaten Pasaman

3. Kepala Sekolah

Memberikan masukan bagi kepala sekolah sebagai bahan referensi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas tambahannya sebagai kepala sekolah

4. Guru

Sebagai acuan dalam usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja guru yang bermuara pada penilaian kinerja guru dan peningkatan mutu pembelajaran dan mutu kelulusan di sekolah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada disekolah. Kinerja guru disekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, Ayat (1) menjelaskan bahwa : “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, megajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) juga dapat diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian

penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Demikian pula Mulyasa (2004: 136) mengartikan kinerja (*performance*) sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi, kemampuan dan tugas. Dengan motivasi tinggi, kemampuan yang memadai dan pengaturan tugas yang tepat akan berimplikasi pada terwujudnya kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya.

Sejalan dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 86) yang mengemukakan bahwa “Kinerja” atau *performance* yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki”.

Sementara Mohamad Idochi Anwar (2004: 310) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja sebagai berikut:

“ Kinerja adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat dilaksanakan berhubungan dengan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik, apabila dia dapat melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dan memiliki kinerja yang buruk apabila dia tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja hanya akan dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian. Jika semua tugas yang dilaksanakan seseorang benar-benar dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat menggambarkan keseluruhan tugas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.”

Pendapat lain tentang kinerja dikemukakan Bernardin & Russel (Sianipar, 2000: 4) bahwa “Kinerja” adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan. Penilaian Kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat

mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Mengacu pada rumusan pengertian kinerja (*performance*) di atas, maka secara terminologis “kinerja guru” dapat diartikan sebagai penampilan yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok guru pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang telah menjadi wewenang dan tanggung jawab seorang atau sekelompok guru tersebut berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru merupakan aktualisasi dari pekerjaannya dalam peranannya sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan pembimbing siswa dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pelatihan sebagai komitmen pada profesinya.

Fakry Gaffar (1987: 159) mengemukakan bahwa *performance based teacher* meliputi :

- a. *Content knowledge*, yakni menguasai materi yang harus disampaikan kepada siswa,
- b. *Behaviourial skill*, yakni merupakan keterampilan perilaku untuk menguasai didaktik metodologi yang bersifat pedagogi atau andragogi sebagai keahlian dan keterampilan dalam proses pembelajaran/pelatihan,
- c. *Human relation skill*, yakni kemampuan untuk melakukan komunikasi dan sosialisasi terhadap siswa, sesama guru dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan dan latihan.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan tujuan dan standar organisasinya. Kinerja seperti yang dikemukakan di atas, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Karena berhasilnya pendidikan pada siswa sangat

bergantung pada pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi di satu sisi mengajar merupakan suatu pekerjaan yang unik. Dikatakan unik karena hal itu berkenaan dengan manusia yang belajar, yaitu siswa, dan yang mengajar yakni guru, dan berkaitan erat dengan manusia di dalam masyarakat yang semuanya menunjukkan keunikan.

Kinerja mengajar yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses belajar mengajar. Dengan demikian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk senantiasa mampu tampil dengan baik.

Nasution (1982: 54) menyatakan bahwa:

“ Mengajar adalah usaha guru menciptakan kondisi-kondisi atau mengatur lingkungan sedemikian rupa, sehingga tercipta interaksi antara murid dengan lingkungannya termasuk guru, alat pelajaran, dan sebagainya yang disebut proses belajar mengajar sehingga tujuan pelajaran yang telah ditentukan tercapai.”

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan penampilan yang mengacu kepada perbuatan, dan tindakan guru dalam mengajar, dimana perbuatan dan tindakan tersebut dapat diamati sebagai perwujudan dari kompetensinya. Dan yang dimaksud dengan kinerja mengajar guru dalam penelitian ini adalah sebagai penampilan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan tugas utamanya mengajar di kelas yang mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengajaran dalam

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan tujuan dan standar organisasinya. Kinerja seperti yang dikemukakan di atas,

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang atau pun karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah karyawan tersebut telah bekerja dengan baik; dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Ruky (2002) memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada Individu yaitu: 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prakarsa, 5) kemauan bekerja, 6) kerjasama, 7) prestasi kerja, 8) pengembangan, 9) tanggung jawab, dan 10) disiplin kerja.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: (1) kemampuan membuat rencana pelajaran; (2) kemampuan melaksanakan rencana pelajaran; (3) kemampuan melaksanakan evaluasi; (4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. (PermenegPAN & RB No. 16/2009). Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dari literatur tentang kinerja guru diketahui secara umum, kinerja guru ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan yang berada di luar diri guru. Dari sekian faktor internal yang berkaitan dengan diri guru terdapat dua faktor dominan yang menurut penulis ikut menentukan kualitas kinerja guru yaitu sikap guru dalam pekerjaan dan kinerja guru.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kompetensinya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya (profesional). Menempatkan guru sesuai dengan bidang profesionalitasnya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan profesionalitasnya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil

pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ada empat kompetensi kinerja guru yaitu : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik meliputi kompetensi yang harus dimiliki guru yang berhubungan dengan pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang juga harus dimiliki oleh guru, kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang bersahaja, mantap, stabil, dewasa arif dan bijaksana, berwibawa, tauladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dimiliki guru yang berhubungan dengan keprofesian yaitu kemampuan yang berhubungan dengan penguasaan ilmu di bidangnya baik aspek pengetahuan maupun aspek keterampilan atau keahlian.

Untuk meningkatkan profesionalitasnya guru harus meng-*update* pengetahuannya dan keterampilannya yang berhubungan dengan materi pembelajaran dengan berbagai sumber seperti buku-buku materi terbaru, internet, dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), seperti pengembangan diri dalam mengikuti diklat fungsional, kegiatan kolektif guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), seminar dan diskusi panel. melakukan publikasi ilmiah seperti presentasi pada forum ilmiah, publikasi buku pelajaran, buku pengayaan begitu

juga menciptakan karya inovatif seperti menciptakan teknologi tepat guna, karya seni, alat pelajaran dan alat praktikum. kompetensi sosial merupakan kompetensi pendidik untuk bisa berkomunikasi efektif dan menjalin hubungan jembatan hati dengan peserta didik dan seluruh komponen atau elemen yang berada di lingkungan sekolah.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Gibson (1987 : 25) menjelaskan terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

- a. Faktor Individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis, yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi, yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*

Begitu pula pendapat Joko Tri Prasetya (2005:55) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a. Spesifikasi pekerjaan, bahwa setiap kerja harus bersifat nyata dan rinci dari uraian tugas pekerjaannya dan dapat diukur
- b. Sarana mekanisme pekerjaan, bahwa setiap kinerja membutuhkan sarana baik langsung maupun pendukung dan memiliki mekanisme yang jelas.
- c. Impak (akibat yang ditimbulkan) kinerja, bahwa dampak kinerja tidak hanya menyangkut pekerja secara individual, tetapi yang lebih penting dampak ini berhubungan dengan sistem kerja perusahaan (atau unit kerja) secara keseluruhan. Pekerja harus tau bahwa ia bekerja dalam suatu sistem dan

sistem tidak akan berfungsi dengan baik apabila komponen-komponen sistem itu (termasuk “pekerja”) tidak bekerja atau menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Mekanisme umpan balik, bahwa setiap kinerja membutuhkan suatu sistem balik (*feed back*) sebagai alat kontrol kualitas pada posisi, agar dengan umpan balik tersebut kinerja dapat dipertahankan pada posisi kualitas yang optimal.

e. Faktor Integral pegawai, yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan intelektual (*kognitif*), yaitu pemahaman dan kesadaran akan tugas dan posisi pekerjaan.
- 2) Kemampuan gerak (*psikomotorik*), yaitu keadaan fisik dan prosedur kerja.
- 3) Sikap (*afektif*), yaitu motivasi, kepuasan dan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaan.

Menurut Simanjuntak (Sedarmayanti, 2001: 20) mengemukakan bahwa:

Faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja adalah pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Dari beberapa uraian sebelumnya dapat dikatakan bahwa yang menyangkut kinerja disini adalah yang berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi dari segala jenis aktifitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya agar mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.

Kinerja profesional guru akan terwujud apabila semua persyaratan profesionalnya terpenuhi. Johnsons (1974: 7) mengatakan bahwa “Kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu ia memberikan pelajaran kepada siswanya”

Mc Clelland (1985: 68) mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi Yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana program.

Pendapat lain menurut Bernandin & Russel (2006: 83) mengemukakan bahwa “ Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku pegawai”.

Agus Darma (1998: 9-11) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a. Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.

- c. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
- d. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (Eeng Achman, 2009: 51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Variabel individu, meliputi:
 - 1) Kemampuan/keterampilan fisik.
 - 2) Latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman).
 - 3) Demografi (umur, asal usul dan jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi, meliputi:
 - 1) Sumber daya.
 - 2) Kepemimpinan.
 - 3) Imbalan.
 - 4) struktur dan desain pekerjaan
- c. Variabel individu (*psikologis*), meliputi :
 - 1) Mental atau intelektual
 - 2) Persepsi
 - 3) Sikap
 - 4) Kepribadian
 - 5) Belajar
 - 6) Motivasi

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

- a. Tingkat kesejahteraan (*reward system*).
- b. Lingkungan atau iklim kerja guru.
- c. Desain karir dan jabatan guru.
- d. Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri.
- e. Motivasi atau semangat kerja.
- f. Pengetahuan.

- g. Keterampilan.
- h. Karakter pribadi guru.

3. Indikator kinerja guru

Guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus profesional, profesionalitas dapat dibuktikan dengan kinerja guru yang amat baik. Guru harus memiliki pengetahuan sesuai dengan bidangnya, berkomunikasi baik dengan peserta didik, sehingga peserta didik mendapatkan pengalaman belajar dalam kehidupannya.

Menurut Sukadi (2006: 26) sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok yaitu merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti pembelajaran serta melakukan bimbingan konseling.

Adapun penjelasan dari kelima tugas pokok tersebut yaitu:

a. Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru harus membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, fungsi rencana pelaksanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Dalam praktiknya di lapangan, kegiatan merencanakan pembelajaran terdiri dari :

1. Menganalisis Standar Kelulusan mata pelajaran
2. Menganalisis tujuan pembelajaran
3. Menganalisis Standari isi SK dan KD
4. Menyusun program tahunan

5. Menyusun program semester
6. Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
7. Membuat program perbaikan dan pengayaan

Kegiatan merencanakan pembelajaran dibuat oleh guru pada kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Baik MGMP di sekolah maupun MGMP di tingkat kabupaten, biasanya dibuat atau dirancang sebelum memasuki awal semester.

b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran sedemikian rupa maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sudah dirancang yang merupakan kegiatan pembelajaran dalam bentuk tatap muka di ruang kelas bersama peserta didik. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran yang aktif, interaktif, kreatif dan menyenangkan (PAIKEM). Penjelasannya mudah di pahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Menurut Sukadi (2006: 34) tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para siswa. Untuk itu di perlukan seni didaktik dan metodik dalam melaksanakan tugas pokok melaksanakan kegiatan pembelajaran.

c. Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Setelah melaksanakan kegiatan pembelajaran bersama peserta didik maka langkah berikutnya tugas utama guru adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang sudah direncanakan dalam kegiatan pembelajaran harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah yang direncanakan telah sesuai dengan realisasinya atau

belum, serta tujuan yang ingin dicapai, apakah siswa telah mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah ditetapkan.

Menurut Suryo Subroto (1997:98) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup (1) mengelola tes, (2) mengelola hasil penilaian, (3) melaporkan hasil penilaian, dan (4) melaksanakan program perbaikan/ remedial pembelajaran.

Oemar Hamalik (2003: 117-118) mengemukakan bahwa:

“ Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa baik kompetensi guru dalam profesinya sebagai guru karena jabatan guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan keahlian khusus, seperti profesional lainnya”.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Depdiknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu:

- a. Menyusun rencana pembelajaran.
- b. Melaksanakan pembelajaran.
- c. Menilai prestasi belajar.
- d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
- e. Memahami landasan kependidikan.
- f. Memahami kebijakan pendidikan.
- g. Memahami tingkat perkembangan siswa.
- h. Memahami gaya pendekatan yang sesuai materi pembelajaran.
- i. Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan.
- j. Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pembelajaran.
- k. Menguasai ilmu dan keterampilan sesuai materi pembelajaran.
- l. Mengembangkan profesi (Depdiknas, 2004: 7)

Keduabelas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Apabila dikelompokkan aspek-aspek APKG secara umum dapat dibagi dalam tiga kemampuan, yaitu:

- a. Kemampuan guru dalam membuat perencanaan, meliputi: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian atau evaluasi hasil belajar siswa.
- b. Kemampuan guru dalam mengajar di kelas, meliputi: penggunaan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah metode mengajar, mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran, mendemonstrasikan pola penguasaan materi pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar.
- c. Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, meliputi: membantu mengembangkan sikap positif pada siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan, dan mengelola interaksi pribadi dalam kelas (Depdiknas, 2004: 8).

Menurut Nana Sudjana (2002: 17) kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu: “Merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan menguasai bahan pelajaran”.

Uzer Usman (2007: 79) mengungkapkan Ada beberapa indikator yang dapat dilihat terkait peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan ini meliputi:
 - 1) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.

- 2) Menyesuaikan analisa materi pelajaran.
 - 3) Menyusun program semester.
 - 4) Menyusun program atau pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kemampuan ini meliputi:
- 1) Tahap pra instruksional.
 - 2) Tahap instruksional.
 - 3) Tahap evaluasi dan tidak lanjut.
- c. Kemampuan mengevaluasi, kemampnan ini meliputi:
- 1) Evaluasi normatif.
 - 2) Evaluasi formatif.
 - 3) Laporan hasil evaluasi
- d. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Sejalan dengan pendapat diatas kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. (PermenegPAN & RB No. 16/2009). Adapun tugas utama guru adalah:

a. Perencanaan Pembelajaran

Dalam perencanaan pembelajaran guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus yang memuat standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD) dengan memperhatikan karakteristik peserta didik, menyusun bahan ajar dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit, logis, kontekstual dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif guru membuat strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tujuan pembelajaran dengan memperhatikan tingkat perkembangan pengetahuan (kognitif) sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotor). Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran guru memulai pembelajaran dengan efektif, menguasai materi pelajaran, menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran. memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran. menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran dengan efektif.

c. Penilaian Pembelajaran

Dalam melaksanakan penilaian pembelajaran guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik. menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP, memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks artinya sekolah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah

sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah (Wahjosumidjo, 2003:349).

Kepala sekolah berasal dari dua suku kata yaitu “ kepala” dan “sekolah”. Kepala dapat diartikan sebagai pemimpin atau ketua dalam suatu organisasi, lembaga atau institusi. Sedangkan sekolah adalah suatu lembaga atau instituti formal yang menyelenggarakan proses pendidikan. jadi dapat di artikan kepala sekolah secara umum adalah pemimpin sekolah sebagai lembaga atau institusi formal yang menyelenggarakan proses pendidikan.

Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa: “ Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Jadi dapat disimpulkan kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang berada dalam institusi atau lembaga sekolah sebagai lembaga pendidikan formal.

Menurut wahjosumidjo (2003:82) studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Kepala sekolah memiliki pengetahuan lebih dari bawahannya, merujuk dari pemikiran Rich (1981) ada lima ranah pengetahuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu pengetahuan praktis, pengetahuan intelektual, *small talk*, pengetahuan spiritual dan pengetahuan yang tidak diketahui. Adapun maksud dari kelima ranah pengetahuan itu disajikan sebagai berikut :

- a. Pengetahuan praktis, digunakan untuk bidang pekerjaan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan
- b. Pengetahuan intelektual, digunakan untuk menjawab keingintahuan dalam bidang intelektual seperti: ekonomi, hukum, teknologi, dan budaya.
- c. *Small talk*, pengetahuan yang digunakan untuk menjawab keingintahuan yang tidak intelektual seperti: tentang gosip, berita, kriminal, dan cerita.
- d. Pengetahuan spiritual, digunakan untuk meningkatkan hubungan manusia dengan agama dan tuhan.
- e. Pengetahuan yang tidak diketahui (*unwanted knowledge*), yang berhubungan dengan sesuatu di luar perhatian seseorang atau sesuatu yang tidak di sengaja.

Pengetahuan yang dimiliki kepala sekolah sangatlah esensial dalam implementasinya manajemen di sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi bobot pengetahuan yang dimiliki oleh kepala sekolah, diantaranya adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), lingkungan kerja, serta sarana prasarana yang mendukung. Disamping factor-faktor tersebut, kemampuan keseluruhan dari individu sangat menentukan penampilan seseorang dalam memimpin suatu lembaga/sekolah.

Pengetahuan kepala sekolah juga berkaitan halnya dengan ranah/ dimensi pengetahuan (kognitif), afektif (sikap) dan keterampilannya (psikomotor). Pengetahuan kepala sekolah dari dimensi ini bisa diperoleh dari pendidikan formal, maupun individual. Merujuk pada taksonomi bloom tentang hasil dari pengalaman belajar terdapat tiga ranah yang perlu diperhatikan dalam setiap

proses pembelajaran. Tiga ranah tersebut adalah ranah pengetahuan (kognitif), ranah sikap (afektif), dan ranah keterampilan (psikomotor). Ranah kognitif mencakup hasil belajar yang berhubungan dengan pengetahuan, ingatan, dan intelektual. Ranah afektif merupakan hasil belajar yang berhubungan dengan sikap, nilai-nilai, perasaan dan minat. Ranah psikomotor mencakup hasil belajar yang berhubungan dengan keterampilan fisik atau gerak yang ditunjuk oleh kemampuan psikis. Ketiga ranah ini dapat dikembangkan secara bersama-sama melalui proses belajar atau latihan, sehingga kemampuan yang ditampilkan seseorang dapat lebih optimal.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah menciptakan kondisi bagi terwujudnya proses belajar peserta didik, kepala sekolah harus mencermati dan menindaklanjuti secara kontinyu. Adapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola pendidikan meliputi aspek:

- a. Mengelola seluruh sumberdaya manusia, fasilitas atau sarana prasarana dan keuangan.
- b. Membuat keputusan
- c. Menjadi teladan
- d. Menyelenggarakan tugas-tugas administrasi
- e. Melakukan inovasi
- f. Melaksanakan tugas sebagai supervisor atau penyelia
- g. Melaksanakan tugas sebagai pencipta kondisi yang kondusif untuk belajar, dan
- h. Melaksanakan tugas sebagai pembimbing guru, staf administrasi dan siswa.

Kepala sekolah juga berperan sebagai pemikir dan pengembang (*brain power*) yang tugas utamanya adalah memikirkan kemajuan sekolah. Menurut Sutrisno (2003) sebagai manajer, kepala sekolah setidaknya harus mampu melaksanakan tujuh kegiatan kepala sekolah. Ketujuh kegiatan kepala sekolah tersebut sebagai berikut :

- a. Mengadakan prediksi, yaitu membuat perkiraan-perkiraan tentang masa yang akan datang misalnya, tentang kualitas yang dituntut oleh masyarakat berdasarkan fakta dan perubahan yang terjadi.
- b. Melakukan inovasi, dari hasil prediksi tersebut, kepala sekolah dituntut untuk melakukan inovasi terhadap proses pendidikan yang dilaksanakan di sekolahnya.
- c. Menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran inovatifnya.
- d. Menyusun perencanaan sekolah baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.
- e. Menemukan sumber-sumber pendidikan dan pembelajaran yang relevan dan kebutuhan sekolah.
- f. Menyediakan fasilitas pendidikan dan pembelajaran yang relevan
- g. Melakukan pengendalian atau control terhadap implementasi program.

Baik buruknya sebuah sekolah lebih banyak ditentukan oleh kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pengelolanya. Kepala sekolah setidaknya harus memiliki bekal pengetahuan dan kemampuan dalam menyusun program sekolah. Menetapkan prosedur dan mekanisme kerja, melaksanakan monitoring, evaluasi, supervise dan membuat laporan kegiatan sekolah, meningkatkan dan

memantapkan disiplin guru. Menurut Danim (2003) ada Sembilan kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu :

- a. Kemampuan berpikir secara visioner berbasis pada potensi yang ada dan mungkin diadakan.
- b. Kemampuan adaptif untuk merespons aneka perubahan internal dan eksternal.
- c. Kemampuan berbagi misi dengan anggota komunitas sekolah.
- d. Kemampuan bekerja sebagai agen perubahan
- e. Kemampuan memberdayakan diri dengan mengembangkan mental kewirausahaan.
- f. Kemampuan melakukan kolaborasi dengan koleganya.
- g. Kemampuan melakukan kolaborasi dengan masyarakat dan agen-agen sosial.
- h. Kemampuan berfikir inklusif tentang seluruh konstituennya
- i. Kemampuan teoritis dan dapat mengimplikasinya dalam praktik

2. Pengertian Kepemimpinan

Banyak pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain : menurut Burhanuddin (1994:63) kepemimpinan merupakan “usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Selanjutnya Nawawi (1995) menyatakan bahwa “kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar

bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama”.

Pengertian kepemimpinan menurut Yulk (1994) dalam Sagala (2011:115) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Hadari Nawawi (1987:81) kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Pendapat lain tentang kepemimpinan menurut M. Ngalim Purwanto (1997:26) “Kepemimpinan adalah kumpulan dari serangkain kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat”. A. Rahman Abror (1994:32) mengemukakan defenisi kepemimpinan adalah tindakan atau tingkahlaku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok-kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing-masing pihak.

Wahjosumidjo (2003:19) malah menyimpulkan bahwa hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu:

(1) pengaruh kewibawaan

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada pemimpin. Dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan yang ada pada dirinya untuk bawahannya. Pendekatan ini menekankan proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan yang pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan (Wahjosumidjo, 2003:20).

(2) Pendekatan Sifat

Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Selanjutnya Stogdill dalam Sutisna (1985:258), mengemukakan bahwa seseorang tidak menjadi pemimpin dikarenakan memiliki suatu kombinasi sifat-sifat kepribadian, tapi pola sifat-sifat pribadi pemimpin itu mesti menunjukkan hubungan tertentu dengan sifat, kegiatan, dan tujuan dari pada pengikutnya.

(3) Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatan sehari-harinya dalam hal bagaimana cara member perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara memotivasi semangat kerja bawahan, cara memberikan bimbingan dan pengawasan,

cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan (Purwanto, 1997:32).

(4) Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang di dasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional (Wahjosumidjo, 2003:29).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing orang lain yang dipimpin dalam suatu kelompok atau organisasi, sehingga mereka mau melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah agar tujuan sekolah dapat dicapai. *Urgensi* fungsi dan peranan kepala sekolah didasarkan pada pemahaman dasar bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi yang diisyaratkan agar dapat merealisasikan visi dan misi sekolah yang telah dibuat bersama warga sekolah. Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai

edukator, management, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM).

Wahjosumidjo (2002) mengemukakan bahwa: “kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Menurut Wahjosumidjo (2008) ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam menjalankan fungsi kekepalasekolahan yaitu : (1) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral dalam menggerakkan kehidupan sekolah; dan (2) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsinya demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Agar guru dan personil sekolah memaksimalkan kemampuan dan kemauannya dalam mencapai tujuan sekolah, maka kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya harus :

- 1) menghindari diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap guru, staf dan para siswa;
- 2) kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, dengan cara :
 - (a) meyakinkan, berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar;
 - (b) membujuk, berusaha meyakinkan para guru, staf , siswa bahwa apa yang dikerjakan adalah benar.

Wahjosumidjo (2003) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah”, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, dan memperlakukan bawahannya sama, tidak ada diskriminasi dan dapat menciptakan semangat kebersamaan.
- 2) Kepala sekolah memberikan sugesti atau saran kepada bawahannya, sehingga dengan saran tersebut dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 3) Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung.
- 4) Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Kepala sekolah harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah.
- 6) Penampilan Kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.
- 7) Kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa.

- 8) Kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apa pun yang dihasilkan oleh mereka yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan hal yang sangat urgen dalam menggerakkan aktivitas sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari dimensi proses mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, dan membimbing guru atau personil sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

- 1) Menurut Depdikbud (1994/1995) mempengaruhi bawahan adalah “suatu pengetahuan seorang pemimpin baik dalam mengenali dirinya dan bawahannya dalam memberikan penerangan, memberikan contoh, memberikan jaminan, dan memberikan pengertian serta menetapkan suatu keputusan, mengembangkan tanggung jawab dan mengkomandokan bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan”.
- 2) Memotivasi bawahan berarti kepala sekolah sebagai seorang motivator. Sebagai motivator Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya. Menurut Mulyasa (2005:120) motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui : a) pengaturan lingkungan fisik; b) pengaturan suasana kerja; c) disiplin; d) dorongan; e) penghargaan; dan f) pengembangan pusat sumber belajar.
- 3) Menurut Depdikbud (1994/1995) menggerakkan bawahan adalah “menyangkut upaya Kepala Sekolah untuk memberikan pengaruh-

pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien”.

- 4) Mengarahkan bawahan adalah memberikan penjelasan dan petunjuk, memberikan gambaran yang jelas, membangkitkan dan membina rasa tanggung jawab, memberikan perhatian dan peringatan serta bimbingan saat guru mengalami kesulitan atau kendala dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kesulitan atau kendala yang dihadapi guru tersebut dapat dicarikan solusinya.
- 5) Depdikbud (1994/1995) menjelaskan bahwa membimbing bawahan, merupakan tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari proses mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, dan membimbing guru dalam mencapai tujuan sekolah.

C. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seorang baik secara sadar maupun tidak untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Setiap orang melakukan sesuatu memiliki motif tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi dikatakan pula sebagai keinginan, hasrat, dan tenaga

penggerak yang berasal dari dalam diri untuk melaksanakan aktivitas. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Pada dasarnya, setiap aktivitas manusia mempunyai suatu tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, dalam diri manusia terdapat kekuatan yang dapat menimbulkan rangsangan untuk berperilaku yaitu motivasi.

Steers dan Porter (1980) mengemukakan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan. Hasibuan dan Mujiono (1996) menjelaskan bahwa motivasi daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Wahjosamidjo (1992) mengemukakan motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Jenis Motivasi

Pada dasarnya motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik

Keinginan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan adakalanya dapat disebabkan oleh faktor pendorong dan kekuatan dari dalam dirinya, yang biasanya disebut dengan motivasi intrinsik. Semiawan (1996) mengatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan kekuatan keinginan yang datang dari dalam diri

individu itu sendiri. Dengan kata lain, usaha seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dilakukan atas kesadaran sendiri.

Amstrong (1990) menyatakan motivasi instrinsik merupakan keinginan yang datang dari dalam diri seseorang. Misalnya seseorang akan merasa senang dalam melakukan suatu pekerjaan apabila perbuatan yang dilakukannya itu menimbulkan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya.

b. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi yang dipengaruhi rangsangan dari luar diri seseorang disebut juga dengan motivasi ekstrinsik. Semiawan (1996) mengatakan motivasi ekstrinsik sebagai kekuatan yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, amstrong (1990) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan rangsangan yang datangnya dari luar diri individu. Misalnya, seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila adanya imbalan atau gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Sejalan dengan pendapat diatas, Siagian (2002:78) mengungkapkan bahwa karyawan atau pegawai (guru) termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor Instrinsik, merupakan faktor pendorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan/ pegawai (guru), berupa :
 - a. Pekerjaan yang di lakoninya (*the work it self*), merupakan berat ringannya tantangan pekerjaan yang dihadapi.
 - b. Kemajuan (*advancement*), merupakan besar kecilnya karyawan berpeluang untuk maju atau kesempatan untuk berkarir atau naik pangkat.

- c. Tangjung Jawab (*responsibility*), merupakan besar kecil beban tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (guru).
 - d. Pengakuan (*recognition*), merupakan besar kecilnya pengakuan terhadap kinerja yang telah dicapai.
 - e. Pencapaian (*achievement*), merupakan besar kecilnya pekerja dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik, merupakan faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dalam organisasi atau institusi tempat bekerjanya.

Faktor ekstrinsik ini meliputi :

- a. Administrasi dan kebijakan organisasi/ institusi
Merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan pegawai (guru) terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi/ institusi.
- b. Penyeliaan
Merupakan tingkat kewajaran penyelia yang dirasakan oleh pegawai (guru)
- c. Gaji
Merupakan tingkat kewajaran gaji yang diterima terhadap pekerjaan
- d. Hubungan antar pribadi
Merupakan tingkat perlakuan hubungan emosional yang dirasakan sesama pegawai (guru) maupun sesama pimpinan (kepala sekolah)

e. **Kondisi Kerja**

Merupakan tingkat kesesuaian kondisi kerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

c. **Fungsi Motivasi Kerja**

Bertitik tolak dari konsep-konsep motivasi yang dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai fungsi yang sangat essensial dalam diri seseorang. Dikatakan demikian karena motivasi dapat mendorong timbulnya perilaku dan mempengaruhi serta mengubah perilaku seseorang.

3. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi seseorang merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi/ institusi karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Siagian (1996) menyatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mewujudkan produktifitas guna pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja penting karena dengan adanya motivasi kerja di dalam diri pegawai, pegawai akan tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya, dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Zainun (1994) berpendapat motivasi kerja dapat dipandang sebagai bagian yang integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga dalam suatu organisasi, karena merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus dan kebutuhan ini akan kembali kepada titik nol setelah dipenuhi.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robert Burton ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah :

(a) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, dapat memacu diri sendiri dan mempunyai komitmen yang tinggi, (b) tekun bekerja secara produktif walaupun mendapat rintangan, (c) kemauan keras untuk bekerja, (d) bekerja dengan atau tanpa pengawasan, (e) melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, (f) suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual, (g) selalu memikirkan perbaikan terhadap suatu pekerjaan, (h) berintegrasi pada sasaran/ pencapaian hasil, (i) selalu tepat waktu/ disiplin, (j) mempunyai tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi tersebut secara efektif, dan (k) memberi andil lebih dari yang diharapkan (Robert, 1992).

Susanto menyatakan seseorang yang mempunyai motivasi tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

(a) Suka akan pekerjaan yang menantang, (b) mempunyai inisiatif, (c) rasa tanggung jawab tinggi, (d) dalam bergaul menghendaki umpan balik yang cepat dan konkrit, (e) menyukai pekerjaan, dan (f) mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja (Susanto, 1998).

Motivasi kerja mempunyai peranan penting untuk pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Bila dikaitkan dengan guru, maka seorang guru yang memiliki kemampuan yang keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, tentu produktifitas kerjanya meningkat. Sebaliknya, bila memiliki motivasi kerja yang rendah atau kurang memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya, maka produktifitas kerjanya akan menurun dan berimbas terhadap kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang *urgens* motivasi kerja guru terdiri dari: (1) kegigihan bekerja/ suka akan pekerjaan yang menantang, (2) semangat kerja tinggi, dan (3) disiplin.

D. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, maka berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang telah ada dan berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Engkay Karweti (2010) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54,5 %. Sisanya yaitu sebesar 45,5 merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang, begitu juga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari “ hasil penelitian yaitu

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Wonosari.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suranta (2005) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu sejalan dengan kerangka berpikir tersebut di duga bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian Penelitian yang dilakukan Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Regina Aditya Reza (2010) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang bekerja dalam memenuhi kebutuhannya. Dari sudut sumber yang menimbulkan, motif

dapat dibedakan dua macam yaitu motif instrinsik dan motif ekstrinsik. Motif instrinsik tidak membutuhkan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu yang sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar diri individu tersebut.

Suharto dan Cahyo (2005) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau untuk mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.

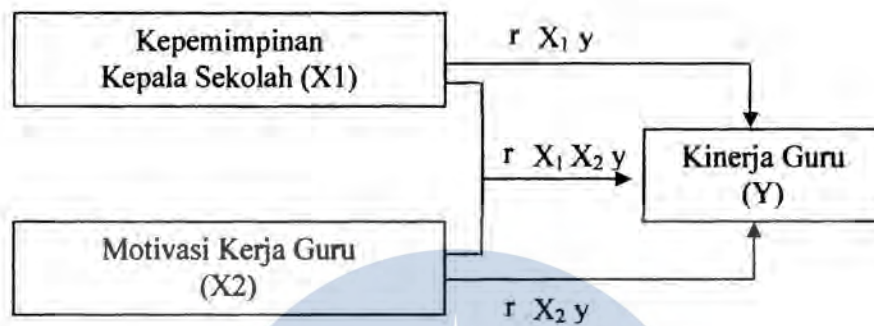
Oleh karena itu, maka sejalan dengan kerangka berpikir tersebut dapat diduga bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Secara teoritis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. kepemimpinan yang tepat pada sekolah yang dipimpin, akan memberikan dampak yang baik pada kinerja guru. Selanjutnya motivasi guru yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kedua variabel kepemimpinan dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama diduga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya pemilihan kepemimpinan yang tepat

dan motivasi kerja yang tinggi di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kerangka konseptual dari dua variabel tersebut terhadap kinerja guru dapat digambarkan seperti bagan berikut :



Gambar 2. 1: Kerangka Berpikir

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- c. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey, dimana penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian yang relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif melalui metode korelasional Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan tentang hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian utara.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian utara yang tersebar dalam 4 (empat) SMA Negeri pada tahun pelajaran 2015/2016. Penetapan populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Kontrak. Penetapan didasarkan bahwa guru tersebut mempunyai pengalaman dan kewenangan mengajar sebagai guru (penilaian kinerja guru). Jumlah anggota populasi adalah 90 orang yang tersebar pada 5 SMA Negeri dengan perincian seperti pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1: Populasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMAN 1 Rao	47
2	SMAN 1 Rao Utara	15
3	SMAN 1 Mapat Tunggul	17
4	SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan	11
JUMLAH		90

Sumber : Data Dapodikmen, 2016

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan aturan-aturan tertentu yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang menggambarkan sifat atau ciri yang dimiliki populasi (Suryana, 2015).

Penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu :

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

dengan :

n = sampel

N = populasi

e = margin kesalahan (0,01 ; 0,02 ; 0,03 ; 0,04 ; 0,05 ; 0,10 dsb)

Dari Tabel 3.1 Populasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara terdapat 90 anggota. Dengan mengambil margin kesalahan sebesar 0,05 maka hasil perhitungan dengan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{90}{1 + 90 (0,05)^2} = 73$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampel Proporsi secara acak atau *Proportional Random Sample*, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Menghitung jumlah sampel maka proporsi sampel jumlah populasi dibagi dengan total populasi dan dikalikan dengan ukuran sampel.
- 2) Responden/ sampel diambil secara *random* dari banyaknya anggota suatu populasi.

Maka hasil pengambilan sampel dengan teknik sampel proporsi dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2: Proporsi sampel penelitian masing-masing sekolah

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1.	SMAN 1 Rao	47	$47/90 \times 73$	38
2.	SMAN 1 Rao Utara	15	$15/90 \times 73$	12
3.	SMAN 1 Mapat Tunggul	17	$17/90 \times 73$	14
4.	SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan	11	$11/90 \times 73$	9
		90		73

C. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini akan di uji tiga variabel, dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

kinerja guru (Y). Uraian ketiga variabel tersebut dan defenisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X1)

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah aplikasi sikap dan cara kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan untuk menggerakkan guru sebagai usaha pencapaian tujuan tertentu. adapun yang menjadi indikator dalam penelitian ini yang menjadi bagian dari variabel adalah : (a) mempengaruhi, (b) memotivasi, (c) menggerakkan, dan mengarahkan.

Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban seperti yang terdapat dalam Tabel berikut :

**Tabel 3.3: Skor alternatif jawaban responden
Variabel kepemimpinan kepala sekolah**

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

2. Motivasi Kerja Guru (X2)

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang timbul dalam diri guru untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segenap potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai indikator dalam penelitian ini yang menjadi bagian dalam variabel adalah: (1) Kegigihan bekerja, (2) Semangat kerja yang tinggi, (3) Disiplin diri.

Variabel motivasi kerja guru diukur dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban seperti yang terdapat dalam Tabel berikut :

Tabel 3.4: Skor alternatif jawaban responden Variabel Motivasi Kerja Guru

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penampilan yang mengacu kepada perbuatan dan tindakan guru dalam mengajar, dimana perbuatan dan tindakan tersebut dapat diamati sebagai perwujudan dari kompetensinya. Kinerja mengajar guru dapat dilihat dari penampilan kemampuan kerja, yang menjadi indikator dalam penelitian ini yang menjadi bagian dari variabel adalah :

(a) merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, dan (c) penilaian pembelajaran.

Variabel kinerja guru dalam pekerjaan diukur dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban seperti yang terdapat dalam Tabel berikut :

**Tabel 3.5: Skor alternatif jawaban responden
Variabel Kinerja Guru**

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

D. Instrumen Penelitian

1. Jenis Instrumen

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket sebagai instrumennya. Angket tersebut disusun dengan menggunakan model skala *Likert* (Arikunto, 2002). Model skala *Likert* adalah model instrumen yang disusun dalam bentuk garis kontinum yang jawabannya secara alternatif terdiri dari lima skala. Skala yang dimaksud yaitu : Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Masing-masing skala berturut-turut diberi bobot 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif, sedangkan untuk pernyataan yang

bersifat negatif diberi bobot 1-2-3-4-5. Kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.6. berikut ini dijelaskan cara menyusun instrumen dan pengujicobannya.

2. Penyusunan Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dari setiap variabel. Setiap variabel memiliki beberapa komponen dan aspek. Setiap aspek terdiri dari sejumlah indikator. Sebelum dijabarkan dalam instrumen lengkap, terlebih dahulu di susun kisi-kisi instrumen. Langkah-langkah penyusunan instrumen penelitian adalah: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator, (2) penyusunan butir pertanyaan sesuai dengan masing-masing indikator, (3) melakukan diskusi dan konsultasi dengan pembimbing untuk mencapai kesahihan instrumen, dan (4) melakukan ujicoba untuk mendapatkan validitas dan reliabelitas instrumen yang disusun.

Butir-butir pernyataan/pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan kisi-kisi instrumen dianalisis secara rasional dan dikonsultasikan dengan dosen pembimbing agar diperoleh kesahihan konstruk butir sesuai dengan konsep.

Kisi-kisi penyusunan instrumen penelitian untuk ketiga variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Motivasi kerja guru (X_2), dan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini.

Tabel 3.6: Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
1	Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan pembelajaran	1 – 7	7
		2. Melaksanakan pembelajaran	8 - 18	11
		3. Penilaian pembelajaran	19 – 24	6
		Jumlah		24
2	Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	1. Mempengaruhi	1 – 6	6
		2. Memotivasi	7 - 11	5
		3. Menggerakkan	12 - 15	4
		4. Mengarahkan	16 - 23	8
		Jumlah		23
3	Motivasi kerja (X2)	1. Kegigihan bekerja	1 – 8	8
		2. Semangat kerja yang tinggi	9 - 17	9
		3. Disiplin diri	18 - 24	7
		Jumlah		24

3. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilaksanakan tanggal 4 s/d 7 April 2016, Prosedur pelaksanaannya adalah: (a) menentukan responden uji coba, (b) melaksanakan uji coba, (c) menganalisis data instrumen uji coba. Tujuannya adalah untuk mengetahui validitas dan reliabelitas instrumen yang akan digunakan. Data hasil uji coba dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS Versi 20.00.

a. Menentukan Responden Uji Coba Instrument

Responden yang menjadi subjek dalam uji coba instrumen diambil dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama diluar sample penelitian yang dipilih menjadi responden. Pengambilan responden uji coba dilakukan secara acak

dengan mempertimbangkan proporsi masing-masing strata yang terdapat dalam populasi. Jumlah responden untuk uji coba pengujian instrumen sebanyak 30 orang.

b. Melaksanakan Uji Coba Instrumen

Instrumen/angket yang telah disetujui oleh pembimbing sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu diujicobakan terhadap 30 orang guru di luar populasi yang diasumsikan setara dan memiliki karakteristik yang sama dengan populasi penelitian. Data hasil uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan program SPSS Versi 20.00.

c. Analisis Data Hasil Uji Coba

Analisa data hasil uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* untuk melihat validitas instrumen. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan teknik Alpha Cronbach. Semua analisis data hasil uji coba instrumen dilakukan dengan bantuan komputer dengan program aplikasi olah data yaitu SPSS Versi 20.

1) Uji Validitas Instrumen (kesahihan)

Pemeriksaan kesahihan instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan terhadap apa yang akan diukur. Untuk memperoleh butir-butir yang sah dari setiap indikator dilakukan dengan mengorelasikan butir-butir instrumen setiap indikator variabel. Teknik yang digunakan dalam mencari validitas butir pernyataan adalah teknik korelasi *Product moment* dari Karl Pearson. Angka korelasi bagian total yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritis nilai *r product moment*. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). hal ini dimaksudkan agar diketahui

nilai korelasi yang diperoleh, apakah sudah signifikan atau belum. Nilai korelasi dihitung dengan menggunakan program olah data SPSS versi 20.

Untuk menentukan valid tidaknya pernyataan item ditentukan melalui besarnya koefisien dan arah korelasinya. Bila antara skor pernyataan dengan skor total korelasinya ke arah negatif, maka tanpa melihat koefisien, item tersebut dinyatakan tidak valid. Akan tetapi bila antara skor pernyataan dengan skor total arah korelasinya positif, maka penentuan valid tidaknya item dilihat dari besarnya koefisien korelasi.

Jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai r Tabel korelasi, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika besarnya korelasi yang diperoleh lebih kecil dari Tabel korelasi, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r Tabel untuk n 30 adalah 0,361. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer untuk olah data yaitu SPSS versi 20.

Uji validitas instrumen dilakukan terhadap 30 responden di luar sampel penelitian tetapi masih dalam wilayah populasi. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, dari 70 butir pernyataan uji coba, yang terdiri atas 24 butir pernyataan variabel kinerja guru (Y), 22 Butir pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan 24 butir pernyataan variabel motivasi dalam pekerjaan (X2) maka yang tidak valid adalah 22 butir pernyataan. Namun cukup mewakili item pernyataan dari indikator dalam hubungan variabel.

Butir yang tidak valid terdiri dari 13 butir pernyataan dari 24 butir pernyataan variabel kinerja guru (Y), 0 butir pernyataan tidak valid dari 22 butir

pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan 9 butir pernyataan tidak valid dari 24 butir pernyataan variabel Motivasi dalam pekerjaan (X2).

Validitas uji coba instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah pernyataan	Nomor butir Pernyataan	Nomor butir gugur/invalid	Jumlah butir valid
Kinerja Guru (Y)	Merencanakan pembelajaran	7	1,2,3,4,5,6,7	1,7	5
	Melaksanakan pembelajaran	11	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	11,12,15	8
	Penilaian pembelajaran	6	19,20,21,22,23,24	19,20,23	3
Jumlah Item Pernyataan		24			16
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Mempengaruhi	5	1,2,3,4,5	-	5
	Memotivasi	5	6,7,8,9,10	-	5
	Menggerakkan	4	11,12,13,14	-	4
	Mengarahkan	8	15,16,17,18,19,20,21,22	-	8
Jumlah Item Pernyataan		22			22
Motivasi dalam Pekerjaan	Kegigihan bekerja	8	1,2,3,4,5,6,7,8	5,7,8	5
	Semangat kerja yang tinggi	9	9,10,11,12,13,14,15,16,17	11,12,13,15	5
	Disiplin diri	7	18,19,20,21,22,23,24	23,24	5
Jumlah Item Pernyataan		24			15
Jumlah Total Item Pernyataan		70			53

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 6 hal 113-115

2) Uji Realibilitas Instrumen (kehandalan)

Realibilitas merupakan suatu petunjuk untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur itu dikatakan reliabel apabila alat ukur itu dicobakan pada objek atau subjek yang sama secara berulang kali, maka hasilnya akan tetap sama, konsisten, stabil atau relatif sama (tidak berbeda secara statistik).

Perhitungan butir pernyataan dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Dimana alat pengumpul data dinyatakan handal apabila memiliki koefisien realibitas (r Alpha) bertanda positif dan nilainya lebih besar dari nilai r Tabel atau nilai r product moment. Untuk menentukan reliabel (handal) tidaknya butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan koefisien alpha dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0.05$. teknik ini digunakan karena cocok untuk menguji reliabilitas instrumen yang masing-masing butirnya mempunyai lebih dari satu jawaban alternatif yang benar atau salah.

Hasil uji reliabilitas instrument masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.8: Uji Realibilitas Instrumen

No	Variabel Penelitian	Croncbach's Alpha	Keterangan
1.	kepemimpinan Kepala sekolah	0,759	Reliabel memenuhi
2.	Motivasi kerja guru	0,682	Reliabel memenuhi
3.	Kinerja Guru	0,701	Reliabel memenuhi

Sumber : Data Primer diolah, 2016, lampiran 9 hal 116-118

Dari variabel penelitian diatas, variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) adalah 0,759 dengan keterangan reliabel memenuhi, variabel motivasi kerja guru (X2) adalah 0,682 dengan keterangan reliabel memenuhi dan variabel kinerja guru adalah 0,701 dengan keterangan reliabel memenuhi.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan Daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden penelitian untuk memperoleh data. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan

untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner yang didistribusikan pada guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara berupa kuesioner tertutup. Sebelum kuesioner diberikan kepada responden, peneliti memberikan penjelasan seperlunya tentang kegunaan data yang diambil serta meminta mereka untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

F. Metode Analisis Data

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi, regresi linier sederhana dan regresi ganda. Untuk menganalisis data pada setiap teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi. 20.00. Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut.

I. Analisis Deskriptif

Analisis data secara deskriptif dilakukan dengan langkah-langkah kerja sebagai berikut :

- a) Melakukan editing data, yaitu memeriksa hasil pengukuran dan kelengkapan pengisian atas jawaban serta pencocokan jumlah kuisioner yang dikembalikan serta keserasian jawaban
- b) Melakukan pengkodean (*coding*) terhadap data yang sudah diedit yaitu : pemberian tanda/kode pada data sesuai dengan kategorinya.
- c) Melakukan penyekoran (*skoring*) yakni pemberian bobot dari jawaban kuisioner dalam bentuk angka berdasarkan skala yang digunakan
- d) Membuat tabulasi data, yaitu penyusunan dan pengelompokan data secara teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan masing-masing kategori dan disusun dalam Tabel

- e) Melakukan analisis data
- f) Mentabulasi jawaban responden pada Tabel persiapan yang sesuai dengan indikator masing-masing variabel
- g) Menghitung frekuensi jawaban
- h) Menghitung skor rata-rata dengan memberi bobot data alternatif jawaban, kemudian skor rata-rata dihitung dengan formula $\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$

Keterangan :

X = skor rata-rata

f = frekuensi

x = skor

N = jumlah responden

- i) Untuk menghitung Tingkat Pencapaian Responden (TCR) masing-masing sub-variabel, dihitung dengan menggunakan rumus :

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{5} 100 \%$$

Untuk menentukan kategori tingkat pencapaian responden digunakan klasifikasi yang dikemukakan Sudjana (2005 :101), seperti berikut ini.

Persentase	Interpretasi
90 – 100%	sangat baik/sangat tinggi
80 – 89%	baik/tinggi
65 – 79%	cukup/sedang
55 – 64%	kurang baik/kurang
0 – 54	tidak baik/rendah

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis statistik untuk tujuan pengujian hipotesis penelitian yang ditetapkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini tujuannya ingin mengetahui pengaruh, maka metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis berganda.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik regresi yaitu normalitas, multikolinearitas dan heteroskedasitas.

a. Uji Normalitas data

Pemeriksaan normalitas data dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pemeriksaan normalitas data ini menggunakan program SPSS versi 20.0 dengan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* (Pengujian K-S). Dengan kriteria “ jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka variabel tersebut berdistribusi normal”

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model yang benar adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Infation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$). Nilai yang umum digunakan

untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Ghozali, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual ke residual tetap maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Jika terdapat pola tertentu pada grafik Scatter Plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur maka dapat disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

G. Pengujian Hipotesis

- a) Hipotesis pertama diuji menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Besarnya koefisien korelasi (r) dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*. Regresi sederhana untuk kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dihitung dengan model persamaan

$$\hat{Y} = a + bX$$

- b) Hipotesis kedua diuji menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Besarnya koefisien korelasi (r) dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*. Regresi sederhana untuk motivasi kerja guru dengan kinerja guru dihitung dengan model persamaan $\hat{Y} = a + bX$

c) Hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda. Koefisien korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan dan kontribusi dari kedua variabel secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru. Analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi bagaimana pengaruh variabel terikat bila variabel bebas sebagai faktor prediktor. Persamaan regresi ganda untuk dua prediktor adalah $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$



BAB IV

HASIL DAN BAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Pasaman merupakan salah satu dari 19 kabupaten/kota di Sumatera Barat yang terletak pada posisi $0^{\circ} 55'$ LU sampai $0^{\circ} 11'$ LS dan $99^{\circ} 55'$ BT sampai $100^{\circ} 21'$ BT dengan batas-batas :

- Sebelah selatan dengan kabupaten Agam
- Sebelah utara dengan Kabupaten Madina (Sumatera Utara)
- Sebelah Barat dengan Kabupaten Agam dan dan Kabupaten Pasaman Barat
- Sebelah Timur dengan Kabupaten 50 Kota dan Kabupaten Rokan Hulu (Riau)

Kabupaten Pasaman terdiri dari 12 kecamatan, pada bagian utara terdiri dari Kecamatan Rao, Kecamatan Rao Utara, Mapat Tunggul dan Mapat Tunggul Selatan, yang mana 1 kecamatan mempunyai 1 Sekolah Menengah Atas berstatus Negeri.

Pada jenjang pendidikan menengah, khususnya sekolah menengah atas di kabupaten pasaman bagian utara terdiri dari 4 SMA Negeri dan 1 SMA Swasta. Jumlah siswa pada tahun pelajaran 2015/2016 berjumlah 1576 dengan total guru 172 orang, terdiri atas 91 PNS, 31 guru kontrak/bantu dan 50 Guru Tidak Tetap.

Berikut pada Tabel 4.1 ditampilkan data sekolah berdasarkan jumlah rombongan belajar dan jumlah siswa.

Tabel 4. 1: Jumlah Rombongan Belajar dan Siswa SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara

No	Nama Sekolah	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa	Keterangan
1.	SMAN 1 Rao	28	1108	
2.	SMAN 1 Rao Utara	7	201	
3.	SMAN 1 Mapat Tunggul	5	151	
4.	SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan	4	116	

Sumber : Data Dapodikmen, 2016

Penyebaran guru pada SMA di Kabupaten Pasaman Bagian Utara sangat beragam, jumlah guru PNS berjumlah 60 orang dan Non PNS berjumlah 81 orang, ini berarti 57,4 % terdiri dari PNS dan 42,3 % Non PNS. Penyebaran guru dan status guru pada SMA di Kabupaten Pasaman Bagian Utara dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4. 2: Status Guru SMAN Kabupaten Pasaman Bagian Utara

No	Nama Sekolah	PNS	Guru Kontrak	GTT	Ket
1.	SMAN 1 Rao	47	1	16	
2.	SMAN 1 Rao Utara	5	10	14	
3.	SMAN 1 Mapat Tunggul	6	11	12	
4.	SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan	2	9	8	
Jumlah		60	31	50	

Sumber : Data Dapodikmen, 2016

Pendidikan guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara mayoritas S₁ sebanyak 134 orang (95,04 %), S₂ sebanyak 7 orang (4,96 %), dari data pada Tabel 4.2 diatas tampak bahwa hanya 60 orang (42,5 %) dari 141 orang guru yang mengajar di SMA Kabupaten Pasaman Bagian Utara berstatus PNS. Penyebaran guru juga tidak merata di setiap sekolah.

B. Hasil

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan terhadap 4 (empat) SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara. Data yang diungkap meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru. Data kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru diperoleh menggunakan angket (instrumen) yang telah teruji validitas dan realibilitasnya.

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Tingkatan jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru menggunakan skala likert tipe ordinal dengan rentang nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) untuk tiap butir instrumen dengan jumlah responden sebanyak 73 orang. Skor 5 (lima) diberikan untuk jawaban selalu, skor 4 (empat) diberikan untuk jawaban sering, skor 3 (tiga) diberikan untuk jawaban kadang, skor 2 (dua) diberikan untuk jawaban jarang dan skor 1 (satu) diberikan untuk jawaban tidak pernah.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu mempengaruhi (5 butir pernyataan), memotivasi (5 butir pernyataan),

menggerakkan (4 butir pernyataan), mengarahkan (8 butir pernyataan). Lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4. 3: Skor dan Tingkat Pencapaian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Jml Bu tir	Kriteria Pernyataan										Skor Rata- rata	TkPen- capaian %	Kate gori
			SL		SR		KD		JR		TP				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	Mempengaruhi	5	140	38,3	184	50,4	39	10,7	2	0,54	0	0	4,26	85,3	Baik
2	Memotivasi	5	61	16,7	160	43,8	120	33	23	6,3	1	0,28	3,70	74,1	cukup
3	Menggerakkan	4	78	26,7	153	52,3	52	17,8	9	3,07	0	0	4,02	80,5	Baik
4	Mengarahkan	8	174	29,8	306	52,4	83	14,1	11	1,8	0	0	4,17	83,4	Baik
Rata – rata													4,03	80,7	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 17 hal 142

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor variabel kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 5 indikator adalah 4,03 dengan tingkat pencapaian 80,7 % berarti kepemimpinan kepala sekolah sudah memenuhi kategori baik. Untuk masing-masing indikator, rata-rata skor tertinggi terdapat dalam indikator mempengaruhi yaitu 4,26 dengan tingkat pencapaian 85,3%. Sedangkan indikator yang terendah adalah indikator memotivasi yaitu 3,70 dengan tingkat pencapaian 74,1 % berarti kepala sekolah baru berkategori cukup dalam memotivasi guru dalam pekerjaan. Jadi dilihat dari rata-rata indikator maka kepemimpinan kepala SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara di kategorikan baik.

Kategori baik variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan bahwa kepala sekolah telah maximal dalam melaksanakan kepemimpinan di

sekolah, dari 4 indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah hanya satu indikator yaitu membimbing yang mendapat rata-rata 3,70 % dengan tingkat pencapaian 74,1 %.

Jika dirunut kembali kepada 22 butir pernyataan dari kuisioner atau instrumen, ada 7 butir pernyataan yang rata-rata skor 3,0 dengan nilai cukup. Artinya ada 7 kepemimpinan kepala sekolah yang belum maximal dilakukan di sekolah. Keenam butir pernyataan tersebut adalah :

1. Kepala sekolah kadang-kadang menyediakan kebutuhan guru dalam PBM (pernyataan 6). Ini dibuktikan dengan rata-rata skor pernyataan tersebut hanya 3,9 jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 5, berarti tingkat pencapaian untuk pernyataan tersebut yaitu 79 %. Artinya masih ada 21 % kepala sekolah yang belum menyediakan kebutuhan guru dalam PBM. Kebutuhan alat tulis menulis, buku paket atau buku referensi, buku penunjang, infocus dan lain-lain, merupakan kebutuhan mendasar bagi guru sebagai alat dan bahan yang dibutuhkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk merealisasikan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran.
2. Kepala Sekolah kadang-kadang memberikan penghargaan bagi guru yang berkinerja amat baik (pernyataan 7). Ini dibuktikan dengan rata-rata skor pernyataan tersebut hanya 3,4 jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 5, berarti tingkat pencapaian untuk pernyataan tersebut yaitu 68 %. Artinya masih ada 32 % kepala sekolah yang belum memberikan penghargaan bagi guru yang berkinerja amat baik. Penghargaan merupakan salah satu motivasi

yang dapat mendorong meningkatkan kinerja guru. Penghargaan yang diberikan dapat berupa lisan dan tertulis.

3. Kepala sekolah kadang-kadang memberikan sanksi/ teguran bagi guru yang memiliki kinerja kurang (pernyataan 8). Ini dibuktikan dengan rata-rata skor pernyataan tersebut hanya 3,4 jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 5, berarti tingkat pencapaian untuk pernyataan tersebut yaitu 68 %. Artinya masih ada 32 % kepala sekolah yang belum memberikan sanksi/ teguran bagi guru yang memiliki kinerja kurang. Sanksi/ teguran merupakan salah satu metoda terapi untuk memberikan semangat kerja kembali bagi guru. Sanksi atau teguran dapat berupa lisan dan tertulis yang tujuannya adalah untuk menumbuhkan kembali semangat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi bagi seorang guru.
4. Kepala sekolah kadang-kadang memberikan motivasi bagi guru yang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian (PKB) (pernyataan 9). Ini dibuktikan dengan rata-rata skor pernyataan tersebut hanya 3,7 jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 5, berarti tingkat pencapaian untuk pernyataan tersebut yaitu 75 %. Artinya masih ada 25 % kepala sekolah yang belum memberikan motivasi bagi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian (PKB). Kegiatan PKB ini merupakan salah satu kegiatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi profesional guru.
5. Kepala sekolah kadang-kadang turut ambil bagian dalam kegiatan sosial sekolah (pernyataan 14). Ini dibuktikan dengan rata-rata skor pernyataan tersebut hanya 3,8 jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 5, berarti tingkat pencapaian untuk pernyataan tersebut yaitu 76 % , artinya masih ada 24 %

kepala sekolah yang belum turut ambil bagian dalam kegiatan sosial sekolah. Kegiatan sosial merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, Sosialitas kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya terlihat dalam kegiatan/ program sosial sekolah seperti kegiatan Suka Duka sekolah seperti pesta perkawinan, kemalangan atau musibah sosial kemasyarakatan seperti gotong royong, membantu terkena musibah dilingkungan masyarakat acara-acara keagamaan dan hari-hari besar nasional dll.

6. Kepala sekolah kadang-kadang memberikan nasehat kepada guru yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (pernyataan 17). Ini dibuktikan dengan rata-rata skor pernyataan tersebut hanya 3,8 jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 5, berarti tingkat pencapaian untuk pernyataan tersebut yaitu 76 %, artinya masih ada 24 % kepala sekolah yang belum memberikan nasehat kepada guru yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Padahal nasehat perlu dilakukan oleh seorang kepala sekolah kepada guru sebagai ujung tombak dalam pembelajaran. Ketika guru belum maksimal atau tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya nasehat persuasif dari hati ke hati perlu dilaksanakan oleh kepala sekolah, sehingga tercipta jembatan hati antara kepala sekolah dan guru dalam mensukseskan pembelajaran disekolah.
7. Kepala sekolah kadang-kadang memanfaatkan guru yang telah mengikuti pelatihan untuk menjadi narasumber disekolah (pernyataan 22). Ini dibuktikan dengan rata-rata skor pernyataan tersebut hanya 3,8 jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 5, berarti tingkat pencapaian untuk pernyataan tersebut yaitu 76 %, artinya masih ada 24 % kepala sekolah yang

belum memanfaatkan guru yang telah mengikuti pelatihan untuk menjadi narasumber disekolah. Pemanfaatan guru yang telah selesai pelatihan untuk menjadi narasumber disekolah sangat besar manfaatnya terhadap guru-guru disekolah. Keterbatasan guru yang memperoleh pelatihan menjadi salah satu penyebab mengapa kegiatan ini penting. Guru-guru yang tidak memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan memperoleh informasi-informasi terbaru mengenai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini akan mengakibatkan semua guru dapat terus meng-*upgrade* pengetahuannya, tanpa harus mengikuti pelatihan.

b. Motivasi Kerja Guru (X2)

Variabel motivasi kerja guru terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu kegigihan bekerja (5 butir pernyataan), semangat kerja tinggi (5 butir pernyataan), dan disiplin diri (5 butir pernyataan). Lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4. 4: Skor dan Tingkat Pencapaian Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Jml Bu Tir	Kriteria Pernyataan										Skor Rata- rata	TkPen- capaian %	Kate gori
			SL		SR		KD		JR		TP				
			F	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	Kegigihan Bekerja	5	157	43,0	188	51,4	18	4,9	2	0,5	0	0	4,36	87,2	Baik
2	Semangat Kerja Tinggi	5	126	34,5	180	49,3	58	15,9	1	0,2	0	0	4,18	83,6	Baik
3	Disiplin Diri	5	181	49,6	166	45,4	18	4,9	0	0	0	0	4,44	88,9	Baik
Rata – rata													4,35	86,6	Baik

Sumber : *Olahan Data Primer, 2016, lampiran 18 hal 143*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor variabel motivasi kerja guru dalam pekerjaan adalah 4,35 dengan tingkat pencapaian 86,6, % ini berarti motivasi kerja guru dikategorikan baik. Untuk masing-masing indikator, rata-rata skor tertinggi terdapat dalam disiplin diri yaitu 4,44 dengan tingkat pencapaian 88,9 %. Di susul indikator kegigihan bekerja dengan skor rata-rata 4,36 % dengan tingkat pencapaian 87,2 % dan terendah indikator semangat kerja tinggi dengan skor rata-rata 4,18 dengan tingkat capaian 83,6 %. Jadi motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Pasaman bagian utara dikategorikan Baik, meskipun motivasi kerja guru dalam pekerjaan dikategorikan baik, namun motivasi kerja guru perlu juga ditingkatkan kepada kategori sangat baik.

c. Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja kerja guru terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu merencanakan pembelajaran (5 butir pernyataan), melaksanakan pembelajaran (8 butir pernyataan), dan penilaian pembelajaran (3 butir pernyataan). Lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4. 5: Skor dan Tingkat Pencapaian Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Jml Bu Tir	Kriteria Pernyataan										Skor Rata- rata	Tk Pen- capaian %	Kate gori
			SL		SR		KD		JR		TP				
			f	%	F	%	f	%	f	%	f	%			
1	Merencanakan Pembelajaran	5	137	37,5	167	45,7	61	16,7	0	0	0	0	4,20	84,1	Baik
2	Melaksanakan Pembelajaran	8	186	31,8	271	46,4	122	20,8	5	0,8	0	0	4,01	81,8	Baik
3	Penilaian Pembelajaran	3	86	39,2	120	54,8	13	5,9	0	0	0	0	4,33	86,6	Baik
Rata – rata												4,21	84,2	Baik	

Sumber : Data primer di olah, 2016, lampiran 19 hal 144

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, Rata-rata skor variabel kinerja guru adalah 4,21 dengan tingkat capaian sebesar 84,2 %, berarti kinerja guru berkategori baik.

Untuk masing-masing indikator, penilaian pembelajaran memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,33 dengan tingkat pencapaian 86,6 %, di susul indikator merencanakan pembelajaran dengan skor rata-rata 4,20 dengan tingkat pencapaian 84,1 %. Skor terendah terdapat pada indikator melaksanakan pembelajaran yaitu 4,01 dengan tingkat pencapaian sebesar 81,8 %

Dari indikator yang dikembangkan dapat disimpulkan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara berkinerja baik, namun belum berkinerja amat baik.

Jika dirunut kembali dari 16 butir pernyataan pada instrumen ada 2 item pernyataan yang memiliki rata-rata skor 3 dengan kategori cukup, artinya ada 2 kinerja guru yang belum dilakukan maximal. ke 2 butir pernyataan tersebut adalah:

1. Guru Kadang-kadang menyampaikan apersepsi dan menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan (pernyataan 6). Terbukti dengan rata-rata skor 3,9. Artinya 78 % guru yang telah menyampaikan apersepsi dan menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dan masih ada 22 % guru belum menyampaikan apersepsi dan menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan. Apersepsi dan menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam pembelajaran merupakan panduan atau jalur yang akan ditempuh untuk tercapainya tujuan pembelajaran.

2. Guru kadang-kadang melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar dan media pembelajaran (pernyataan 9). Terbukti dengan rata-rata skor yang dicapai pernyataan ini adalah 3,3. Artinya 67 % guru yang telah melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/ media pembelajaran, masih ada 33 % guru yang belum melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar dan media pembelajaran. Sumber belajar dan media pembelajaran merupakan suatu alat bantu untuk mencapai kompetensi atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai dalam pembelajaran

2. Persyaratan Analisis

Data penelitian yang diperoleh dari responden akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif dengan analisis inferensial dengan menerapkan rumus statistik parametrik, teknik korelasi, regresi sederhana, dan regresi berganda. Rumus-rumus tersebut baru dapat digunakan apabila telah memenuhi persyaratan. Menurut Sujana (1996) adalah (1) data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak, (2) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, (3) varian sampel setiap kelompok homogen, (4) indenpedensi antar variabel bebas, dan (5) pemeriksaan linearitas garis regresi.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, ketiga variabel (bebas dan terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika

data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas ini dilakukan untuk menguji data variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X1), data variabel bebas motivasi kerja guru (X2) dan data variabel terikat kinerja guru (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan menjadi dasar dalam pengambil keputusan normal tidaknya distribusi data pada taraf signifikansi $\alpha = 005$. Hasil uji normalitas sebaran data dari 73 responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

a. Pendekatan Kolmogrov Smirnov

Tabel 4. 6: Hasil Uji Normalitas Sebaran Data

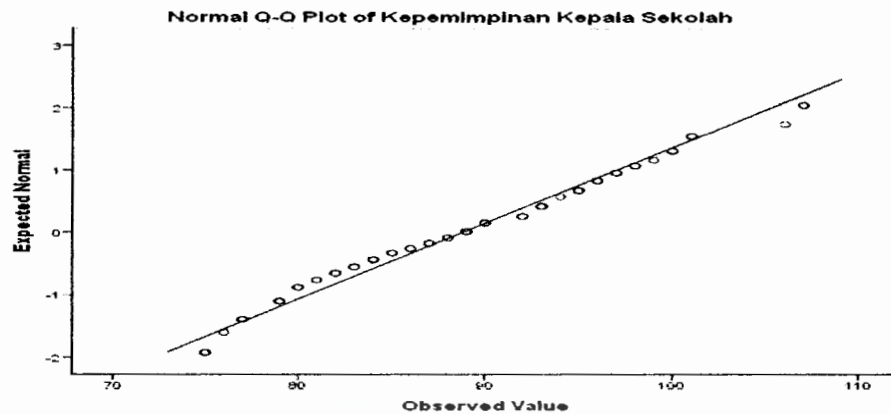
No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov Test		
		Statistik	Df	Sig
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.080	73	.200
2.	Motivasi Kerja Guru	.060	73	.200
3.	Kinerja Guru	.083	73	.200

Sumber : Data Primer di olah, 2016 ,lampiran 23 halaman 146

Dari ketiga variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa data populasi penelitian berdistribusi normal kerana signifikansi observasi ketiga variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini sesuai dengan ketentuan pengujian bahwa jika $\text{sig} > \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal.

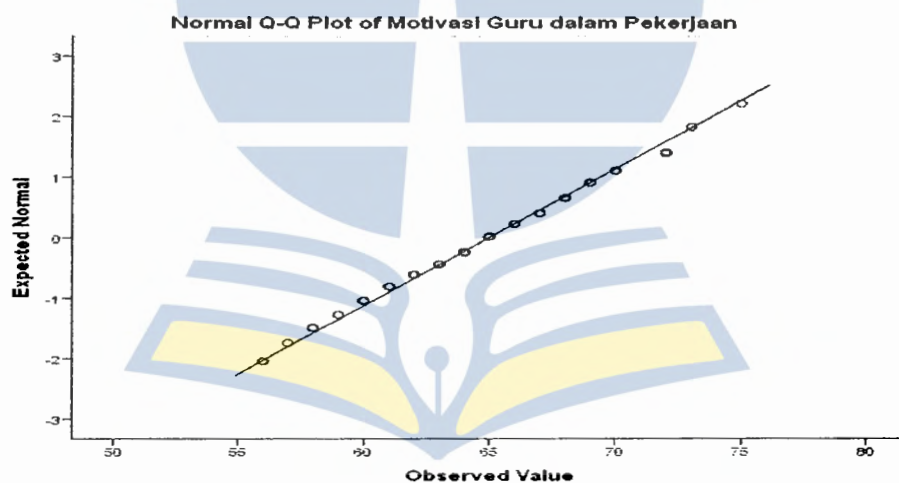
b. Pendekatan Grafik

Gambar 4. 1: Grafik uji normalitas kepemimpinan kepala sekolah

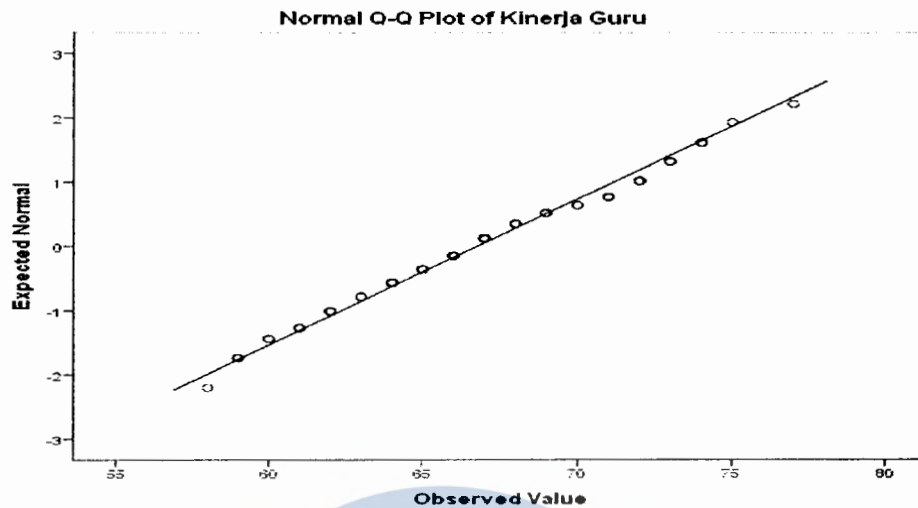


Berdasarkan gambar 4.1 diatas, maka data variabel kepemimpinan kepala sekolah sudah berdistribusi normal, terlihat garis (titik-titik) mendekati atau mengikuti garis diagonal.

Gambar 4. 2: Grafik uji normalitas variabel motivasi kerja guru



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, maka data variabel motivasi kerja guru sudah berdistribusi normal, terlihat garis (titik-titik) mendekati atau mengikuti garis diagonal.

Gambar 4. 3: Grafik uji normalitas variabel kinerja guru

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, maka data variabel kinerja guru sudah berdistribusi normal, terlihat garis (titik-titik) mendekati atau mengikuti garis diagonal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat multikolinearitas (Ghozali : 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1 / \text{Tolerance}$). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan $VIF>10$ (Ghozali, 2005).

Tabel 4. 7: Uji Multikolinaritas Coefficients^aCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,848	6,370		0,3116	0,03		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,233	0,049	0,435	0,4718	0,00	0,924	1,082
Motivasi Kerja	0,404	0,092	0,405	0,4397	0,00	0,924	1,082

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data Primer di olah, 2016, lampiran 24 halaman 147

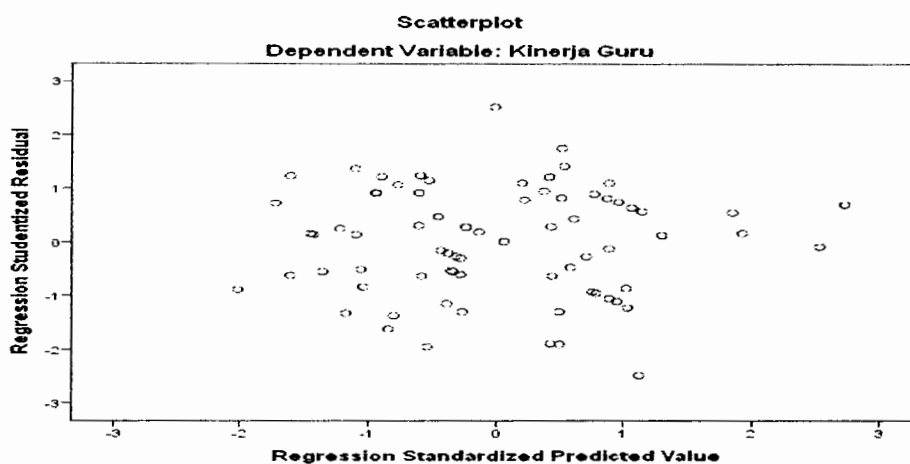
Pada Tabel 4.7 diatas terlihat bahwa variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki nilai tolerance 0,924 yaitu lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF 1,082 lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan variabel bebas tidak terdapat multikolinaritas.

5. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama dan ini seharusnya yang terjadi maka dikatakan homoskedasitas. Sedangkan jika tidak sama dikatakan terjadi heteroskedasitas.

Uji heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*, dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Jika terdapat pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur maka dapat disimpulkan telah terjadi heteroskedasitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4. 4: Uji Heteroskedasitas dependent variabel kinerja guru



Berdasarkan grafik Scatterplot seperti gambar 4.4 diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk atau menunjukkan sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru”. Untuk mengetahui pengaruh yang dimaksud dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 dan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

Tabel 4. 8: Analisis Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,475 ^a	0,299	0,289	0,3714

a. Predictor : (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 26 hal 148

Hasil perhitungan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah positif. Hal ini dapat dilihat pada koefisien korelasinya sebesar = 0,547. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan yang positif dengan koefisien determinasi = 0,299.

Berikutnya, untuk mengetahui bentuk hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y), apakah hubungan itu berpengaruh atau tidak, maka dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9: Hasil Analisis Regresi Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sign
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,796	4,745		8,596	0,000
Kepemimpinan kepala sekolah	0,293	0,053	0,547	5,501	0,000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 26 hal 148

Hasil analisis pada Tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = 40,786 + 0,293X_1$. Daya prediksi model regresi yang ditemukan di atas ditentukan oleh koefisien arah sebesar 0,293. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0,293 skala. Sementara nilai kinerja guru sudah ada sebesar 40,786 skala tanpa adanya kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai contoh seorang guru menilai kepemimpinan kepala sekolah sebesar 100 skala, maka kepuasan kinerja guru selanjutnya dapat diprediksi sebesar $100 \times 0,293 + 40,786 = 70,086$. Ternyata dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru ikut meningkat.

Hasil analisis juga menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki $t_{\text{hitung}} 5,501 > t_{\text{Tabel}} 1,667$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Analisis di atas memperlihatkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima dan telah uji kebenarannya secara empiris pada taraf kepercayaan 95 %. Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara sebesar 0,299 atau 29,9 %.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan melalui penelitian ini adalah “ Motivasi Kerja Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru “. Untuk mengetahui pengaruh yang dimaksud dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.10 dan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

Tabel 4. 10: Analisis Korelasi Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,525 ^a	0,276	0,266	0,3774

a. Predictor : (Constant), Motivasi Kerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 26 hal 149

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru adalah positif. Hal ini dapat dilihat pada koefisien korelasinya sebesar = 0,525 Berdasarkan hasil perhitungan dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan yang positif dengan koefisien determinasi = 0,276.

Berikutnya, untuk mengetahui bentuk hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y), apakah hubungan itu berpengaruh atau tidak, maka dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4. 11: Hasil Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandarrized Coefficient		Standarized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	32,748	6,558		4,994	0,000
Motivasi Kerja Guru	0,524	0,101	0,525	5,202	0,000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 26 hal 149

Hasil analisis pada Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = 32,74 + 0,524X_2$. Daya prediksi model regresi yang ditemukan diatas ditentukan oleh koefisien arah sebesar 0,524. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0,524 skala. Sementara nilai kinerja guru sudah ada sebesar 32,748 skala tanpa adanya motivasi kerja guru. Sebagai contoh seorang guru menilai motivasi kerja guru sebesar 100 skala, maka kinerja guru selanjutnya dapat diprediksi sebesar $100 \times 0,524 + 32,74 = 85,14$. Ternyata dengan meningkatkan motivasi kerja guru maka kinerja guru ikut meningkat.

Hasil analisis juga menunjukkan variabel motivasi kerja guru (X_2) memiliki t hitung 5,202 > t Tabel 1,995 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Analisis diatas memperlihatkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima dan telah uji kebenarannya secara empiris pada taraf kepercayaan 95 %. Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa faktor motivasi kerja guru berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara sebesar 0,276 atau 27,6 %.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan melalui penelitian ini adalah “ kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru”. Analisis untuk pengujian hipotesis tersebut menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda.

Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 dan perhitungan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

Tabel 4. 12: Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,671 ^a	0,451	0,435	3,31065

a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 27 hal 150

Hasil perhitungan pada Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa koefisien korelasi ganda sebesar 0,671, dan koefisien determinasi sebesar 0,451. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Untuk mengetahui bentuk hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. 13: Uji F Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja GuruANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	629,263	2	314,631	28,706	0,00 ^b
Residual	767,230	70	10,960		
Total	1396,493	72			

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

b. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 27 hal 150

Tabel 4.13 menunjukkan nilai F hitung sebesar $28,708 > F$ Tabel 3,13. Sementara tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara serempak adalah positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) secara terpisah atau parsial dilakukan dengan uji T (Ghozali, 2005).

Tabel 4. 14: Uji T Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja GuruCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,848	6,370		3,116	0,003
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,233	0,049	0,435	4,718	0,000
Motivasi Kerja Guru	0,404	0,092	0,405	4,397	0,000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2016, lampiran 26. Hal 150

Pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki $t_{hitung} 4,718 > t_{Tabel} 0,67$ dengan signifikansi 0,000 berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja guru (X_2) memiliki $t_{hitung} 4,397 > t_{Tabel} 0,67$ dengan signifikansi 0,000 berarti motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan model regresinya $\hat{Y} = 19,848 + 0,233X_1 + 0,404X_2$. Daya prediksi model regresi yang ditemukan di atas ditentukan oleh koefisien arah X_1 sebesar 0,233, dan koefisien arah X_2 sebesar 0,404. Ini berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap penambahan nilai kinerja guru (Y) sebesar 0,233 skala, dan peningkatan motivasi kerja guru (X_2) sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap penambahan kinerja guru (Y) sebesar 0,404 skala. Sebelumnya nilai kinerja guru sudah ada sebesar konstanta yaitu 19,848 skala tanpa ada pengaruh dari kedua prediktor tersebut. Sebagai contoh, misalkan seorang kepala sekolah diketahui skor penilaian untuk kepemimpinan, dan skor motivasi kerja guru masing-masing sebesar 100 skala, maka nilai kinerja guru tersebut dapat diprediksi sebesar $100 \times 0,233 + 100 \times 0,404 + 19,84 = 83,54$.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru dapat diterima dan telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 95 %. Ini berarti bahwa model regresi ganda yang ditemukan dapat

digunakan untuk meramalkan kinerja guru-guru SMA Negeri Di Kabupaten Pasaman Bagian Utara, bila skor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru diketahui. Besar kontribusinya adalah 0,451 atau 45,1 %. Artinya kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 54,9 % dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Misalnya budaya organisasi, iklim sekolah, disiplin, insentif, dan lain sebagainya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja

Guru (Y)

Rata-rata total skor dari 73 responden variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 4,03 dengan tingkat pencapaian 80,7 %, artinya kepemimpinan kepala sekolah berkategori baik. Sedangkan rata-rata total skor variabel kinerja guru adalah 4,21 dengan tingkat pencapaian 84,2 %, artinya kinerja guru berkategori baik. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,293. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh kenaikan tingkat kinerja guru sebesar 0,293 satuan.

Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja guru yang baik, diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah, terbukti dengan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan indikator : (1) mempengaruhi, (2) mendorong, (3) mengarahkan dan (4) menggerakkan (Burhanuddin :1994 : 63). Sedangkan kinerja guru diukur dengan indikator : (1)

perencanaan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Professional yang dimaksud berhubungan dengan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas utamanya merupakan suatu cerminan dari kinerja guru itu sendiri. Sehubungan dengan capaian kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja kurang, cukup, baik dan amat baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 1998 : 98).

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, besarnya korelasi adalah 0,435 atau 43,5 %. Lebih lanjut Burhanuddin (1994: 28) menyebutkan bahwa hilangnya kreativitas guru disekolah dan rendahnya motivasi guru disebabkan oleh ketidakberdayaan kepala sekolah mengelola sumber daya. Pernyataan ini mengandung makna secara implisit bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam memotivasi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, jika kinerja guru yang diperoleh menurun maka salah satu cara yang bisa dilaksanakan adalah menerapkan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Tingkat ketercapaian kedua variabel pun tergambar bahwa persentase ketercapaian kepemimpinan kepala sekolah 80,7 diikuti dengan persentase ketercapaian kinerja guru 84,2. Artinya, jika kepemimpinan kepala sekolah mengarah kepada hal-hal yang bersifat mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan dan mengarahkan (4M) dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka kinerja guru pun cenderung meningkat dalam menjalankan tugas utama guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,299 atau 29,9 %. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 29,9 %, sedangkan sisanya sebesar 70,1 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Rata-rata total skor dari 73 responden variabel motivasi kerja guru adalah 4,35 dengan tingkat pencapaian 86,6 %, artinya motivasi kerja guru berkategori baik. Sedangkan rata-rata total skor variabel kinerja guru adalah 4,21 dengan tingkat pencapaian 84,2 % artinya kinerja guru berkategori baik. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 0,276. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan kualitas motivasi kerja guru akan diikuti oleh kenaikan tingkat kinerja guru sebesar 0,276 satuan.

Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja guru yang baik, salah satunya di pengaruhi motivasi kerja guru yang baik. terbukti dengan adanya pengaruh motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Motivasi kerja guru diukur dengan indikator : (1) kegigihan bekerja, (2) semangat kerja tinggi dan (3) disiplin diri (Robert :1992). Sedangkan kinerja guru diukur dengan indikator : (1) perencanaan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran.

Vroom dikutip Mulyasa (2006 : 136) menyampaikan bahwa : $Performance = F (ability \times motivasi)$. pendapat ini mengandung makna dan menunjukkan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan ini mengandung arti bahwa kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru apabila di dukung dengan motivasi guru yang tinggi akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi namun apabila salah salah komponen rendah tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah pula, dua komponen ini saling berkolaborasi memberikan kontribusi yang positif untuk menghasilkan kinerja guru yang positif.

Dalam penelitian ini sejalan juga dengan pernyataan Wexley dan Yulk (1977:83) menyatakan bahwa “motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya” begitu juga pendapat Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Jadi motivasi kerja memiliki kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,276 atau 27,6 %. Artinya variabel motivasi kerja guru mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 27,6 %, sedangkan sisanya sebesar 72,4 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ini terlihat dari uji F pada Tabel 4.9 diperoleh hasilnya 28,706 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,233. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh kenaikan tingkat kinerja guru sebesar 0,233 satuan dan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 0,404. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan kualitas motivasi kerja guru akan diikuti oleh kenaikan tingkat kinerja guru sebesar 0,404 satuan. Jika dibandingkan dengan tingkat pencapaian kedua variabel, tingkat pencapaian variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 80,7 % sedangkan tingkat pencapaian variabel motivasi kerja guru adalah 86,6 % terhadap tingkat pencapaian variabel kinerja pegawai adalah 84,2 %.

Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.”

Dari hasil analisis data diperoleh persamaan regresi :

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

$$Y = 19,848 + 0,233X_1 + 0,404X_2 + e$$

Dari analisis konstanta a bernilai positif yaitu 19,848, dengan konstanta sebesar 19,848 menyatakan bahwa , jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka besarnya kinerja guru terjadi kenaikan sebesar 19,848 satuan. Nilai koefisien b1 bernilai positif sebesar 0,233 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,233 satuan, dengan asumsi bahwa motivasi kerja guru konstan. Nilai koefisien b2 bernilai positif sebesar 0,404 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,404 satuan, dengan asumsi bahwa kepemimpinan kepala sekolah konstan. Nilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin baiknya motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh oleh seorang guru. Sejalan dengan pendapat Chung & Megginson dalam Gomes (2001:177) menjelaskan bahwa "*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one experts in purcuasing a goal ... it is closely related to employee satisfaction and job performance*" (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan).

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,451 atau 45,1 %, artinya 45,1 % kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 54,9 % dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, iklim sekolah, disiplin, insentif, loyalitas, kepuasan, tunjangan profesi dan lain sebagainya.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara. artinya kepala sekolah yang menjalankan tugas pokok dan fungsi kepemimpinannya akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya seperti mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan dan mengarahkan, harus menggerakkan semua warga sekolah untuk mencapai visi misi sekolah, memberikan contoh disiplin yang baik kepada guru, mengembangkan tanggung jawab dan kepercayaan terhadap bawahannya, menyediakan kebutuhan guru dalam pembelajaran, memotivasi guru dalam menjalankan tugas utamanya dengan memberikan penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, menggerakkan guru untuk bekerja optimal dalam menjalankan tugas utamanya, memberikan motivasi kepada guru untuk mengikuti kegiatan

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.

2. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara. Artinya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru baik yang bersumber dari dalam dirinya (*intrinsik*) maupun yang bersumber dari luar diri (*ekstrinsik*) akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Jika Motivasi kerja guru tinggi akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi, namun apabila motivasi kerja guru rendah akan menghasilkan kinerja guru yang rendah.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara. Artinya kepala sekolah yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya bersama sama dengan motivasi kerja guru yang tinggi akan memberikan kontribusi yang berarti dalam peningkatan kinerja guru.

B. Saran

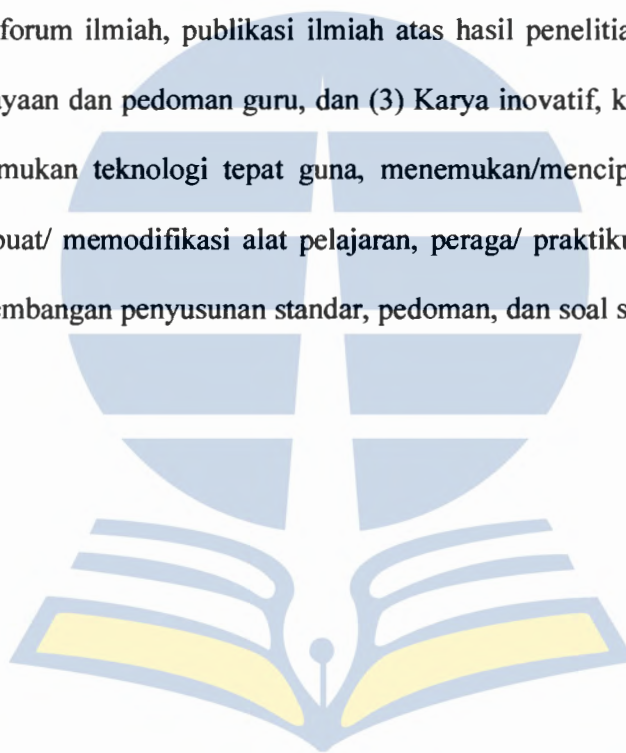
Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman bagian utara maka :

1. Kepemimpinan kepala SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara walaupun sudah berkategori baik namun perlu ditingkatkan agar kinerja guru meningkat, seperti dengan menyediakan kebutuhan guru dalam PBM, memberikan penghargaan bagi guru yang berkinerja amat baik,

memberikan sanksi dan teguran bagi guru yang berkinerja kurang, memberikan motivasi bagi guru yang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian (PKB), ikut serta dalam kegiatan sosial sekolah, memberikan nasehat kepada guru yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dan memanfaatkan guru-guru yang telah mengikuti kegiatan pelatihan untuk menjadi narasumber disekolah guna berbagi pengalaman dan pengetahuan.

2. Motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara walaupun sudah berkategori baik, namun perlu ditingkatkan agar kinerja guru meningkat dengan cara selalu meningkatkan motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam dirinya seperti kegigihan dalam bekerja, memiliki semangat kerja tinggi maupun disiplin diri. Begitu juga motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seorang guru, misalnya seorang guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila mendapat motivasi dalam bentuk kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan dan mengarahkan guru dalam menjalankan tugas utama dalam melaksanakan pembelajaran
3. Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Bagian Utara walaupun sudah berkategori baik. Namun perlu ditingkatkan dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, seperti guru menyampaikan apersepsi dan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan pembelajaran, melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar atau media pembelajaran. Disamping itu guru harus *update* ilmu dan

pengetahuannya terutama pada bidang keprofesiannya, hal ini dapat dilakukan mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian (PKB) yang merupakan kegiatan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Jenis pengembangan keprofesian itu dapat berupa: (1) pengembangan diri, kegiatannya berupa diklat fungsional (kursus, pelatihan, penataran dan bentuk diklat yang lain, kegiatan kolektif guru (seperti: MGMP), (2). Publikasi ilmiah, kegiatannya berupa presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah atas hasil penelitian, publikasi buku pengayaan dan pedoman guru, dan (3) Karya inovatif, kegiatannya berupa menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/ memodifikasi alat pelajaran, peraga/ praktikum dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, dan soal sejenisnya.



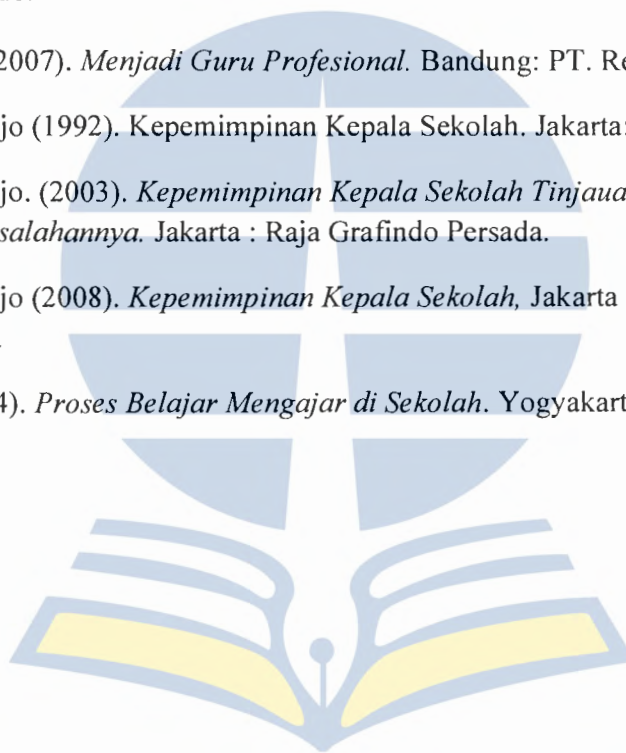
DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong (1990). *Pedoman Kinerja* Jakarta : Gramedia.
- Anwar, M.I (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bernardin, J.H & Russel, Joyce E. A (2006). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa: Agus Maulana. Jakarta: Binarupa Aksara
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. (2007). *Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Gaffar, F. (1987). *Perencanaan Pendidikan*. Jakarta : Depdiknas
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progrsm SPSS 21*. Semarang : UNDIP.
- Gibson, J. L, Ivansevich, J.M. & James H. Donally J.H. (2003). *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima Jilid I*. Alih Bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F.C (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Guritno, B. & Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol.1 No 1. Hal: 63-73.
- Hamalik, O. (2003). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan & Mujiono (1996). *Interaksi dan Motivasi belajar mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Isbahi, M.A (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se- Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Johnson, C.E (1974). *A. Meaning For Competency*. Georgia: Georgia Competency Based Education Centre College Of Education.
- Karweti, E. (2010) *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 11 No. 2 Oktober 2010.
- Mangkunegara, A P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mc Clelland, C (1985). *Human Motivation*. Illionis: Foresmen Press
- Mulyasa. E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung : Remaja Rodakarya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Nasution, S. (1982). *Didaktik, Azaz-azaz Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi (1995). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Peraturan Pemerintah Tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 15 Tahun 2005*. Jakarta: Pustaka.
- Permenagpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Jakarta: Depdikbud.
- Prasetya, J.T. (2005). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia
- Purwanto (1997). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.

- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robert, B. (1994). *Motivasi Dalam Organisasi (Subhan, Pen.)* Jakarta : Pustaka
- Ruky (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Semiawan, C. (1996). *Pendekatan Keterampilan Proses*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Septiana, R., Ngadiman & Ivada, E. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Skripsi, Universitas Sebelas Maret.
- Siagian, P.S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rineka.
- Sondang, P.S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Steers & Porter (1980). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sudjana (1986). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sudjana, N. (2002). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010) *Pengembangan Kinerja Guru*. <http://uharsaputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru>
- Suharto & Cahyo (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.
- Sukardi (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sukardi. (2006). *Guru Powerful, Guru Masa Depan*. Bandung: Kolbu
- Suranta (2001). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *EMPIRIKA*. Vol 15. No. 2 Hal: 116-138
- Suryosubroto, (1997). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Susanto (1998). *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional Untuk Memperbaiki kualitas Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa.

- Tampubolon, B (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarnisasi .No 9*. Hal: 106-115.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20/2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003)* Jakarta : Depdiknas.
- Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005*. Jakarta : Grafindo.
- Usman, U. (2007). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.
- Wahjosumidjo (1992). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Raja Grafindo Jakarta
- Zainun (1994). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Yogyakarta : Rineka Cipta



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Uji Coba Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN (Untuk Uji Validitas dan Reliabilitas)

Yth. Bapak/ Ibu Majelis Guru

di-

Tempat

Dengan hormat,

Saya Deflimai Ekwan, Mahasiswa S-2 Universitas Terbuka. Saat ini sedang menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara”. Untuk itu saya mohon bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian ini. Terima kasih.

Peneliti,

Deflimai Ekwan
NIM. 500628698

Petunjuk :

1. Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru
2. Saya mohon kepada Bapak/ Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya pada tempat sekolah Bapak/ Ibuk bertugas.
3. Pilihan jawaban dengan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban, seperti contoh berikut :

No	Pernyataan	Alternatif				
		SK	SR	KD	JR	TP
1.	Saya merumuskan dan mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD yang akan dicapai	X				

Kode		Persentase yang dicapai
Kependekan	Kepanjangan	
SL	Selalu	90 – 100 %
SR	Sering	75 – 89 %
KD	Kadang-kadang	60 – 74 %
JR	Jarang	45 – 59 %
TP	Tidak pernah	0 – 44 %

Jika Bapak/ Ibu menyilangi SL seperti contoh diatas, berarti Bapak/ Ibu merumuskan dan mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD sebanyak 80% - 100% yang akan dicapai.

4. Jika Bapak/ Ibu ingin mengubah jawaban, maka coret satu kali jawaban semula (~~X~~), kemudian buat jawaban baru seperti biasa (X)



Lampiran 2 : Instrumen Penelitian**INSTRUMEN PENELITIAN****A. Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
1.1	Merencanaan Pembelajaran					
1.	Saya merumuskan dan mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD yang akan dicapai	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Saya menyusun bahan ajar dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Saya menyusun keluasan dan kedalaman bahan ajar dengan memperhatikan potensi peserta didik (termasuk yang cepat dan lambat, motivasi tinggi dan rendah)	SL	SR	KD	JR	TP
4.	Saya menyusun bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)	SL	SR	KD	JR	TP
5.	Strategi dan metode pembelajaran yang saya pilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.	SL	SR	KD	JR	TP
6.	Saya memberikan alokasi waktu setiap tahapan pembelajaran secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik.	SL	SR	KD	JR	TP
7.	Saya memilih sumber belajar/media pembelajaran dapat dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai (misalnya buku, modul untuk kompetensi kognitif; media audio visual, Komputer untuk kompetensi keterampilan).	SL	SR	KD	JR	TP

1.2	Melaksanakan Pembelajaran					
8.	Saya melakukan apersepsi dan menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan	SL	SR	KD	JR	TP
9.	Saya mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan iptek , dan kehidupan nyata .	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Saya menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak)	SL	SR	KD	JR	TP
11.	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Saya menunjukkan keterampilan dalam penggunaan sumber belajar/media pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Saya melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Saya merespon positif dan bersikap terbuka terhadap partisipasi siswa	SL	SR	KD	JR	TP
15.	Saya menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar	SL	SR	KD	JR	TP
16.	Saya menggunakan bahasa lisan dan bahasa tulis secara jelas lancar dan baik	SL	SR	KD	JR	TP
17.	Saya melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	SL	SR	KD	JR	TP
18.	Saya melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan	SL	SR	KD	JR	TP
1.3	Penilaian Pembelajaran					
19.	Saya merancang alat tes untuk dapat mengukur kemajuan belajar peserta didik dari aspek	SL	SR	KD	JR	TP

	kognitif, afektif dan/atau psikomotorik.					
20.	Saya merancang penilaian portofolio peserta didik minimal 1 kali per semester dalam bentuk berbagai tugas tersruktur	SL	SR	KD	JR	TP
21.	Hasil analisis penilaian sebelumnya (UH, UAS, UN) saya gunakan untuk keperluan program perbaikan (remedial, pengayaan, dan/atau menyempurnakan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran)	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Saya menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan materi ajar sebagaimana disusun dalam RPP.	SL	SR	KD	JR	TP
23.	Saya menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
24.	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua, teman guru dan bagi peserta didik sebagai refleksi belajarnya.	SL	SR	KD	JR	TP

B. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
1.1	Mempengaruhi					
1.	Kepala sekolah memberikan contoh disiplin yang baik kepada guru	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Kepala sekolah memberikan pengertian, agar guru melaksanakan tugasnya dengan baik	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Kepala sekolah menetapkan suatu keputusan secara bersama dan dilaksanakan dengan baik	SL	SR	KD	JR	TP

5.	Kepala sekolah mengembangkan tanggung jawab kepada bawahannya	SL	SR	KD	JR	TP
6.	Kepala sekolah menstimulasi guru agar melaksanakan tugas dengan ikhlas	SL	SR	KD	JR	TP
1.2	Memotivasi					
7.	Kepala sekolah menyediakan kebutuhan guru dalam PBM	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja amat baik	SL	SR	KD	JR	TP
9.	Kepala sekolah memberikan sanksi/ teguran bagi guru yang memiliki kinerja kurang	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Kepala sekolah memberikan motivasi bagi guru yang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian (PKB)	SL	SR	KD	JR	TP
11.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk menciptakan proses belajar mengajar	SL	SR	KD	JR	TP
1.3	Menggerakkan					
12.	Kepala sekolah menggerakkan semua warga sekolah untuk mencapai visi sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Kepala sekolah menggerakkan guru dalam menjalankan tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Kepala sekolah menggerakkan guru-guru untuk bekerja secara optimal	SL	SR	KD	JR	TP
15.	Kepala sekolah turut ambil bagian dalam kegiatan sosial di sekolah	SL	SR	KD	JR	TP

1.4	Mengarahkan					
16.	Kepala sekolah memberikan arah yang jelas dalam pencapaian program sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
17.	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam melaksanakan tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
18.	Kepala sekolah memberikan nasehat bagi guru yang tidak melaksanakan tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
19.	Kepala sekolah mengarahkan guru untuk mengembangkan program/ metode pembelajaran berdasarkan kompetensi	SL	SR	KD	JR	TP
20.	Kepala sekolah memberdayakan stakeholder yang ada di sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
21.	Kepala sekolah memberdayakan wakil kepala dalam mendukung atau membantu tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Kepala sekolah memanfaatkan guru senior untuk membina guru lainnya	SL	SR	KD	JR	TP
23.	Kepala sekolah memanfaatkan guru yang telah mengikuti pelatihan untuk menjadi narasumber disekolah	SL	SR	KD	JR	TP

C. Variabel Motivasi Kerja Guru (X2)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
1.1	Kegigihan Bekerja					
1.	Saya membuat tujuan belajar dalam proses belajar mengajar (PBM) khususnya setiap pokok bahasan	SL	SR	KD	JR	TP

2.	Saya menyempurnakan materi ajar dalam proses belajar mengajar (PBM) khusus sesuai dengan KTSP	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Saya menjabarkan materi ajar sesuai dengan pokok bahasan	SL	SR	KD	JR	TP
4.	Saya mempertimbangkan pengalaman yang baik sebelumnya untuk mendeskripsikan materi dalam satuan pokok bahasan	SL	SR	KD	JR	TP
5.	Dalam merencanakan kegiatan dalam proses belajar mengajar (PBM) mengajar, saya tidak akan mempertimbangkan pedoman yang ada di sekoah	SL	SR	KD	JR	TP
6.	Saya mempertimbangkan media yang sesuai dengan materi pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
7.	Saya mempertimbangkan sumber pelajaran yang tersedia disekolah dalam merancang perangkat pembelajaran pada proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Saya tidak menjadikan media sebagai prioritas utama dalam menyusun kegiatan pada proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
1.2	Semangat kerja yang tinggi					
9.	Saya membuat berbagai teknik evaluasi dalam rancangan belajar pada proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Saya mempersiapkan instrumen evaluasi rancangan belajar dalam proses belajar mengajar (PBM) yang saya buat	SL	SR	KD	JR	TP
11.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyusun instrumen evaluasi pada rencana pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP

12.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mempelajari materi bidang studi yang saya bina	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mengaitkan materi yang saya ajarkan dengan kehidupan nyata siswa	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Saya menggunakan metode sesuai dengan karakteristik materi yang saya ajarkan	SL	SR	KD	JR	TP
15.	Saya tidak perlu menggunakan metode yang berbeda setiap mengajar	SL	SR	KD	JR	TP
16.	Dalam menentukan metode mengajar saya mempertimbangkan pengalaman mengajar pada semester sebelumnya	SL	SR	KD	JR	TP
17.	Saya memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam mengajar	SL	SR	KD	JR	TP
1.3	Disiplin diri					
18.	Materi pelajaran yang saya ajarkan sepadan dengan waktu yang tersedia	SL	SR	KD	JR	TP
19.	Waktu yang tersedia memungkinkan bagi saya untuk menuntaskan pelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
20.	Sebelum mengajar saya berusaha berkomunikasi dengan baik kepada siswa	SL	SR	KD	JR	TP
21.	Saya mendengarkan keluhan siswa dalam proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Saya menjaga hubungan baik dengan siswa	SL	SR	KD	JR	TP
23.	Saya melakukan penskoran pada tes yang saya buat	SL	SR	KD	JR	TP
24.	Saya hanya melakukan penskoran hasil tes bila akan dilakukan pemeriksaan	SL	SR	KD	JR	TP

Lampiran 3 : Tabulasi data uji coba variabel kepemimpinan kepala sekolah

TABULASI HASIL PENELITIAN VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS INSTRUMEN

No	NOMOR BUTIR PERNYATAAN																						JML	
	Rspdn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	79	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	107
3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	90	
4	5	4	5	4	5	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	1	2	77	
5	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	72	
6	3	4	3	4	3	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	80	
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	78	
8	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	88	
9	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	76	
10	3	4	5	4	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	1	70	
11	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	65	
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	100	
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	89	
14	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	95	
15	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	98	
16	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	67	
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	85
18	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	5	4	4	73	
19	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	100	
20	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	96	
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	106	
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
23	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	76	
24	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	3	77	
25	4	5	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	2	94	
26	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	99	
27	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	99	
28	3	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	86	
29	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	81	
30	3	4	4	4	3	4	1	3	5	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	77	

Lampiran 4 : Tabulasi Data Uji Coba Variabel Motivasi Kerja Guru

TABULASI HASIL PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X2)
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS INSTRUMEN

No Rs	NOMOR BUTIR PERNYATAAN																								Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	79
2	4	4	5	5	4	5	4	2	5	5	2	2	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	98
3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	82
4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	85
5	5	4	4	4	5	2	2	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	1	81
6	4	5	5	5	2	5	5	3	4	4	3	1	2	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	2	93
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	5	2	4	4	1	2	4	3	4	4	2	82
8	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	3	101
9	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	1	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	2	95
10	4	4	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	1	88
11	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
12	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	93
13	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	1	1	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	1	89
14	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	1	95
15	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	96
16	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	1	1	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	88
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	86
18	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	87
19	4	4	5	4	3	4	4	2	3	3	3	1	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	89
20	5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	2	83
21	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	106
22	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	90
23	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	1	97
24	4	4	3	2	2	3	3	1	2	3	4	4	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	2	82
25	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	1	1	1	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	1	90
26	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	2	1	2	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	1	96
27	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	2	1	2	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	1	96
28	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	2	91
29	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	89
30	5	4	4	4	2	5	5	2	3	5	2	2	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	2	93

Lampiran 5 : Tabulasi Data Uji Coba Variabel Kinerja Guru

TABULASI HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA GURU (Y)
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS INSTRUMEN

No	NOMOR BUTIR PERNYATAAN																								Jml	
	Rs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24
1	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	90
2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	107
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	97
4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	91
5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	90
6	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	105
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	93
8	5	5	5	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	101
9	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	103
10	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	95
11	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	89
12	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	105
13	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	98	
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	91
15	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	99	
16	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	96	
17	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	89
18	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	95	
19	4	2	5	2	3	4	4	2	3	3	4	3	1	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	86	
20	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	90	
21	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
22	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	94	
23	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	99	
24	4	4	3	2	2	3	5	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	87	
25	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	104	
26	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	104	
27	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	100	
28	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	97	
29	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	90	
30	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	2	4	5	3	4	94	

Lampiran 6 : Analisis Data Uji Coba Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Correlations																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total Skor			
1	Pearson Correlation	1																									
2	Pearson Correlation	.617	1																								
3	Pearson Correlation	.629	.687	1																							
4	Pearson Correlation	.687	.730	.730	1																						
5	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	1																					
6	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	1																				
7	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	1																			
8	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1																		
9	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1																	
10	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1																
11	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1															
12	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1														
13	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1													
14	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1												
15	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1											
16	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1										
17	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1									
18	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1								
19	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1							
20	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1						
21	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1					
22	Pearson Correlation	.687	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	.730	1				
Total Skor																											

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 : Analisis Data Uji Coba Validitas Motivasi Kerja Guru

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	
Item 1	0,600	0,279	0,229	0,484	0,129	0,412	0,084	0,278	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 2	0,279	0,600	0,229	0,484	0,129	0,412	0,084	0,278	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 3	0,229	0,279	0,600	0,229	0,484	0,129	0,412	0,084	0,278	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 4	0,484	0,484	0,229	0,600	0,129	0,412	0,084	0,278	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 5	0,129	0,129	0,279	0,129	0,600	0,412	0,084	0,278	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 6	0,412	0,412	0,279	0,412	0,412	0,600	0,084	0,278	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 7	0,084	0,084	0,279	0,084	0,279	0,084	0,600	0,278	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 8	0,278	0,278	0,279	0,278	0,278	0,278	0,278	0,600	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 9	0,278	0,278	0,279	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278	0,600	0,497	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 10	0,497	0,497	0,279	0,497	0,497	0,497	0,497	0,497	0,600	0,119	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 11	0,119	0,119	0,279	0,119	0,119	0,119	0,119	0,119	0,497	0,600	0,496	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 12	0,496	0,496	0,279	0,496	0,496	0,496	0,496	0,496	0,496	0,119	0,600	0,112	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 13	0,112	0,112	0,279	0,112	0,112	0,112	0,112	0,112	0,496	0,112	0,600	0,418	0,208	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 14	0,418	0,418	0,279	0,418	0,418	0,418	0,418	0,418	0,418	0,208	0,418	0,600	0,148	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 15	0,208	0,208	0,279	0,208	0,208	0,208	0,208	0,208	0,208	0,208	0,208	0,208	0,600	0,148	0,548	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 16	0,548	0,548	0,279	0,548	0,548	0,548	0,548	0,548	0,548	0,548	0,548	0,548	0,548	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 17	0,148	0,148	0,279	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,494	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 18	0,494	0,494	0,279	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,148	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 19	0,148	0,148	0,279	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,494	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 20	0,494	0,494	0,279	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,148	0,494	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 21	0,148	0,148	0,279	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,494	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 22	0,494	0,494	0,279	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 23	0,148	0,148	0,279	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148	0,494
Item 24	0,494	0,494	0,279	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,494	0,148	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148
Item 25	0,148	0,148	0,279	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,600	0,148	0,494	0,148	0,494	0,148

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

Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan_1	165.83	585.592	.648	.	.749
Kepemimpinan_2	165.47	578.257	.788	.	.746
Kepemimpinan_3	165.60	591.766	.489	.	.752
Kepemimpinan_4	165.47	579.361	.849	.	.746
Kepemimpinan_5	165.47	584.533	.753	.	.749
Kepemimpinan_6	165.53	592.533	.474	.	.753
Kepemimpinan_7	166.87	589.085	.451	.	.752
Kepemimpinan_8	166.33	585.957	.619	.	.749
Kepemimpinan_9	165.93	583.375	.759	.	.748
Kepemimpinan_10	165.63	584.999	.688	.	.749
Kepemimpinan_11	165.60	588.386	.717	.	.750
Kepemimpinan_12	165.70	585.872	.764	.	.749
Kepemimpinan_13	165.60	588.179	.797	.	.750
Kepemimpinan_14	166.00	580.345	.778	.	.747
Kepemimpinan_15	165.63	578.930	.700	.	.746
Kepemimpinan_16	165.57	582.254	.824	.	.747
Kepemimpinan_17	166.13	573.913	.808	.	.744
Kepemimpinan_18	166.00	574.414	.777	.	.744
Kepemimpinan_19	165.77	588.737	.631	.	.751
Kepemimpinan_20	165.27	586.547	.641	.	.750
Kepemimpinan_21	166.00	585.655	.507	.	.750
Kepemimpinan_22	166.43	579.013	.619	.	.747
Total_Skor	84.83	152.764	1.000	.	.948

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.957	23

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
169.67	611.057	24.720	23

Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_1	176.30	155.045	.377	.	.670
Motivasi_2	176.47	157.361	.335	.	.674
Motivasi_3	176.23	154.392	.537	.	.667
Motivasi_4	176.60	155.145	.388	.	.670
Motivasi_5	177.13	157.775	.098	.	.683
Motivasi_6	176.50	148.741	.632	.	.656
Motivasi_7	176.70	157.114	.259	.	.675
Motivasi_8	177.90	154.921	.294	.	.672
Motivasi_9	176.83	149.247	.606	.	.657
Motivasi_10	176.73	154.202	.411	.	.668
Motivasi_11	178.00	162.276	-.035	.	.689
Motivasi_12	178.43	161.426	-.014	.	.690
Motivasi_13	178.43	155.978	.202	.	.676
Motivasi_14	176.53	155.361	.327	.	.672
Motivasi_15	177.80	162.648	-.050	.	.690
Motivasi_16	176.63	156.516	.351	.	.673
Motivasi_17	176.23	153.771	.524	.	.666
Motivasi_18	176.53	149.361	.552	.	.658
Motivasi_19	176.50	155.362	.343	.	.671
Motivasi_20	176.07	156.202	.470	.	.671
Motivasi_21	176.47	154.120	.515	.	.667
Motivasi_22	175.93	156.892	.462	.	.673
Motivasi_23	176.10	158.162	.267	.	.676
Motivasi_24	178.60	166.248	-.187	.	.699
Total_Skor	90.33	40.575	1.000	.	.648

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.682	.783	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
180.67	162.299	12.740	25

Lampiran 11 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja_1	188.30	167.321	-.048	.	.706
kinerja_2	188.53	156.326	.509	.	.683
kinerja_3	188.40	157.076	.457	.	.685
kinerja_4	188.80	152.855	.554	.	.677
kinerja_5	188.73	158.271	.366	.	.689
kinerja_6	188.40	154.662	.618	.	.679
kinerja_7	188.23	165.151	.123	.	.700
kinerja_8	189.00	159.862	.333	.	.691
kinerja_9	188.77	151.426	.722	.	.672
kinerja_10	188.67	154.851	.627	.	.679
kinerja_11	188.67	165.195	.081	.	.701
kinerja_12	188.83	166.489	-.004	.	.705
kinerja_13	189.70	158.769	.300	.	.691
kinerja_14	188.43	160.737	.322	.	.692
kinerja_15	188.73	165.857	.024	.	.704
kinerja_16	188.47	159.637	.549	.	.688
kinerja_17	188.27	160.064	.385	.	.691
kinerja_18	188.47	159.499	.374	.	.690
kinerja_19	188.40	163.559	.193	.	.698
kinerja_20	188.80	168.303	-.096	.	.709
kinerja_21	188.53	159.982	.405	.	.690
kinerja_22	188.37	160.585	.316	.	.692
kinerja_23	188.50	164.052	.144	.	.699
kinerja_24	188.10	161.886	.370	.	.693
Total_Nilai	96.30	41.734	1.000	.	.722

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.701	.769	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
192.60	166.938	12.920	25

Lampiran 12 : Angket Instrumen Penelitian

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN (Pengumpulan Data TAPM)

Yth. Bapak/ Ibu Majelis Guru

di-

Tempat

Dengan hormat,

Saya Deflimai Ekwan, Mahasiswa S-2 Universitas Terbuka. Saat ini sedang menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Pasaman Bagian Utara”. Untuk itu saya mohon bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian ini. Terima kasih.

Peneliti,

Deflimai Ekwan
NIM. 500628698

Petunjuk :

1. Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru
2. Saya mohon kepada Bapak/ Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya pada tempat sekolah Bapak/ Ibuk bertugas.
3. Pilihan jawaban dengan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban, seperti contoh berikut :

No	Pernyataan	Alternatif				
		SK	SR	KD	JR	TP
1.	Saya merumuskan dan mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD yang akan dicapai	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kode		Persentase yang dicapai
Kependekan	Kepanjangan	
SL	Selalu	90 – 100 %
SR	Sering	75 – 89 %
KD	Kadang-kadang	60 – 74 %
JR	Jarang	45 – 59 %
TP	Tidak pernah	0 – 44 %

Jika Bapak/ Ibu menyilangi SL seperti contoh diatas, berarti Bapak/ Ibu merumuskan dan mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD sebanyak 80% - 100% yang akan dicapai.

4. Jika Bapak/ Ibu ingin mengubah jawaban, maka coret satu kali jawaban semula (X), kemudian buat jawaban baru seperti biasa (X)

INSTRUMEN PENELITIAN

A. Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
1.1	Merencanaan Pembelajaran					
1.	Saya menyusun bahan ajar dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Saya menyusun keluasan dan kedalaman bahan ajar dengan memperhatikan potensi peserta didik (termasuk yang cepat dan lambat, motivasi tinggi dan rendah)	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Saya menyusun bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)	SL	SR	KD	JR	TP
4.	Strategi dan metode pembelajaran yang saya pilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.	SL	SR	KD	JR	TP
5.	Saya memberikan alokasi waktu setiap tahapan pembelajaran secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik.	SL	SR	KD	JR	TP

1.2	Melaksanakan Pembelajaran					
6.	Saya melakukan apersepsi dan menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan	SL	SR	KD	JR	TP
7.	Saya mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan iptek, dan kehidupan nyata.	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Saya menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak)	SL	SR	KD	JR	TP
9.	Saya melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Saya merespon positif dan bersikap terbuka terhadap partisipasi siswa	SL	SR	KD	JR	TP
11.	Saya menggunakan bahasa lisan dan bahasa tulis secara jelas lancar dan baik	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Saya melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Saya melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan	SL	SR	KD	JR	TP
1.3	Penilaian Pembelajaran					
14.	Hasil analisis penilaian sebelumnya (UH, UAS, UN) saya gunakan untuk keperluan program perbaikan (remedial, pengayaan, dan/atau menyempurnakan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran)	SL	SR	KD	JR	TP
15.	Saya menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan materi ajar sebagaimana disusun dalam RPP.	SL	SR	KD	JR	TP
16.	Saya melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua, teman guru dan bagi peserta didik sebagai refleksi belajarnya.	SL	SR	KD	JR	TP

B. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
1.1	Mempengaruhi					
1.	Kepala sekolah memberikan contoh disiplin yang baik kepada guru	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Kepala sekolah memberikan pengertian, agar guru melaksanakan tugasnya dengan baik	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Kepala sekolah menetapkan suatu keputusan secara bersama dan dilaksanakan dengan baik	SL	SR	KD	JR	TP

4.	Kepala sekolah mengembangkan tanggung jawab kepada bawahannya	SL	SR	KD	JR	TP
5.	Kepala sekolah menstimulasi guru agar melaksanakan tugas dengan ikhlas	SL	SR	KD	JR	TP
1.2	Memotivasi					
6.	Kepala sekolah menyediakan kebutuhan guru dalam PBM	SL	SR	KD	JR	TP
7.	Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja amat baik	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Kepala sekolah memberikan sanksi/ teguran bagi guru yang memiliki kinerja kurang	SL	SR	KD	JR	TP
9.	Kepala sekolah memberikan motivasi bagi guru yang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian (PKB)	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk menciptakan proses belajar mengajar	SL	SR	KD	JR	TP
1.3	Menggerakkan					
11.	Kepala sekolah menggerakkan semua warga sekolah untuk mencapai visi sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Kepala sekolah menggerakkan guru dalam menjalankan tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Kepala sekolah menggerakkan guru-guru untuk bekerja secara optimal	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Kepala sekolah turut ambil bagian dalam kegiatan sosial di sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
1.4	Mengarahkan					
15.	Kepala sekolah memberikan arah yang jelas dalam pencapaian program sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
16.	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam melaksanakan tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
17.	Kepala sekolah memberikan nasehat bagi guru yang tidak melaksanakan tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
18.	Kepala sekolah mengarahkan guru untuk mengembangkan program/ metode pembelajaran berdasarkan kompetensi	SL	SR	KD	JR	TP
19.	Kepala sekolah memberdayakan stakeholder yang ada di sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
20.	Kepala sekolah memberdayakan wakil kepala dalam mendukung atau membantu tupoksinya	SL	SR	KD	JR	TP
21.	Kepala sekolah memanfaatkan guru senior untuk membina guru lainnya	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Kepala sekolah memanfaatkan guru yang telah mengikuti pelatihan untuk menjadi narasumber disekolah	SL	SR	KD	JR	TP

C. Variabel Motivasi dalam Pekerjaan (X2)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
1.1	Kegigihan Bekerja					
1.	Saya membuat tujuan belajar dalam proses belajar mengajar (PBM) khususnya setiap pokok bahasan	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Saya menyempurnakan materi ajar dalam proses belajar mengajar (PBM) khusus sesuai dengan KTSP	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Saya menjabarkan materi ajar sesuai dengan pokok bahasan	SL	SR	KD	JR	TP
4.	Saya mempertimbangkan pengalaman yang baik sebelumnya untuk mendeskripsikan materi dalam satuan pokok bahasan	SL	SR	KD	JR	TP
5.	Saya mempertimbangkan media yang sesuai dengan materi pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
1.2	Semangat kerja yang tinggi					
6.	Saya membuat berbagai teknik evaluasi dalam rancangan belajar pada proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
7.	Saya mempersiapkan instrumen evaluasi rancangan belajar dalam proses belajar mengajar (PBM) yang saya buat	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Saya menggunakan metode sesuai dengan karakteristik materi yang saya ajarkan	SL	SR	KD	JR	TP
9.	Dalam menentukan metode mengajar saya mempertimbangkan pengalaman mengajar pada semester sebelumnya	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Saya memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam mengajar	SL	SR	KD	JR	TP
1.3	Disiplin diri					
11.	Materi pelajaran yang saya ajarkan sepadan dengan waktu yang tersedia	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Waktu yang tersedia memungkinkan bagi saya untuk menuntaskan pelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Sebelum mengajar saya berusaha berkomunikasi dengan baik kepada siswa	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Saya mendengarkan keluhan siswa dalam proses belajar mengajar (PBM)	SL	SR	KD	JR	TP
15.	Saya menjaga hubungan baik dengan siswa	SL	SR	KD	JR	TP

Lampiran 13 : Tabulasi Data Penelitian

TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)

No	NOMOR BUTIR PERNYATAAN																						JML
	Rspdn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	80
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	107
3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	90	
4	5	4	5	4	5	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	81
5	4	5	4	5	5	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	84
6	4	5	4	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	90
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	83
8	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	76
9	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	93
10	4	5	5	5	5	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	86
11	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	87
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	100
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	75
14	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	95
15	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	98
16	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	83
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	85
18	4	4	5	4	4	5	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	88
19	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	100
20	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	96
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	106
22	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	85
23	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	79
24	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	3	77
25	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	97
26	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	101
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	84
28	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	94
29	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	79
30	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	2	96
31	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	101
32	4	5	3	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	87
33	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	3	77
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	79
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	107
36	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	90
37	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	82

38	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	90
39	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	100
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	89
41	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	95
42	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	98
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	92
44	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	89
45	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	79
46	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	95
47	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	99
48	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	80
49	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	93
50	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	84
51	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	92
52	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	79
53	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	84
54	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	75
55	5	5	4	5	5	4	4	2	3	5	5	3	3	2	3	5	3	4	5	5	5	89
56	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	95
57	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	82
58	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	81
59	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	75
60	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	82
61	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80
62	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	89
63	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	88
64	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	93
65	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	93
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	93
67	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	96
68	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	86
69	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	77
70	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	93
71	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	97
72	4	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	87
73	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	93

**TABULASI DATA PENELITIAN
VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X2)**

No	NOMOR BUTIR PERNYATAAN															JML
	Rspdn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	68
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	59
5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	65
6	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	67
7	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	66
8	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	68
9	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	69
10	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	64
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	72
13	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	64
14	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	65
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	66
16	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	65
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
18	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	61
19	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	65
20	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
23	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	65
24	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	60
25	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	68
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	72
28	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	65
29	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62
30	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	64
31	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	56
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
33	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	60
35	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	62
36	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	68
37	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
38	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	70

39	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	64
40	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
41	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	65
42	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	68
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	67
44	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	68
45	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	63
46	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	67
47	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	66
48	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	62
49	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
50	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	60
51	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	63
52	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	58
53	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	66
54	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	63
55	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	70
56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	63
57	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	62
58	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	67
59	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	69
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	62
61	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	68
62	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	59
63	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	61
64	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
65	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	69
66	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	56
67	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	69
68	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	67
69	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
71	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	64
72	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64

TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KINERJA GURU (Y)

NO	NOMOR BUTIR PERNYATAAN																JML
	Rspnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	65
2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	74
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	63
4	5	5	3	3	3	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	4	63
5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	65
6	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	71
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	65
8	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	69
9	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	73
10	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	64
11	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64
12	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	74
13	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	64
14	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	64
15	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	72
16	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	67
17	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	59
18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	66
19	5	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	66
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
21	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	77
22	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	65
23	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	68
24	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	60
25	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	72
26	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	73
27	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	67
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
29	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	59
30	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	66
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	62
32	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	72
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	66
34	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
35	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	66
36	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	71
37	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	62
38	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	66
39	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	66
40	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	69

41	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	62
42	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	72
43	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	73
44	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	69
45	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	61
46	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	72
47	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	66
48	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	68
49	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	71
50	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	62
51	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	75
52	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64
53	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	67
54	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	61
55	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	68
56	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	70
57	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	67
58	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	64
59	4	4	3	4	3	4	4	3			4	4	3	4	4	4	59
60	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	67
61	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	64
62	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
63	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	68
64	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	70
65	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	69
66	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	68
67	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	62
68	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	67
69	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	58
70	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	67
71	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	74
72	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	67
73	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	71

Lampiran 14 : Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kepemimpinan_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11.0	11.0	11.0
4	44	60.3	60.3	71.2
5	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11.0	11.0	11.0
4	31	42.5	42.5	53.4
5	34	46.6	46.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	11	15.1	15.1	17.8
4	41	56.2	56.2	74.0
5	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	8.2	8.2	8.2
4	34	46.6	46.6	54.8
5	33	45.2	45.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.2	8.2	8.2
	4	34	46.6	46.6	54.8
	5	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	32.9	32.9	32.9
	4	29	39.7	39.7	72.6
	5	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	7	9.6	9.6	11.0
	3	29	39.7	39.7	50.7
	4	33	45.2	45.2	95.9
	5	3	4.1	4.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	41.1	41.1	41.1
	4	32	43.8	43.8	84.9
	5	11	15.1	15.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	9.6	9.6	9.6
	3	8	11.0	11.0	20.5
	4	37	50.7	50.7	71.2
	5	21	28.8	28.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	39	53.4	53.4	71.2
	5	21	28.8	28.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.5	5.5	5.5
	3	11	15.1	15.1	20.5
	4	34	46.6	46.6	67.1
	5	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.0	11.0	11.0
	4	45	61.6	61.6	72.6
	5	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.8	6.8	6.8
	3	20	27.4	27.4	34.2
	4	35	47.9	47.9	82.2
	5	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15.1	15.1	15.1
	4	42	57.5	57.5	72.6
	5	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	37	50.7	50.7	68.5
	5	23	31.5	31.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	22	30.1	30.1	32.9
	4	38	52.1	52.1	84.9
	5	11	15.1	15.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	9	12.3	12.3	16.4
	4	41	56.2	56.2	72.6
	5	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	40	54.8	54.8	61.6
	5	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	32	43.8	43.8	50.7
	5	36	49.3	49.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kepemimpinan_21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16.4	16.4	16.4
	4	40	54.8	54.8	71.2
	5	21	28.8	28.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 15 : Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja Guru (X2)

Motivasi_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	35	47.9	47.9	50.7
5	36	49.3	49.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	44	60.3	60.3	60.3
5	29	39.7	39.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.4	1.4	1.4
4	32	43.8	43.8	45.2
5	40	54.8	54.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	9.6	9.6	9.6
4	45	61.6	61.6	71.2
5	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	8	11.0	11.0	13.7
4	32	43.8	43.8	57.5
5	31	42.5	42.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	17	23.3	23.3	24.7
	4	33	45.2	45.2	69.9
	5	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	40	54.8	54.8	72.6
	5	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	21.9	21.9	21.9
	4	31	42.5	42.5	64.4
	5	26	35.6	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.0	11.0	11.0
	4	41	56.2	56.2	67.1
	5	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.5	5.5	5.5
	4	35	47.9	47.9	53.4
	5	34	46.6	46.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	46	63.0	63.0	69.9
	5	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.7	13.7	13.7
	4	40	54.8	54.8	68.5
	5	23	31.5	31.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	28.8	28.8	28.8
	5	52	71.2	71.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	44	60.3	60.3	64.4
	5	26	35.6	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	20.5	20.5	20.5
	5	58	79.5	79.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 16 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	58.9	58.9	58.9
5	30	41.1	41.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.1	4.1	4.1
4	40	54.8	54.8	58.9
5	30	41.1	41.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	22	30.1	30.1	30.1
4	29	39.7	39.7	69.9
5	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	35.6	35.6	35.6
4	22	30.1	30.1	65.8
5	25	34.2	34.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13.7	13.7	13.7
4	33	45.2	45.2	58.9
5	30	41.1	41.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	28.8	28.8	28.8
4	39	53.4	53.4	82.2
5	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	19	26.0	26.0	26.0
4	31	42.5	42.5	68.5
5	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	19	26.0	26.0	26.0
4	37	50.7	50.7	76.7
5	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.8	6.8	6.8
3	40	54.8	54.8	61.6
4	27	37.0	37.0	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.5	5.5	5.5
4	37	50.7	50.7	56.2
5	32	43.8	43.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	28	38.4	38.4	42.5
	5	42	57.5	57.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	40	54.8	54.8	58.9
	5	30	41.1	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	32	43.8	43.8	61.6
	5	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.2	8.2	8.2
	4	48	65.8	65.8	74.0
	5	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.5	5.5	5.5
4	40	54.8	54.8	60.3
5	29	39.7	39.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.1	4.1	4.1
4	32	43.8	43.8	47.9
5	38	52.1	52.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	



Lampiran 17 : Distribusi frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

1.Mempengaruhi												
Item Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		Tidak Pernah		Skor	TCR %
	f	% f	f	% f	f	% f	f	% f	f	% f	Rata-rata	
item 1	21	28,8	44	60,3	8	11	0	0	0	0	4,18	
item 2	34	46,6	31	42,5	8	11	0	0	0	0	4,36	
item 3	19	26	41	56,2	11	15,1	2	2,7	0	0	4,05	
item 4	33	45,2	34	46,6	6	8,2	0	0	0	0	4,37	
item 5	33	45,2	34	46,6	6	8,2	0	0	0	0	4,37	
Total dan rata	140	38,36	184	50,44	39	10,7	2	0,54	0	0	4,266	85,32
2. Memotivasi												
item 6	20	27,4	29	39,7	24	32,9	0	0	0	0	3,95	
item 7	3	4,1	33	45,2	29	39,7	7	9,6	1	1,4	3,41	
item 8	6	8,2	29	39,7	29	39,7	9	12,3	0	0	3,44	
item 9	11	15,1	32	43,8	30	41,7	0	0	0	0	3,74	
item 10	21	28,8	37	50,7	8	11	7	9,6	0	0	3,99	
Total dan rata	61	16,72	160	43,82	120	33	23	6,3	1	0,28	3,706	74,12
3.Menggerakkan												
item 11	21	28,8	39	53,4	13	17,8	0	0	0	0	4,11	
item 12	24	32,9	34	46,6	11	15,1	4	5,5	0	0	4,07	
item 13	20	27,4	45	61,6	8	11	0	0	0	0	4,16	
item 14	13	17,8	35	47,9	20	27,4	5	6,8	0	0	3,77	
Total dan rata	78	26,725	153	52,375	52	17,825	9	3,075	0	0	4,0275	80,55
4. Mengarahkan												
item 15	20	27,4	42	57,5	11	15,1	0	0	0	0	4,12	
item 16	23	31,5	37	50,7	13	17,8	0	0	0	0	4,14	
item 17	11	15,1	38	52,1	22	30,1	2	2,7	0	0	3,79	
item 18	20	27,4	41	56,2	9	12,3	3	4,1	0	0	4,07	
item 19	28	38,4	40	54,8	5	6,8	0	0	0	0	4,32	
item 20	36	49,3	32	43,8	5	6,8	0	0	0	0	4,42	
item 21	21	28,8	40	54,8	12	16,4	0	0	0	0	4,12	
item 22	15	20,5	36	49,3	6	8,2	6	8,2	0	0	3,82	
Total dan rata	174	29,8	306	52,4	83	14,1875	11	1,875	0	0	4,17	83,4

Lampiran 18 : Distribusi frekuensi Variabel Motivasi Kerja

1. kegigihan bekerja												
Item Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		Tidak Pernah		Skor	TCR %
	f	% f	f	% f	f	% f	f	% f	f	% f	Rata-rata	
item_1	36	49,3	35	47,9	2	2,7	0	0	0	0	4,47	
item_2	29	39,7	44	60,3	0	0	0	0	0	0	4,4	
item_3	40	54,8	32	43,8	1	1,4	0	0	0	0	4,5	
item_4	21	28,8	45	61,6	7	9,6	0	0	0	0	4,19	
item_5	31	42,5	32	43,8	8	11	2	2,7	0	0	4,26	
Total dan rata	157	43,02	188	51,48	18	4,94	2	0,54	0	0	4,364	87,28
2. semangat kerja tinggi												
item_6	22	30,1	33	45,2	17	23,3	1	1,4	0	0	4,04	
item_7	20	27,4	40	54,8	13	17,8	0	0	0	0	4,1	
item_8	26	35,6	31	42,5	16	21,9	0	0	0	0	4,14	
item_9	24	32,9	41	56,2	8	11	0	0	0	0	4,22	
item_10	34	46,6	35	47,9	4	5,5	0	0	0	0	4,41	
Total dan rata	126	34,52	180	49,32	58	15,9	1	0,28	0	0	4,182	83,64
3. disiplin diri												
item_11	22	30,1	46	63	5	6,8	0	0	0	0	4,23	
item_12	23	31,5	40	54,8	10	13,7	0	0	0	0	4,18	
item_13	52	71,5	21	28,8	0	0	0	0	0	0	4,71	
item_14	26	35,6	44	60,3	3	4,1	0	0	0	0	4,32	
item_15	58	79,5	15	20,5	0	0	0	0	0	0	4,79	
Total dan rata	181	49,64	166	45,48	18	4,92	0	0	0	0	4,446	88,92



Lampiran 19 : Distribusi frekuensi Variabel Kinerja Guru

1. merencanakan pembelajaran												
Item Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang		Jarang		Tidak Pernah		Skor	TCR %
	f	% f	f	% f	f	% f	f	% f	f	% f	Rata-rata	
item_1	30	41,1	43	58,9	0	0	0	0	0	0	4,41	
item_2	30	41,1	40	54,8	3	4,1	0	0	0	0	4,37	
item_3	22	30,1	29	39,7	22	30,1	0	0	0	0	4	
item_4	25	34,2	22	30,1	26	35,6	0	0	0	0	3,99	
item_5	30	41,1	33	45,2	10	13,7	0	0	0	0	4,27	
Total dan rata	137	37,52	167	45,74	61	16,7	0	0	0	0	4,20	84,1
2. melaksanakan pembelajaran												
item_6	13	17,8	39	53,4	21	28,8	0	0	0	0	3,89	
item_7	23	31,5	31	42,5	19	26	0	0	0	0	4,05	
item_8	17	23,3	37	50,7	19	26	0	0	0	0	3,97	
item_9	1	1,4	27	37	40	54,8	5	6,8	0	0	3,33	
item_10	32	43,8	37	50,7	4	5,5	0	0	0	0	4,38	
item_11	42	57,5	28	38,4	3	4,1	0	0	0	0	4,53	
item_12	30	41,1	40	54,8	3	4,1	0	0	0	0	4,37	
item_13	28	38,4	32	43,8	13	17,8	0	0	0	0	4,21	
Total dan rata	186	31,85	271	46,41	122	20,8	5	0,85	0	0	4,09	81,8
3. penilaian pembelajaran												
item_14	19	26	48	65,8	6	8,2	0	0	0	0	4,18	
item_15	29	39,7	40	54,8	4	5,5	0	0	0	0	4,34	
item_16	38	52,1	32	43,8	3	4,1	0	0	0	0	4,48	
Total dan rata	86	39,2	120	54,8	13	5,93	0	0	0	0	4,33	86,6

Lampiran 20 : Tingkat Capaian Responden Variabel Kepemimpinan

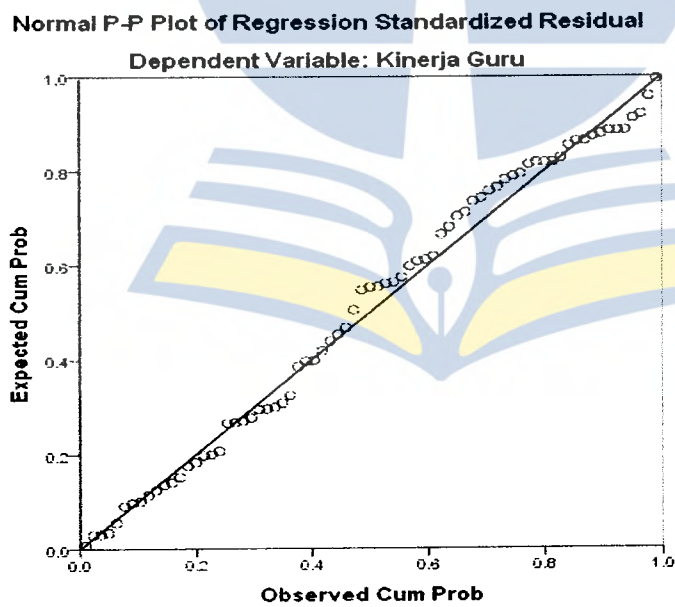
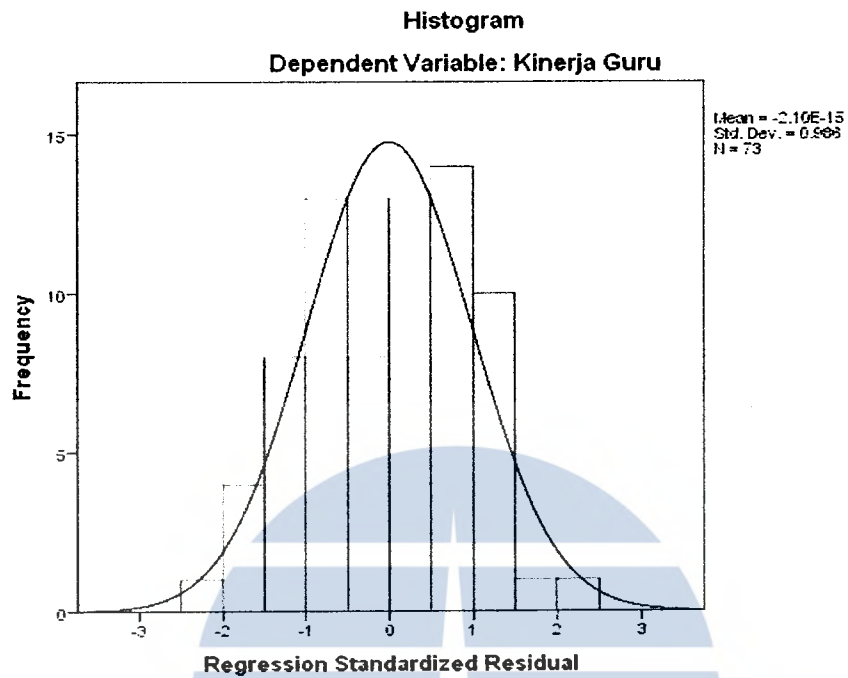
No	Indikator	Jml Bu tir	Kriteria Pernyataan										Skor Rata- rata	TkPen- capaian %	Kate gori
			SL		SR		KD		JR		TP				
			f	%	f	%	F	%	f	%	F	%			
1	Mempengaruhi	5	140	38,3	184	50,4	39	10,7	2	0,54	0	0	4,26	85,3	Baik
2	Memotivasi	5	61	16,7	160	43,8	120	33	23	6,3	1	0,28	3,70	74,1	cukup
3	Menggerakkan	4	78	26,7	153	52,3	52	17,8	9	3,07	0	0	4,02	80,5	Baik
4	Mengarahkan	8	174	29,8	306	52,4	83	14,1	11	1,8	0	0	4,17	83,4	Baik
Rata – rata												4,03	80,7	Baik	

Lampiran 21 : Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Jml Bu Tir	Kriteria Pernyataan										Skor Rata- rata	TkPen- capaian %	Kategori
			SL		SR		KD		JR		TP				
			F	%	f	%	F	%	f	%	f	%			
1	Kegigihan Bekerja	5	157	43,0	188	51,4	18	4,9	2	0,5	0	0	4,36	87,2	Baik
2	Semangat Kerja Tinggi	5	126	34,5	180	49,3	58	15,9	1	0,2	0	0	4,18	83,6	Baik
3	Disiplin Diri	5	181	49,6	166	45,4	18	4,9	0	0	0	0	4,44	88,9	Baik
Rata – rata												4,35	86,6	Baik	

Lampiran 22 : Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Jml Bu Tir	Kriteria Pernyataan										Skor Rata- rata	Tk Pen- capaian %	Kategori
			SL		SR		KD		JR		TP				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	Merencanakan Pembelajaran	5	137	37,5	167	45,7	61	16,7	0	0	0	0	4,20	84,1	Baik
2	Melaksanakan Pembelajaran	8	186	31,8	271	46,4	122	20,8	5	0,8	0	0	4,01	81,8	Baik
3	Penilaian Pembelajaran	3	86	39,2	120	54,8	13	5,9	0	0	0	0	4,33	86,6	Baik
Rata – rata												4,21	84,2	Baik	

Lampiran 23 : Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

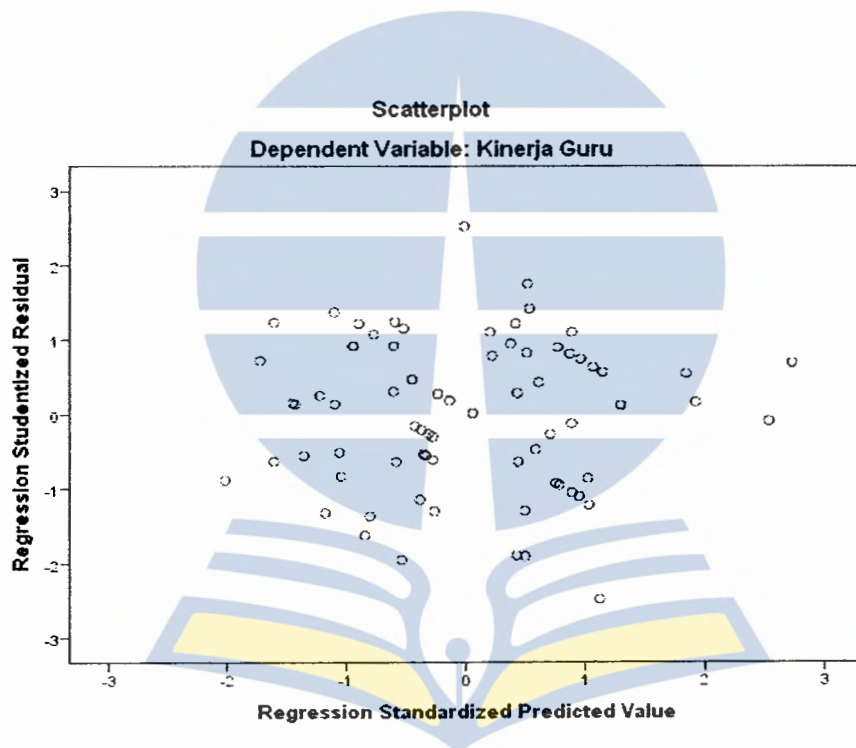
Lampiran 24 : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.848	6.370		3.116	.003		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.233	.049	.435	4.718	.000	.924	1.082
	Motivasi Kerja Guru	.404	.092	.405	4.397	.000	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 25 : Uji Heterokedasitas



Lampiran 26 : Analisis Regresi Sederhana

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.289	3.714

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.380	1	417.380	30.266	.000 ^b
	Residual	979.113	71	13.790		
	Total	1396.493	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.786	4.745		8.596	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.293	.053	.547	5.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Variabel Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.266	3.774

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.323	1	385.323	27.056	.000 ^b
	Residual	1011.170	71	14.242		
	Total	1396.493	72			

a. Dependent Variable: kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.748	6.558		4.994	.000
	Motivasi Kerja Guru	.524	.101	.525	5.202	.000

a. Dependent Variable: kinerja Guru

Lampiran 27 : Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru , Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.435	3.31065

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru ,
Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.263	2	314.631	28.706	.000 ^b
	Residual	767.230	70	10.960		
	Total	1396.493	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru , Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.848	6.370		3.116	.003		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.233	.049	.435	4.718	.000	.924	1.082
	Motivasi Kerja Guru	.404	.092	.405	4.397	.000	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Guru