

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

RAHMAT SOBANDI

NIM. 500803555

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

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

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU
Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka
saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bogor, Jul 2018



Rahmat Sobandi
NIM 500803555

Abstract

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION WITH TEACHER PERFORMANCE

Rahmat Sobandi

rahmatsobandi@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Success in developing teacher performance is determined by the principal with several factors, namely; 1) plan, 2) implement, 3) supervise or control and 4) harmonize all educational resources. Work performance can be achieved if carrying out the tasks charged can be carried out as well as possible. The purpose of this study is; 1) to analyze the relationship between principal leadership and teacher performance, 2) the relationship between work motivation and teacher performance, and 3) a direct relationship between the principal's leadership and teacher's motivation with teacher performance. The method used is a survey with a regression approach. The research data was obtained using a questionnaire which was compiled based on the research variable indicators. The sample used was 92 people in Karangtengah District, Cianjur Regency. Data analysis techniques used description, simple regression and multivariate regression. Based on the results of data analysis, 1) obtained sig. 0.019 less than 0.05, there is a relationship between the principal's leadership and teacher performance, 2) there is a relationship between work motivation and performance shown from the sig value. $0.024 < 0.05$, and 3) there is a direct relationship between leadership and work motivation with teacher performance based on the results of multivariate regression calculations obtained significant 0.039 less than 0.05. So it can be concluded that there is a direct relationship between leadership and work motivation with teacher performance.

Keywords: principal leadership, work motivation, teacher performance.

Abstrak

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU

Rahmat Sobandi
rahmatsobandi@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Keberhasilan dalam pengembangan kinerja guru ditentukan oleh kepala sekolah dengan beberapa faktor, yaitu; 1) merencanakan, 2) melaksanakan, 3) mengawasi atau mengendalikan serta 4) menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika melaksanakan tugas yang dibebankan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Tujuan dari penelitian ini adalah; 1) untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dan 3) hubungan langsung antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru dengan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah survey dengan pendekatan regresi. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 92 orang di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur. Teknik analisis data menggunakan deskripsi, regresi sederhana dan regresi multivariat. Berdasarkan hasil analisis data, 1) diperoleh sig. 0,019 kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) terdapat hubungan antara antara motivasi kerja dengan kinerja ditunjukkan dari nilai sig. $0,024 < 0,05$, dan 3) terdapat hubungan langsung antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan regresi multivarian diperoleh signifikan 0,039 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan langsung antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru.

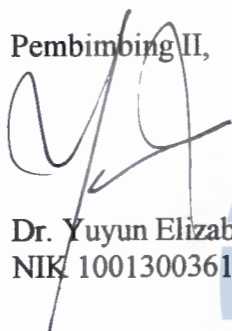
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Penyusun TAPM : RAHMAT SOBANDI
 NIM : 500803555
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka
 Hari/Tanggal :

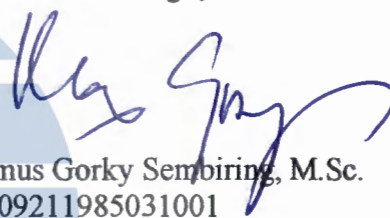
Menyetujui:

Pembimbing II,



Dr. Yuyun Elizabeth Patras, M.Pd.
 NIK 10013003610

Pembimbing I,



Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc.
 NIP 195809211985031001

Penguji Ahli,



Prof. Dr. I Made Putrawan
 NIP 195206191978031002

Mengetahui:

Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan



Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
 NIP 196008211986012001

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Iddan Kuschawan, M.A., Ph.D.
 NIP 196904051994031002

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

PENGESAHAN

Nama : RAHMAT SOBANDI
NIM : 500803555
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja
dengan Kinerja Guru

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Magister (TAPM)
Pendidikan Dasar Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada:
Hari/Tanggal : Jumat, 6 Juli 2018
Waktu : jam 9.00 s.d 10.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji
Nama: Dr. Tita Rosita, M.Pd.

Penguji Ahli
Nama: Prof. Dr. I Made Putrawan

Pembimbing I
Nama : Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc.

Pembimbing II
Nama: Dr. Yuyun Elizabeth Patras, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, kepada penulis sehingga Tugas Akhir Program Magister dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru” telah dapat diselesaikan. Solawat serta salam semoga selalu tercurah kepada baginda alam Nabi Muhammad SAW, serta kepada seluruh umatnya.

Tugas Akhir Program Magister ini dengan bimbingan dari Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II serta pihak-pihak yang telah membantu alhamdulillah dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan, oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Terbuka
2. Prof. Dr. Udan Kusmawan, MA, Ph.D., sebagai Dekan FKIP Universitas Terbuka
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si., sebagai Kepala Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pasca Sarjana pada Lembaga PPMP
4. Drs. Budhi Oetoyo, MA., sebagai Kepala UPBJJ Bogor
5. Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc., sebagai Pembimbing I
6. Dr. Yuyun Elizabeth Patras, M.Pd., sebagai Pembimbing II
7. Dan semua pihak yang telah membantu serta mendukung kelancaran penyusunan Tugas Akhir Program Magister ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa kajian dan sajian yang termuat dalam Tugas Akhir Program Magister ini masih perlu perbaikan oleh karena itu masukan dan perbaikan sangat diharapkan.

Akhirnya penulis berharap, semoga Tugas Akhir Program Magister ini bermanfaat bagi bagi semua, amin.

Cianjur, Juli 2018

Penulis

Riwayat Hidup

Nama : RAHMAT SOBANDI
NIM : 500803555
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat / Tanggal Lahir : Cianjur, 2 Januari 1972

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Cianjur pada Tahun 1984
Lulus SMP di Cianjur pada Tahun 1987
Lulus SPG di Cianjur pada Tahun 1990
Lulus D3 Akuntansi di Jakarta pada Tahun 1999
Lulus S1 di Bandung pada Tahun 2010

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1991 s/d 1997 sebagai Kasie PPIC
di PT. Lucky Indah Keramik
Tahun 1998 s.d 2000 sebagai Business Consultan
di PT. Rimbadana Brokerindo
Tahun 2000 s/d 2002 sebagai Sales Cordinator di
PT. Tamcharindo Jayatama
Tahun 2005 s/d 2017 sebagai Guru di SDN
Sindangasih Cianjur
Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Kepala Sekolah
di SDN Gadung Cianjur

Bogor, Juli 2018

Rahmat Sobandi
NIM 500803555

DAFTAR ISI

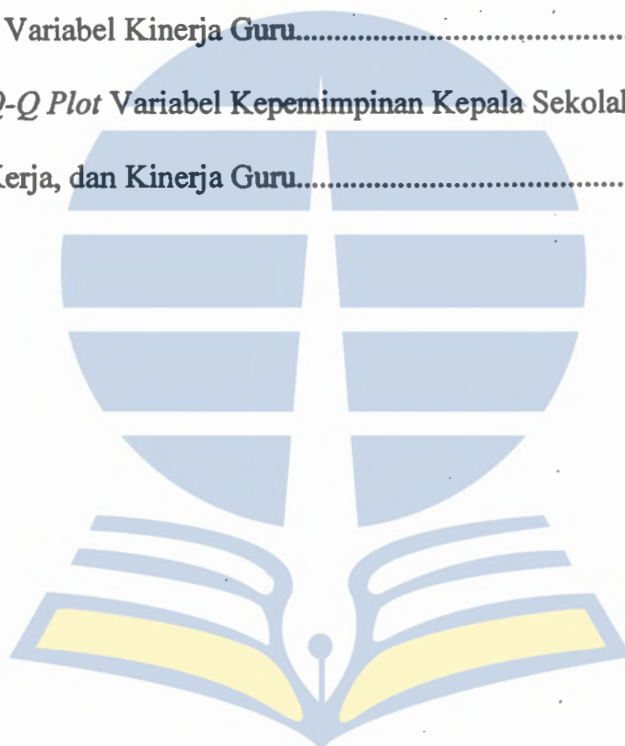
Abstrak.....	i
Lembar Pengesahan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Riwayat Hidup.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Operasional Variabel.....	25
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	27
C. Instrumen Penelitian.....	28
D. Prosedur Pengumpulan data.....	31
E. Metode Analisis Data.....	32
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	37
B. Hasil Penelitian.....	46
C. Pembahasan.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	70
DAFTAR LAMPIRAN.....	72



DAFTAR GAMBAR

4.1 Diagram Batang distribusi Frekuensi variabel Kepemimpinan.....	42
4.2 Histogram Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	43
4.3 Diagram Batang distribusi Frekuensi variabel Motivasi Kerja.....	45
4.4 Histogram Variabel Motivasi Kerja.....	46
4.5 Diagram Batang distribusi Frekuensi variabel Kinerja Guru.....	48
4.6 Histogram Variabel Kinerja Guru.....	49
4.7 Diagram <i>Q-Q Plot</i> Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.....	49



DAFTAR TABEL

3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	29
3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	30
3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kinerja.....	31
3.4 Hasil Reabilitas Setiap Variabel.....	34
3.5 Indeks Kriteria Reabilitas.....	34
3.6 Hasil Analisis Validitas Butir Pernyataan Tiap Variabel.....	35
3.7 Rangkuman Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba.....	36
3.8 Rangkuman Kisi-kisi Instrumen setelah Uji coba.....	37
4.1 Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	41
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel.....	42
4.3 Deskripsi Statistik Motivasi Kinerja.....	43
4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kinerja.....	44
4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Guru.....	46
4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	47
4.7 Hasil Normalitas Instrumen.....	48
4.8 Hasil Perhitungan Regresi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	51
4.9 Hasil Correlation antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	51
4.10 Pedoman Interpretasi Korelasi.....	51
4.11 Hasil Perhitungan Uji t Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam pendidikan salah satunya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang sangat mempunyai peranan penting dalam melakukan pembangunan di segala bidang. Untuk dapat menghasilkan lulusan yang handal dan berkualitas, sekolah tentu membutuhkan koordinasi dari setiap komponen yang ada. Komponen sekolah yaitu Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Administrasi, dan siswa. Kinerja guru meliputi empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi Pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Melalui pendidikan dapat dikembangkan kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan: "Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem

pendidikan itu sendiri. Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah kepala sekolah.

Pada saat ini kinerja guru masih tertinggal dibanding negara-negara di dunia, menurut laporan PISA 2015 - program yang mengurutkan kualitas sistem pendidikan di 72 negara, Indonesia menduduki peringkat 62. Dua tahun sebelumnya (PISA 2013), Indonesia menduduki peringkat kedua dari bawah atau peringkat 71. Seiring dengan itu seperti diliris dari laman News okezone.com terkait informasi ini bahwasannya dalam Kilasan Kinerja Setahun Kemdikbud di Jakarta, Rabu (30/12/2015), Mendikbud Anies Baswedan menyebutkan, rata-rata nilai UKG nasional adalah 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Selain itu, rerata nilai profesional 54,77, sementara nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94. Dan begitupun data hasil Uji Kompetensi Guru nilai rata-rata yang didapat di tahun 2015 adalah 53,09 untuk Kabupaten Cianjur berdasarkan data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

Untuk meningkatkan kinerja, pemberian imbalan dalam bentuk gaji atau upah, merupakan suatu kewajiban yang harus diberikan dari pimpinan kepada pekerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja bukanlah suatu kebetulan, tetapi banyak faktor yang memHubungani. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika melaksanakan tugas yang dibebankan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, agar melaksanakan tugas dengan baik dan adanya dorongan dalam melaksanakan pekerjaan maka lembaga harus mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, seorang guru memandang prestasi kerja, motivasi dan kinerja bisa turun.

Keberhasilan dalam upaya pengembangan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh kepala sekolah mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyalurkan semua sumber daya pendidikan. Guru mempunyai peranan dalam mentransformasikan input pendidikan sehingga menghasilkan output yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itu yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal.

Ada beberapa hal yang menjadi fenomena di dunia pendidikan dewasa ini sehingga menghambat tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan, fenomena yang terjadi antara lain; (1) sampai sekarang bidang pendidikan masih belum profesional, hal ini ditandai dengan masih banyaknya guru honorer yang mengajar bukan bidangnya serta peran kepala sekolah yang kurang maksimal (2) kinerja guru honorer yang masih rendah disebabkan kurang sistem pengontrolan kepala sekolah, (3) dan kepala sekolah yang kurang mengetahui cara memimpin sekolah yang efektif sehingga kinerja guru honorer bisa lebih meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru”.

B. Perumusan Masalah

Dari judul yang akan diteliti, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data empirik keterkaitan kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, antara lain:

1. Mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja
2. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja
3. Mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk menambah khasanah pengetahuan, terutama bagi peneliti itu sendiri. Selain itu diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi yang terlibat di dalamnya, antar lain:

1. Secara teori, kegunaan akan sesuatu muncul apabila teori tersebut tidak dapat menjelaskan fenomena-fenomena aktual yang telah dihadapi untuk menguji teori tersebut maka dilakukan melalui penelitian empiris dan hasilnya akan didapatkan penolakan maupun merevisi teori tersebut.
2. Secara praktis, manfaat yang dilakukan peneliti agar bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan praktis. Kebanyakan di masyarakat baik di pemerintah atau di lembaga pendidikan seperti sekolah, manfaat ini dapat menempatkan penelitian serta pengembangan sebagai bagian integral dalam lingkungan sekolah.

Sehingga dari kedua manfaat penelitian ini syarat dilakukannya penelitian seperti yang dinyatakan pada rancangan penelitian. Kemudian hasil dari suatu penelitian diharapkan memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung untuk:

- 1) Sekolah, diharapkan dapat memberikan sumbangsih meningkatkan kinerja guru di sekolah sehingga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan;
- 2) Peneliti, sebagai sarana peningkatan kompetensi keterampilan dan pengetahuan sehingga akan lebih bijak dalam bertindak;

- 3) Pemerintah, dapat memberikan nilai positif dan kontribusi bagi penentuan/pengambilan kebijakan di dunia pendidikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari istilah "*performance*", Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan melainkan perwujudan dari karakteristik itu sendiri dan dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja.

Apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan merupakan defnisi kinerja Menurut Mathis dan Jackson dalam Majid (2016: 10). Kinerja merupakan hubungan Kinerja adalah besaran kontribusi yang diberikan kepada organisasi termasuk didalamnya; kuantitas dan kualitas keluaran, waktu keluaran, kehadiran serta sikap kooperatif. Bila diaflikasikan pada profesi guru menjadi apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh guru.

Sedangkan menurut Rivai (2005: 15) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diinginkan dan merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang. Kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui kemampuan seseorang ketika melakukan pekerjaan, sebab kinerja merupakan suatu kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang sebaik-baiknya. Kinerja dapat dikatakan baik atau sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Senada dengan pendapat sebelumnya, menurut Mangkunegara, A. P. (2012: 9) berpendapat bahwa Kinerja merupakan prestasi yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dalam periode tertentu sebagai tanggung jawab yang diembannya dalam melaksanakan tugas. Aspek-aspek Standar Kinerja menurut S.P.Hasibuan dalam Mangkunegara, A. P. (2012: 17) Berpendapat; kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab merupakan aspek-aspek dalam kinerja.

Kinerja guru merupakan pencapaian hasil kerja di organisasi (sekolah) dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan tanpa melanggar aturan ataupun norma moral dan etika. Kinerja guru diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kemudian Rusman sendiri berpendapat (2016: 50) Kinerja merupakan perwujudan perilaku Prilaku seorang atau kelompok yang berorientasi hasil kerja secara maksimal. Kemudian berhubungan dengan kinerja guru, kemudian bentuk perilaku tersebut merupakan proses kegiatan pembelajaran guru, yaitu bagaimana guru tersebut menyusun penecanaan, melaksanakan pembelajaran serta menilai hasil siswa.

Kinerja guru berdasarkan paparan di atas tentu memiliki hubungan dengan banyak faktor. Salah satu faktor yang berhubungan adalah faktor keterampilan manajerial yang dimiliki kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sion, Rohanah dan Kempa dalam Werang (2012: 3) yang menyatakan antara keterampilan manajerial dengan kinerja guru terdapat hubungan yang signifikan ,

Pendapat demikian dikuatkan oleh sergioivanni (Sagala, 2010: 88) berpendapat bahwa keefektifan manajerial Kepala Sekolah dengan dukungan guru dan staf merupakan cerminan kualitas pendidikan.

Selanjutnya untuk dapat mengukur kinerja guru terdapat beberapa indikator sehingga memudahkan untuk mengadakan pengukuran. Kemudian menurut Supardi dalam Rizak A.S. (2014: 70) Berpendapat bahwa terdapat lima indikator yang berhubungan dengan variabel kinerja, yaitu:

- a. kualitas kerja, terdiri dari penguasaan materi ajar, pengorganisasian kelas, dan pengelolaan proses pembelajaran;
- b. Kecepatan/ketepatan kerja, lebih pada penguasaan landasan pendidikan, penguasaan penyusunan program pembelajaran, dan berhubungan dengan penggunaan media dan sumber belajar;
- c. Inisiatif kerja, seorang guru tidak monoton dalam mengelola pembelajaran dari awal sampai akhir pembelajaran;
- d. Kemampuan kerja, kemampuan dalam penggunaan metode pembelajaran dan paham akan fungsi bimbingan penyuluhan;
- e. Komunikasi, guru memahami dan dapat menyelenggarakan administrasi sekolah, serta dapat menafsirkan hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disintesisikan bahwa kinerja adalah prilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menggambarkan keadaan sebagai cerminan proses.

2. Motivasi Kerja

Istilah motivasi merupakan suatu kemauan yang timbul dari diri seseorang atau kelompok sehingga dapat membangkitkan semangat yang tinggi untuk bekerja optimal dalam pencapaian tujuan.. Motif merupakan kata dasar dari motivasi yang berarti rangsangan, kemauan dan daya penggerak untuk bekerja. Dalam bahasa Indonesia bahwa motivasi adalah daya gerak atau menggerakkan tetapi dalam bahasa latinya *movere*. Pada dasarnya motivasi ini diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan dalam suatu organisasi.

Keinginan atau rasa seseorang saat bekerja dengan kondisi tertentu dalam melakukan tindakan yang menguntungkan dari sudut pandang pribadi ataupun kelompok adalah definisi Motivasi pendapat Danim (2004) . Sedangkan menurut Manullang (2004) berpendapat bahwa motivasi merupakan aktifitas mendorong orang lain atau diri sendiri dalam memutuskan tindakan sesuai kehendak.

Segenap usaha dalam mengupayakan individu untuk sesuatu yang dilakukan, sering diartikan "motif". Dan energi pengerak di dalam subyek untuk menjalankan kegiatan-kegiatan agar tercapai tujuan. Hal ini sesuai pendapat itulah yang dikatakan motif. Mc. Donald dalam (Sardiman 2012: 73) Motivasi adalah perubahan kekuatan diri seseorang dengan tanda munculnya "feeling" dan diawali adanya tafsiran dari tujuan. Terdapat tiga komponen penting dalam motivasi ini, yaitu:

- a. motivasi dimulai adanya perubahan kekuatan diri seorang insan;
- b. motivasi dicirikan dengan kemunculan rasa dan perhatian seseorang.
- c. Tujuan yang ingin dicapai merangsang adanya motivasi.

Motivasi adalah dorongan pada diri seseorang untuk mencapai tujuan yang di inginkan, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor dari dalam (*intern factor*) dan faktor dari luar (*ekstern factor*) diri seseorang. Macam motivasi menurut Sardiman (2012). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik pengertiannya sebagai berikut.

- a. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang tanpa harus ada rangsangan dari luar, sebab dorong dari diri untuk melakukan sesuatu sudah pasti dimiliki. Individu yang mempunyai motivasi tersebut akan mempunyai tujuan sebagai seorang terdidik, yang memiliki kemampuan yang ahli di bidangnya.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebab adanya rangsangan dari luar. Dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar yang tidak secara mutlak dimulai dan diteruskan atas dorongan dari luar.

Jadi motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang memberikan perubahan bagi diri seseorang tersebut baik berupa pengetahuan, kecakapan maupun keterampilan serta perubahan sikap untuk mencapai suatu tujuan, yang munculnya karena dorongan dari diri sendiri, lingkungan ataupun karena permintaan orang lain

Sebelumnya mengacu pada definisi motivasi, sebelumnya kita identifikasi kata motif dan kata motivasi. Pengertian motif pendapat Winkel dalam Uno (2013: 3) adalah energi penggerak dalam diri individu untuk melaksanakan suatu aktifitas, untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hasibuan dalam Sutrisno (2016;110) menjelaskan bahwa dorongan senantiasa

dipersefiskan dengan motif. Energi atau semangat tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk bertindak sehingga motif adalah wujud suatu *driving force* yang menggerakkan individu untuk berbuat dan beraktivitas dengan mempunyai tujuan tertentu.

Kemudian menurut Robbins dalam Priansa, (2014: 201) mendefinisikan motivasi sebagai upaya menuju pencapaian tujuan melalui rangkaian aktivitas yang mengindikasikan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari usaha mengarah pada tercapainya tujuan. Mc.Donald dalam Sardiman (2014: 73) berpendapat bahwa Motivasi adalah perubahan kekuatan pada diri individu yang ditandai dengan kemunculan "feeling" kemudian diawali tanggapan terhadap keberadaan tujuan. Berdasarkan pendapat Mc. Donald tersebut mengandung tiga unsur pokok:

- a. motivasi itu mulai terjadinya perubahan energi pada diri tiap individu. Perkembangan motivasi akan mengakomodasi beberapa perubahan energi di dalam sistem "*neurophysiological*" yang ada pada organisme manusia. Sebab berhubungan dengan perubahan energi manusia penampakannya akan berhubungan dengan kegiatan fisik manusia;
- b. motivasi lebih kepersoalan-persoalan kejiwaan dengan ditandai munculnya rasa "feeling" afeksi seseorang, dan dengan afeksi serta emosi berperan menentukan perilaku;
- c. tujuan dapat menjadi rangsangan untuk motivasi. Sehingga tujuan dapat menjadi respon suatu aksi bagi motivasi.

Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan.

Senada dengan pendapat terdahulu Hasibuan dan Melayu (2005: 143) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan penciptaan kegairan agar individu atau kelompok mau bekerja sama, efektif dalam bekerja, dan terintegrasi dengan sumber daya dan upaya mencapai kepuasan atas adanya pemberian daya penggerak.

Kemudian Firmawati, dkk. (2017: 4), berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah kebiasaan mengarahkan sumber daya manusia terhadap tujuan organisasi supaya mau berusaha dan bekerja dengan baik, sehingga tercapai tujuan organisasi dan keinginan sumber daya manusia sebagai bawahannya.

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara, (2005: 100) antara lain yaitu:

1. Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, dalam menentukan tujuan harus memberikan kesempatan berpartisipasi kepada bawahan.

2. Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Mengakui Andil Bawahan

Bawahan diakui oleh pimpinan mempunyai andil dalam pencapaian tujuan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada bawahannya untuk sewaktu-waktu dapat membuat keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat bawahannya yang bersangkutan menjadi terdorong untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Memberi Perhatian

Perhatian yang diberikan pemimpin terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.

Dorongan atau rangsangan yang datang dari luar maupun dari dalam diri seorang guru dapat memotivasi dan membangkitkan semangat kerja. Pada dasarnya pendapat Purwanto dalam Uno (2013: 64) mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah: (1) sebagai mesin penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, (2) menentukan arah kegiatan, yaitu ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, (3) mencegah penyalahgunaan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh, (4) menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan apa saja yang harus dilakukan, yang serasi untuk mencapai tujuan dengan tidak mengindahkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah segala aktivitas yang dapat memunculkan semangat atau dorongan bekerja baik individu ataupun kelompok terhadap pekerjaan menuju tercapainya tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang menjadikan guru

mempunyai keinginan untuk ketercapaian tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Salah satu peranan dan tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai manajer pendidikan. Seorang pemimpin pendidikan dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan situasi dalam lingkup lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Pendapat Wahyudi (2009: 120) "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai keahlian seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan".

Sedangkan pendapat Yuki (2010: 3) "Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan otoritasnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi". Pemimpin dalam lembaga pendidikan harus dapat mengkondisikan bawahannya atau seluruh komponen pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Begitu juga pernyataan Kartono (2010: 6), yaitu: "Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar otoritas pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu." Kepemimpinan asal kata memimpin mempunyai makna sebagai suatu kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya pada suatu organisasi

sehingga dapat didayagunakan secara optimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Senada dengan pendapat para ahli di atas, Rosmiati dan Kurniady (2009: 125) "Kepemimpinan berarti keahlian dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan".

Tugas Kepemimpinan sebagai berikut: a) Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Untuk itu, ia harus memiliki kemampuan menyusun tugas sekaligus membaginya secara professional agar tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah dapat dicapai dengan sebaik mungkin. b) Bertanggung jawab penuh atas seluruh tugas dan kewajibannya, termasuk tugas dan kewajiban yang diberikan kepada bawahannya. c) Memiliki kecerdasan dan menentukan prioritas, membagi tugas kepada bawahannya, mengatur waktu pelaksanaan, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, mengawasi, mengevaluasi, dan menetapkan solusi bagi permasalahan yang dihadapi dengan cara, metode, dan strategi yang tepat, efektif, dan efisien.

Untuk dapat menjadi seorang pemimpin yang baik hendaknya memiliki syarat-syarat kepribadian, yaitu:

1. Sederhana dan rendah hati
2. Suka menolong
3. Memiliki kestabilan emosi dan sabar
4. Percaya diri

5. Memiliki sifat jujur, adil, dapat dipercaya, dan

6. Profesionalitas jabatan

Kemudian Listiyasari E (2013: 11) kepemimpinan pendidikan adalah seluruh aktivitas dalam usaha yang berdampak terhadap orang sekitarnya dilingkungan pendidikan pada keadaan tertentu agar yang lainnya melalui kerjasama mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan hati ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang akan dicapai. Dan seorang pemimpin tidak hanya memiliki kesanggupan dan kemampuan saja, melainkan seorang pemimpin harus memiliki beberapa keterampilan.

Pendapat Rosmiati dan Kurniady (2009: 128) empat keterampilan yang harus dimiliki, diantaranya; 1) keterampilan dalam memimpin, 2) keterampilan dalam hubungan insani, 3) keterampilan dalam proses kelompok, 4) keterampilan dalam administrasi personal, dan 5) keterampilan dalam menilai.

a. Keterampilan dalam memimpin

Pemimpin harus menguasai cara-cara memimpin, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin yang baik. Untuk hal itu antara lain ia harus menguasai bagaimana caranya: menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi bantuan kepada anggota kelompok, memupuk "morale" kelompok, bersama-sama membuat keputusan, menghindarkan "working on the group" membagi dan menyerahkan tanggung jawab dan sebagainya.

b. Keterampilan dalam hubungan insani

Hubungan insani adalah hubungan antar manusia. Ada dua macam hubungan yang bisa kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari: (1) hubungan fungsional

atau hubungan formal, yaitu hubungan karena tugas resmi atau pekerjaan resmi; dan (2) hubungan pribadi atau hubungan informal atau hubungan personal, ialah hubungan yang tidak didasarkan atas tugas resmi atau pekerjaan, tetapi lebih bersifat kekeluargaan.

c. Keterampilan dalam proses kelompok

Maksud utama dari proses kelompok ialah bagaimana meningkatkan partisipasi anggota-anggota kelompok setinggi-tingginya sehingga potensi maksimal.

d. Keterampilan administrasi personal

Administrasi personal mencakup segala usaha untuk menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas-petugas secara efektif dan efisien.

e. Keterampilan menilai

Penilaian atau evaluasi ialah suatu upaya untuk mengetahui ketercapaian kegiatan sudah dapat dilaksanakan atau progres suatu tujuan sudah dicapai. Yang dinilai biasanya hasil kerja, cara kerja dan orang yang mengerjakannya.

Menurut pendapat Permadi (1996) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Sedangkan Indrafachrudi dan Tahalele (1996) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam mempengaruhi suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut tujuan bersama. Senada dengan pendapat di atas Mulyasa (2003) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memandu orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian organisasi. Kemudian Siagian

yang dikutip oleh Muwahid Sulhan (2000) mendefinisikan kepemimpinan merupakan mesin atau daya penggerak dari pada sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi organisasi.

Sedangkan teori kepemimpinan menurut Hasan (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Teori genetic, yaitu kepemimpinan dimaknai sebagai *traits within the individual leader*: seseorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (*leaders were borned and note made*). Teori ini banyak ditentang oleh para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan. Menurut Bird (Siagian, 2001:317) bakat kepemimpinan hanya berkisar 5% sehingga yang paling menentukan adalah pendidikan dan pelatihan.
- b. Teori sosial, yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok menurut teori ini, sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh ciri-ciri dan sifat-sifat kelompok yang dipimpinya.
- c. Teori situasional, berpandangan bahwa kepemimpinan bergantung pada situasinya. Teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, teori situasional yang populer adalah teori situasional Hersey dan Blachard, yaitu teori yang memfokuskan kepada pengikut. Menurut teori ini kepemimpinan dapat berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yang sifatnya bergantung pada kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Robbins (2002: 49)

mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional lebih menekankan pada pengikut, yaitu pada kesiapan atau kematangan pengikut.

Kemudian fungsi kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yaitu kepala sekolah hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen ke dalam manajemen sekolah yang dipimpinnya. Diantara fungsi-fungsinya menurut Hasan (2014) sebagai berikut: 1) Perencanaan (*planning*). Perencanaan dapat dirumuskan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal – hal yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi perencana yang baik, karena dengan perencanaan yang dibuat akan menentukan baik dan buruknya organisasi kedepannya. 2) Pengorganisasian (*Organizing*) Kepala Sekolah melakukan pembagian kerja yang jelas terhadap guruguru, tata usaha dan karyawan lainnya sesuai dengan susunan organisasi yang telah dibuat.

Dengan pembagian kerja yang baik, perlimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip - prinsip pengorganisasian, memungkinkan kegiatan sekolah berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan. 3) Pengarahan (*Directing*) Pengarahan adalah kegiatan membimbing anggota dengan jalan memberi perintah/ komando, memberi petunjuk, mendorong semangat kerja menegakkan disiplin, memberikan usaha lainnya agar mereka dapat melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan untuk memperoleh tindakan dari anggota yang dipimpin, maka seorang pemimpin harus menunjukkan keteladanan. 4) Pengkoordinasian (*Coordinating*) Pengkoordinasian

adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas – tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, penduplikasian dan kekosongan tindakan. Adanya bermacam- macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang, memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan dari pimpinan sekolah.

Adanya koordinasi dan pengarahan yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat. 5) Pengawasan (*Controlling*) Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuanketentuan lainnya yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah harus bisa menjadi pengawas terhadap organisasi yang dipimpinnya dengan sebaik mungkin. Dalam pelaksanaannya pekerjaannya Kepala Sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra (Mulyasa: 2005). 6) Kepala Sekolah sebagai Edukator dalam peranan sebagai pendidik, Kepala Sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya (Mulyasa: 2005).

Untuk memahami arti pendidik tidak cukup dengan berpegang konotasi yang terkandung dalam defenisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sasaran pendidikan, bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Arti atau defenisi pendidikan secara leksikal dapat digali dari berbagai sumber, antara lain: Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedang mendidik diartikan memberikan edukasi mengenai akhlak dan kecerdasan

pikiran, sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan (Wahjosumidjo: 2007).

Terakhir yang perlu diperhatikan oleh setiap kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik, mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Sedang yang kedua, yaitu bagaimana kapasitas sebagai pendidik itu dilaksanakan. (Wahjosumidjo: 2007).

7) Kepala Sekolah sebagai Manajer Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Fattah: 2000). Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja guru. Baik buruknya guru selalu dihubungkan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Untuk itu Handoko (Pramudyo: 2010) menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi oleh karena itu, mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

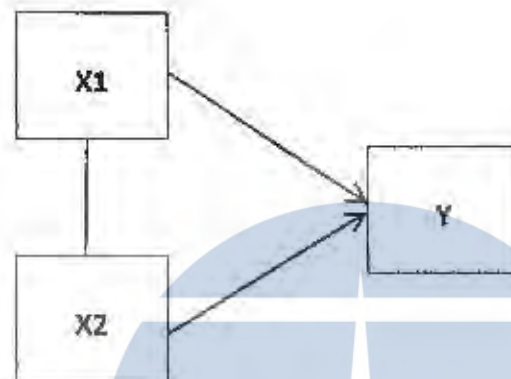
B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan yang pernah dilakukan dan digunakan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Septiana R, dkk. dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari”, dengan hasil penelitian bahwa (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.
2. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Firmawati, Yusrizal, Nasir Usman dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”, dengan hasilnya sebagai berikut; 1) Terdapat Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat Hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal; dan 3) Terdapat Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

C. Kerangka Berpikir



X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Motivasi Kerja

Y1 = Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil dari suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini diindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan kepada kinerja guru.

Motivasi kerja adalah keinginan yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Sehingga diduga bahwa kinerja guru memiliki hubungan dengan motivasi kerja

Kepemimpinan sebagai perilaku yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan sumberdaya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan disertai motivasi kerja, maka kemungkinan akan berhubungan pada kinerja seorang guru.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini, adalah:

1. Motivasi Kerja menurut Danim (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah pikiran atau kehendak seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama kelompok. Menurut Manullang (2004) mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.
2. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan guru yang mempunyai kompetensi memimpin dan mempunyai pengaruh bagi segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan pendidikan (Hasan, 2014: 18).
3. Menurut Mathis dan Jackson dalam Majid (2016: 10), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan seseorang. Kinerja seseorang adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4)

kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif. Bila diaflikasikan pada profesi guru menjadi apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh guru.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur, Jawa Barat. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Pebruari 2018 - Juni 2018. Sekolah yang menjadi tempat penelitian, yaitu sebanyak 10 sekolah dari 56 Sekolah Dasar Negeri.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru-guru tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru tetap (honorer) di Sekolah Dasar di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur. Berdasarkan tabel sampel yang disusun oleh Krejcie dan Morgan, maka ditetapkan jumlah sampel 120 orang yang diambil secara random dari jumlah populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling.

B. Populasi dan Sampel

Populasi menurut I Made (016:8) adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan dan populasi memiliki parameter yaitu besaran terukur yang menunjukkan ciri-ciri dari populasi. Sedangkan sampel bagian dari populasi, sehingga sampel yang representatif benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasinya (I Made, 2016: 8)

Penelitian ini dalam menentukan jumlah sampelnya dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Dalam penelitian ini diambil sampel sebesar 92 orang dari populasi guru sebanyak 120 guru di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur.

Sampel diambil dengan *teknik proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan proporsi jumlah populasi yang dianggap dapat mewakili populasi. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden sejumlah 92 orang.

C. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Variabel Y

a. Kinerja Guru

1) Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah hasil dari suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/guru dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menggambarkan keadaan sebagai cerminan proses.

2) Definisi Operasional

Kinerja guru memiliki beberapa variabel, merupakan pengukuran yang diperoleh dari instrumen guru yang terdiri dari: kemampuan menyusun perencanaan dalam program kegiatan pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan pengayaan, kemampuan melaksanakan remedial.

3) Kisi-kisi Instrumen Non Tes

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Positif (+)	Negatif (-)	Jumlah
1	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7	8	8
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	9,10,11,12,13,14,15	16	8
3	Kemampuan mengevaluasi hasil belajar	17,18,19,20,21	22	6
4	Kemampuan mengadakan komunikasi	23,24,25,26,27,28,29,30,31	32	10
5	Kemampuan melaksanakan remedial	33,34,35,,36	37	5
6	Kemampuan melaksanakan pengayaan	38,39	40	3
Jumlah				40

2. Instrumen Variabel X1

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah

a) Definisi Konseptual

Kepemimpinan disintesiskan sebagai perilaku yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan sumber daya yang diukur berdasarkan instrumen guru dengan indikator (1) rendah hati dan sederhana, (2) bersifat suka menolong, (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi, (4) percaya diri, (5) jujur, adil dan dapat dipercaya, dan (6) keahlian dalam jabatan, yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b) Definisi Operasional

Kepemimpinan kepala sekolah seyogyanya dapat diukur dari indikator yang muncul atau indikator yang dimilikinya, yaitu; (1) rendah hati dan sederhana, (2) bersifat suka menolong, (3) sabar dan memiliki

kestabilan emosi, (4) percaya diri, (5) jujur, adil dan dapat dipercaya, dan (6) keahlian dalam jabatan, dengan indikator-indikator.

c) Kisi-kisi Instrumen Tes

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Positif (+)	Negatif (-)	Jumlah
1	Paksaan/Otoriter	1,2,3,4,5,7,6	8	8
2	Kemampuan memberikan reward	9,10,11,12,13,14,15	16	8
3	Keahlian yang dimiliki	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	28	12
4	Legitimasi jabatan	29,30,31,32	33	5
5	Memiliki wibawa	34,35,36,37,38,39	40	7
Jumlah				40

3. Instrumen X2

a. Motivasi Kerja

1) Definisi Konseptual

Motivasi kerja guru adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja guru atau kelompok guru terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan.

2) Definisi Operasional

Indikator motivasi kerja adalah pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan instrumen guru dengan aspek instrinsik dengan indikator yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. dan aspek ekstrinsik dengan

indikator yaitu kondisi dalam lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

3) Kisi-kisi Instrumen Tes

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Positif (+)	Negatif (-)	Jumlah
1	Keinginan untuk bertahan hidup	1,2,3	4	4
2	Keinginan untuk memiliki	5,6,7	8	4
3	Keinginan untuk mendapatkan pengakuan	9,10	11	7
4	Keinginan mendapatkan penghargaan	12,14	13,15	4
5	Keinginan untuk berkuasa	16,17,18	19	4
6	Kondisi lingkungan kerja	20,21,22	23	4
7	Kompensasi yang layak	24,25,26	27	4
8	Adanya jaminan pekerja	28,29,30	31	4
9	Adanya jaminan pekerjaan	32,33,34, 35,36	37	6
10	Peraturan yang fleksibel	38,39	40	3
Jumlah				40

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan kuesioner, hal ini digunakan sebagai instrumen pokok untuk mengumpulkan sejumlah data yang relevan dengan penelitian. Caranya dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah ditentukan alternatif jawabannya dari pertanyaan tersebut. Alternatif jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar atau sesuai dengan keadaan sebenarnya.. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik

deskriptif dan inferensial. Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga menggunakan teknik analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial, sedangkan pengujian hipotesis keempat menggunakan teknik analisis regresi ganda dan korelasi parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur yang terdiri dari 10 sekolah dan 120 orang guru.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

E. Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berhubungan dengan tingkat kepercayaan atau keajegan suatu instrumen. Suharsimi Arikunto (2013; 100) menyatakan bahwa suatu tes dapat dikatakan mempunyai tarap kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_i}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = banyaknya item

$\Sigma\sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2_{Σ} = varian total

Untuk memperoleh jumlah varians harus ditemukan terlebih dahulu varian tiap item kemudian dijumlahkan dengan rumus

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}{N}$$

Keterangan :

N = Banyaknya Responden

Σx = Jumlah skor setiap butir soal

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor setiap butir soal

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada hasil program SPSS. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,05. Hasil uji reliabilitas diperoleh untuk variabel kepemimpinan (X1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,592, untuk variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,655 dan untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,649, semua variabel nilai pada Cronbach alpha > 0,05. Berarti dapat dikatakan bahwa semua kuesioner tersebut reliabel dan dapat digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mampu memperoleh data secara konsisten atau ajeg dari responden. Diperoleh variabel Kepemimpinan tergolong pada kriteria **Sedang**, variabel Motivasi Kerja tergolong pada kriteria **Tinggi**, dan variabel Kinerja Guru tergolong pada kriteria **Tinggi**.

2. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk menilai validitas butir setiap pernyataan dibandingkan

dengan r tabel sebesar 0,0374. Jika r -*Correlation* > 0,3740 berarti pernyataan tersebut valid. Hasil dari uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4
Hasil Analisis Validitas Butir Pernyataan Tiap Variabel

Pernyataan Variabel X1	Corrected Item-Total Correlation	Pernyataan Variabel X2	Corrected Item-Total Correlation	Pernyataan Variabel Y	Corrected Item-Total Correlation
p1	,384	p1	,458	p1	,418
p2	,547	p2	,378	p2	,480
p3	,520	p3	,273	p3	,438
p4	,383	p4	,147	p4	,378
p5	,231	p5	,382	p5	,448
p6	,431	p6	,123	p6	,383
p7	,210	p7	,381	p7	,381
p8	,566	p8	,521	p8	,503
p9	,487	p9	,623	p9	,389
p10	,665	p10	,446	p10	,399
p11	,741	p11	,375	p11	,355
p12	,120	p12	,369	p12	,236
p13	,571	p13	,489	p13	,007
p14	,397	p14	,389	p14	,482
p15	,388	p15	,071	p15	,577
p16	,386	p16	,407	p16	,068
p17	,442	p17	,387	p17	,523
p18	,393	p18	,397	p18	,463
p19	,365	p19	,503	p19	,518
p20	,442	p20	,374	p20	,543
p21	,393	p21	,062	p21	,503
p22	,638	p22	,544	p22	,071
p23	,074	p23	,499	p23	,002
p24	,398	p24	,445	p24	,397
p25	,457	p25	,287	p25	,472
p26	,572	p26	,457	p26	,483
p27	,419	p27	,549	p27	,516
p28	,422	p28	,281	p28	,425
p29	,423	p29	,427	p29	,393
p30	,373	p30	,425	p30	,371
p31	,376	p31	,489	p31	,479
p32	,488	p32	,397	p32	,451
p33	,115	p33	,382	p33	,432
p34	,442	p34	,313	p34	,499
p35	,559	p35	,378	p35	,489
p36	,378	p36	,399	p36	,385
p37	,388	p37	,565	p37	,392
p38	,357	p38	,492	p38	,453
p39	,451	p39	,479	p39	,399
p40	,381	p40	,449	p40	,593

Berdasarkan hasil uji validitas 40 butir pernyataan dengan menggunakan program SPSS versi 2.1 yang dilakukan ujicoba dengan nilai R lebih dari 0,374. Pernyataan pada Variabel X1 yang tidak valid sebanyak 5 butir yaitu pernyataan nomor 5, 7, 12, 23 dan 33. Pernyataan variabel X2 yang tidak valid sebanyak 7 pernyataan yaitu pernyataan nomor 2, 4, 6, 15, 21, 25, dan 34. Sedangkan untuk pernyataan variabel Y jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 4 yaitu pernyataan nomor 13, 16, 22, dan 23. Rangkuman kisi-kisi instrumen untuk semua variabel ditunjukkan oleh Tabel 3.7. berikut ini.

3. Uji persyaratan Analisis

Agar dapat mengetahui tinggi rendahnya derajat keterkaitan antar variabel yang diteliti, maka analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui tinggi rendahnya keterkaitan antar variabel yang diteliti. Dari hasil uji normalitas data yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 2.1 Uji normalitas data variabel X_1 , X_2 , dan Y dilakukan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hipotesis kriteria pengujian data berdistribusi normal atau tidak dengan ketentuan apabila hasil uji normalitas diperoleh signifikan $>$ dari 0,05 maka berdistribusi normal, tetapi jika uji normalitas diperoleh sig. $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi tidak normal. Uji Normalitas data dapat dilihat dari deskriptif hasil perhitungan bantuan program SPSS versi 2.1 dengan model rasio Skewness yaitu nilai statistik/standar error dan rasio kurtosis perolehan nilai statistik/standar error.

b. Uji Regresi

1. Uji Regresi Linear

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui Hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi sederhana dalam hal ini meliputi (1) persamaan regresi sederhana variabel produktivitas kerja guru dalam pembelajaran (Y) atas variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) adalah $\hat{Y} = a + bX_1$, (2) persamaan regresi sederhana variabel produktivitas

kerja guru dalam pembelajaran (Y) atas variable motivasi berprestasi (X_2) adalah $\hat{Y} = a + bX_2$

Persamaan regresi sederhana variable Y atas X_1 dan Y atas X_2 perlu diuji signifikansinya dan linearita regresinya. Pengujian dilakukan dengan mengelompokkan skor variable Y atas X_1 dan Y atas X_2 . Kemudian hasil perhitungannya dimasukkan ke dalam daftar ANAVA guna memperoleh F_{hitung} .

Persamaan regresi sederhana bersifat signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Uji linearitas regresi dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk menggunakan SPSS 13. Persamaan regresi sederhana bersifat linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Diuji dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

2. Uji Regresi Multivariat

Analisis regresi ganda dimaksudkan untuk melihat Hubungan dua variable bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variable dengan variable terikat. Model persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Persamaan regresi ganda diuji signifikansinya, untuk melihat persamaan regresi ganda yang didapat signifikan atau tidak. Uji signifikansi regresi ganda menggunakan rumus uji t. signifikansi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diuji dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Data diambil melalui penyebaran skala Likert. Data penelitian yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik statistika deskriptif dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, rata-rata, simpangan baku, median, modus, kemiringan, keruncingan, skor minimum, dan dilengkapi dengan grafik histogram. Data empirik hasil penelitian selanjutnya diuji menggunakan teknik statistika inferensial. Teknik statistik inferensial digunakan untuk mengkaji hipotesis penelitian yaitu analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

A. Deskripsi Objek Penelitian

a.1 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data penelitian ini berupa skor yang diperoleh dari kuesioner atau skala Likert yang diberikan kepada kepala sekolah dan guru yang ada di kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel X1 yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui kuisener yang terdiri dari 35 butir soal. Kuisener disusun dengan menggunakan model skala Likert dengan skor tertinggi 5 dan 1 untuk skor terendah. Data deskripsi dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 2.1 for windows

diperoleh *mean* sebesar 153,40; nilai minimum 145, nilai maksimum 161, standar deviasi sebesar 3,564. Deskripsi data kepemimpinan kepala sekolah pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan

		Kepemimpinan KS
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		153.40
Median		154.00
Mode		156
Std. Deviation		3.564
Variance		12.705
Range		16
Minimum		145
Maximum		161
Sum		14113

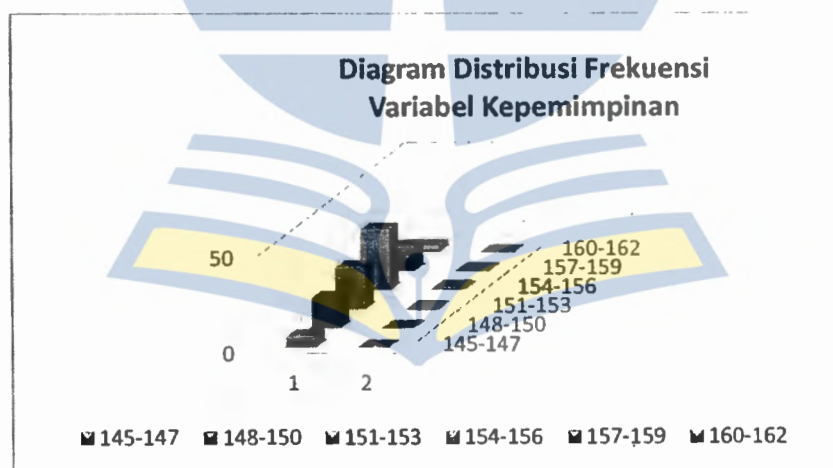
Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diperoleh nilai rata-rata sebesar 153,40; median sebesar 154; modus sebesar 156, nilai maksimum sebesar 161 dan nilai minimum sebesar 145. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rentang skor 16. Berdasarkan perhitungan rumus *Sturges* menghasilkan kelas interval sebanyak 6 kelas dengan panjang kelas 3, dan nilai rentang 16. Deskripsi distribusi frekuensi kepemimpinan kepala sekolah ditunjukkan pada pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Deskripsi Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kelas	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 145-147	6	6.5	6.5	6.5
148-150	16	17.4	17.4	23.9
151-153	22	23.9	23.9	47.8
154-156	32	34.8	34.8	82.6
157-159	13	14.1	14.1	96.7
160-162	3	3.3	3.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Tabel distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan Kepala sekolah dapat ditunjukkan dengan diagram batang berikut ini.

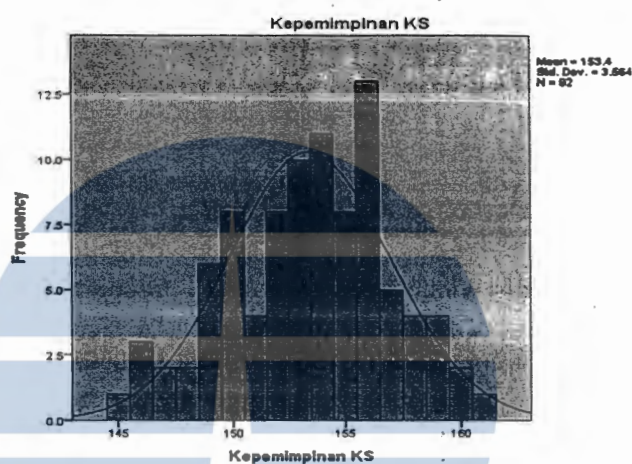
Gambar 4.1
Diagram Batang Distribusi Frekuensi



Berdasarkan Gambar 4.1 diatas, menunjukkan rata-rata skor yang diperoleh berada pada kelas ke-3. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah kepala sekolah yang

memperoleh skor tinggi sebesar 161 dan skor rendah 145 jumlahnya berimbang sehingga data memiliki kecenderungan berdistribusi secara normal. Secara grafis dapat dilihat lebih jelas melalui histogram pada Gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2
Histogram Variabel Kepemimpinan



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data skor variabel kepemimpinan kepala sekolah membentuk kurva normal.

a.2 Variabel Motivasi Kerja

Data penelitian ini berupa skor yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan guru yang ada di kecamatan Karang Tengah Kabupaten Cianjur. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X2). Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 40 butir soal, tetapi yang tidak valid sebanyak 7 pernyataan, jadi pernyataan pada angket terdiri dari 33 pernyataan yang kemudian

dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 22.1. Deskripsi statistik untuk variabel motivasi kerja ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Motivasi Kerja

STATISTICS		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		153.72
Median		153.00
Mode		153
Std. Deviation		3.995
Variance		15.963
Range		19
Minimum		144
Maximum		163
Sum		14142

Berdasarkan hasil perhitungan data variabel motivasi kerja diperoleh skor minimum sebesar 144, sedangkan skor maksimum aktual yang diperoleh yaitu 163, standar deviasi atau simpangan baku diperoleh nilai 3,995 dan nilai varians sebesar 15,963, skor rata-rata yang diperoleh yaitu 153,72; sedangkan median sebesar 153 dan modus 153. Deskripsi data motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut ini.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rentang skor 19. Berdasarkan perhitungan rumus *Sturges* menghasilkan kelas interval sebanyak 6 kelas dengan

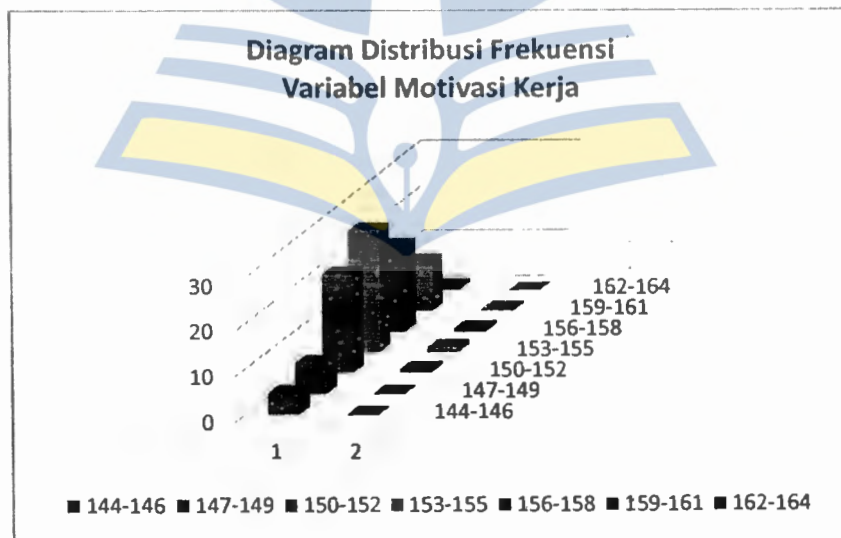
panjang kelas 3. Deskripsi distribusi frekuensi motivasi kerja pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas	Frekuensi	Relasi	Nilai Relasi	Nilai Relasi Persen
Valid 144-146	5	5.4	5.4	5.4
147-149	7	7.6	7.6	13.0
150-152	22	23.9	23.9	37.0
153-155	27	29.3	29.3	66.3
156-158	19	20.7	20.7	87.0
159-161	11	12.0	12.0	98.9
162-164	1	1.1	1.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

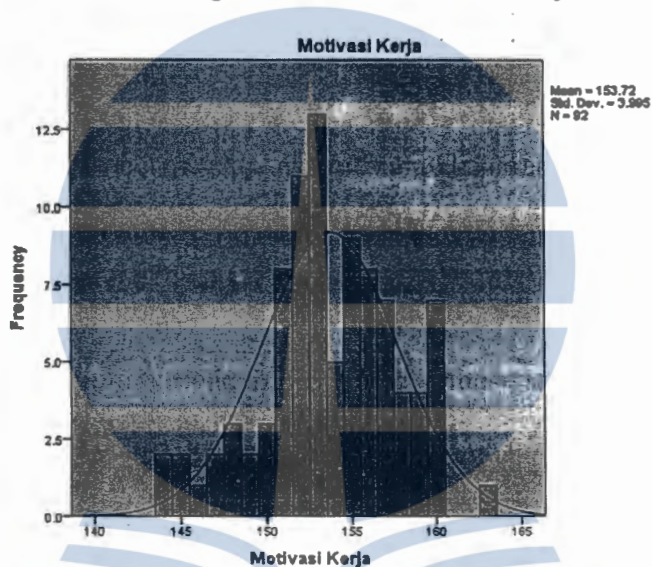
Tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja dapat ditunjukkan dengan diagram batang berikut ini.

Gambar 4.3
Diagram Batang Distribusi Frekuensi



Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, menunjukkan rata-rata skor yang diperoleh berada pada kelas ke-4. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah skor motivasi kerja yang memperoleh skor tinggi sebesar 163 dan skor rendah 144 jumlahnya berimbang sehingga data memiliki kecenderungan berdistribusi secara normal. Secara grafis dapat dilihat lebih jelas melalui histogram pada Gambar 4.42 berikut ini.

Gambar 4.4
Histogram Variabel Motivasi Kerja



Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa data skor variabel motivasi kerja tersebar dengan membentuk kurva normal.

a.3 Variabel Kinerja Guru

Data penelitian ini berupa skor yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada guru-guru yang ada di kecamatan Karang tengah Kabupaten Cianjur. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja Guru (Y2). Variabel Kinerja guru diukur

melalui angket yang terdiri dari 40 butir soal, tetapi yang tidak valid sebanyak 4 pernyataan, jadi pernyataan pada angket terdiri dari 36 pernyataan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS veris 2.1.

Berdasarkan hasil perhitungan data variabel motivasi kerja diperoleh skor minimum sebesar 140, sedangkan skor maksimum yaitu 159, standar deviasi atau simpangan baku diperoleh nilai 3,717 dan nilai varians sebesar 13,817, skor rata-rata yang diperoleh yaitu 151,91; sedangkan median sebesar 152 dan modus 153. Deskripsi data kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja Guru

N	Valid	92
	Missing	0
Mean		151.91
Median		152.00
Mode		153
Std. Deviation		3.717
Variance		13.817
Range		19
Minimum		140
Maximum		159
Sum		13976

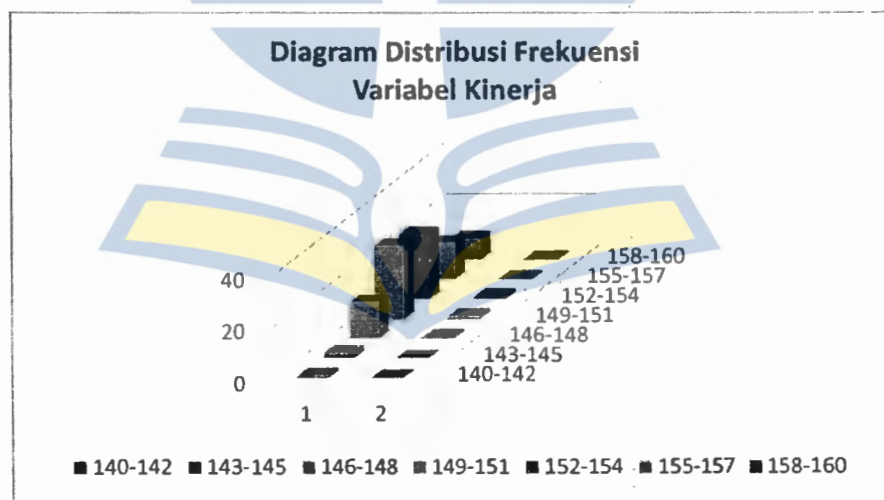
Berdasarkan hasil perhitungan rumus *Sturges* menghasilkan kelas interval sebanyak 6 kelas dengan panjang kelas 3 dan rentang 19. Deskripsi distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Deskripsi Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kelas	Banyak	Persen	Cumulative	
			Valid	Rakgan
Valid 140-142	1	1.1	1.1	1.1
143-145	2	2.2	2.2	3.3
146-148	14	15.2	15.2	18.5
149-151	28	30.4	30.4	48.9
152-154	25	27.2	27.2	76.1
155-157	14	15.2	15.2	91.3
158-160	8	8.7	8.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

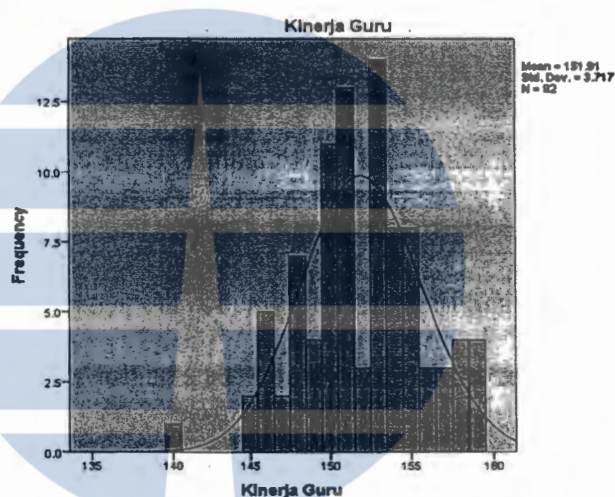
Tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru dapat ditunjukkan dengan diagram batang berikut ini.

Gambar 4.5
Diagram Batang Distribusi Frekuensi



Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar 4.5, menunjukkan rata-rata skor yang diperoleh berada memperoleh skor tinggi sebesar 159 dan skor rendah 140 jumlahnya berimbang sehingga data memiliki kecenderungan berdistribusi secara normal. Secara grafis dapat dilihat lebih jelas melalui histogram pada Gambar 4.6 berikut ini.

Gambar 4.6
Histogram Kinerja Guru



Berdasarkan Gambar 4.6 di atas menunjukkan bahwa data skor variabel motivasi kerja membentuk kurva normal, berarti dapat diartikan secara grafik data variabel kinerja kerja berdistribusi normal.

B. Hasil Penelitian

b.1 Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas menggunakan teknik pengujian normalitas galat baku taksiran. Uji normalitas galat baku taksiran dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov, normal apabila Sig. yang diperoleh memiliki harga lebih dari Sig.t 47able pada $\alpha = 0,05$ untuk jumlah responden 92 orang. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 dan X2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,65939762
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,069
	Negative	-,152
Kolmogorov-Smirnov Z		,832
Asymp. Sig. (2-tailed)		,492

a. Test distribution is Normal.

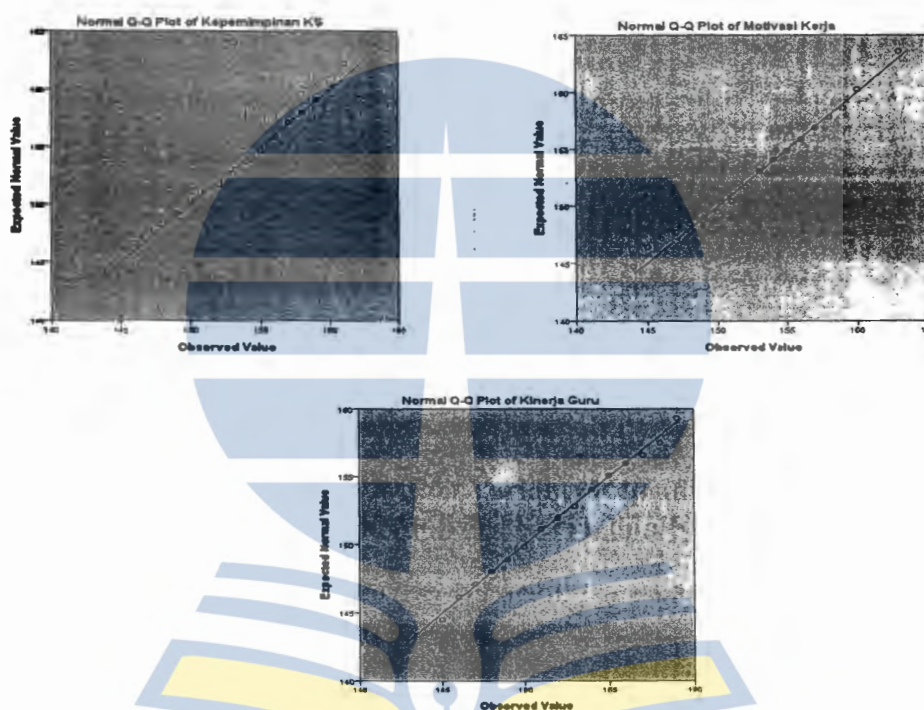
b. Calculated from data.

Dari Tabel 4.7 diperoleh Galat Taksiran untuk persamaan regresi Y atas X1 dan X2 menunjukkan Asymp Sig. $0,492 > 0,05$ dan nilai Ztabung sebesar 0,832 dan Z tabel = 0,1977 pada taraf kepercayaan 0,05 (Ztabel $0,832 > 0,1977$). Maka dapat diartikan bahwa variabel Y atas X1 dan X2 berdistribui normal.

Untuk melihat data ketiga variabel secara grafis dapat ditunjukkan dengan gambar berikut ini:

Gambar 4.7

Diagram *Q-Q Plot* Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru



Berdasarkan Gambar 4.7 Diagram *Q-Q Plot* variabel Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru menunjukkan bahwa sebagian besar data menyebar membentuk garis lurus sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda untuk mengetahui Hubungan variabel (X1) yaitu kepemimpinan, variabel (X2) yaitu motivasi kerja terhadap variabel (Y).

b.2.1 Analisis Hubungan antara Variabel X1 dengan Y

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik statistika inferensial yaitu analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi variabel Y melalui variable X dengan kata lain digunakan untuk mengetahui variabel Y apabila variabel X dimanipulasi atau dinaikkan atau diturunkan. Perhitungan analisis regresi dilakukan secara sederhana yaitu variable X1 dengan Y. Data variabel X1 yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh dari skor kuesioner yang diberikan kepada kepala sekolah. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara mencari regresi variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru. Pengujian hipotesis ditulis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan
Kinerja Guru

Ha : Terdapat hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan
Kinerja Guru

selanjutnya kriteria pengujian dengan ketentuan H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel, dan tolak H_0 jika t hitung $> t$ tabel. (i made, 2016). Berikut ini hasil uji regresi ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Coefficient Regresi Variabel Kepemimpinan
Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,301	18,517		9,737	,000
	Kepemimpinan	8,60	,105	,085	3,812	,019

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diperoleh persamaan regresi linear:

$Y = 18,301 + 8,60X_1 + e$, Artinya setiap peningkatan satu unit kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,086.

Untuk melihat Hubungan variabel X_1 dapat dilihat dari nilai signifikan pada. Jika nilai sig. 0,019 kurang dari 0,05 maka dapat diambil kesimpulan variabel X_1 berhubungan terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung diperoleh $3,812 > t$ tabel (t table = 1,664)., berarti H_0 ditolak, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y , dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru. Untuk melihat berapa kuat hubungan variabel X_1 terhadap variabel Y dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil *Correlation* antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Guru

		Kinerja_Guru	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja_Guru	1,000	,850
	Kepemimpinan	,850	1,000
N	Kinerja_Guru	92	92
	Kepemimpinan	92	92

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diperoleh nilai *Correlation* $r=0,850$ termasuk pada kriteria sangat kuat, maka dapat diartikan Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Guru.

Selanjutnya untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X1 memHubungani variabel Y dapat dilihat pada hasil uji regresi dengan menggunakan analisis regresi. Berikut ini hasil regresi linear ditunjukkan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Regresi Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,542	3,792

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai *R Square* (koefisien determiasi) sebesar 0,664 atau dapat dikatakan bahwa besarnya kontribusi variabel X1 terhadap

variabel Y sebesar 66,4% sedangkan sisanya kontribusi dari variabel lain sebesar 33,6%.

b.2.2 Analisis Hubungan antara Variabel X2 dengan Y

Pengujian hipotesis yang kedua adalah untuk mengetahui Hubungan variabel X2 terhadap variabel Y. Perhitungan analisis regresi dilakukan secara sederhana yaitu variable X2 dengan Y. Data variabel X2 yaitu motivasi kerja diperoleh dari skor kuesioner yang diberikan kepada guru. Pengujian hipotesis ditulis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Guru

Ha : Terdapat hubungan variabel Motivasi dengan Kinerja Guru

Untuk menjawab hipotesis tersebut dilakukan uji regresi linear. Hasil perhitungan regresi linear pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Coefficient Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,027	16,290		9,578	,000
	Motivasi kerja	5,30	,093	,060	2,567	,024

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diperoleh persamaan regresi linear: $Y = 15,027 + 5,30X_1 + e$, Artinya setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 5,30.

Untuk melihat terdapat hubungan antara variabel X2 dengan variabel Y dapat dilihat dari nilai signifikan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig. 0,024 kurang dari 0,05 maka dapat diambil kesimpulan variabel terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X2 dengan variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung diperoleh $2,567 > t \text{ tabel } (t \text{ table} = 1,664)$., berarti H_0 ditolak, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X2 dengan variabel Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) terdapat hubungan secara signifikan dengan Kinerja Guru. Untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel X2 dengan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Correlation antara Variabel Motivasi dengan Kinerja Guru

		Correlations	
		Kinerja Guru	Motivasi kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Guru	1,000	,631
	Motivasi_kerja	,631	1,000
N	Kinerja_Guru	92	92
	Motivasi_kerja	92	92

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diperoleh nilai *Correlation* $r = 0,631$ termasuk pada kriteria kuat, maka dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X2 terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel *Summary* yang ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Regresi Variabel Motivasi dengan Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,526 ^a	,277	,165

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,277 atau dapat dikatakan bahwa besarnya kontribusi Hubungan X2 terhadap variabel Y sebesar 27,7% sedangkan sisanya kontribusi dari variabel lain sebesar 72,3%.

b.2.3 Analisis hubungan antara Variabel X1 dan X2 dengan Y

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik statistika inferensial yaitu analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi variabel Y melalui variabel X1 dan X2 dengan kata lain digunakan untuk mengetahui harga variabel Y apabila variabel X1 dan X2 dimanipulasi atau dinaikkan atau diturunkan. Perhitungan analisis regresi berganda dilakukan secara bersama-sama variabel X1 dan X2 dengan Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mencari hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja. Pengujian hipotesis ditulis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja guru

Ha : Terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama dengan Kinerja guru.

Untuk menjawab hipotesis tersebut dilakukan uji regresi linear. Hasil perhitungan regresi linear pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15
Coefficient antara Variabel Kepemimpinan dan
Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	17,898	23,857	7,163	,000
	Motivasi	,530	,093	,066	,024
	Kepemimpinan	,860	,106	,085	,019

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh persamaan regresi linear:

$$Y = 0,53X_1 + 0,860X_2 + 17,898 + e$$

Untuk melihat adanya hubungan variabel X1 dan X2 dengan variabel Y dapat dilihat dari nilai signifikan yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16
Uji Regresi Multivariat Variabel Kepemimpinan
dan Motivasi dengan Kinerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	15,209	2	7,604	4,525	,039 ^b
	Residual	1288,530	89	14,478		
	Total	1303,739	91			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi_kerja

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai sig. 0,039 kurang dari 0,05 berarti terdapat hubungan antara Variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) Kinerja Guru (Y). Untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 dengan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17
Model Summary Regresi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,865	,611	3,805

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai *R Square* (koefisien determiasi) sebesar 0,865 atau dapat dikatakan bahwa besarnya kontribusi Hubungan X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 86,5% sedangkan sisanya kontribusi dari variabel lain sebesar 13,5%. Berikut ini ringkasan hasil hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.18

Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru
Terdapat hubungan antara Motivasi Guru dengan Kinerja guru.
Terdapat hubungan secara langsung antara Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Guru dengan Kinerja guru

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja; hubungan motivasi guru dengan kinerja, dan hubungan secara langsung kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

c.1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja dijelaskan melalui nilai r korelasi. 0,860. Besarnya kekuatan hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan variabel kinerja guru berada pada kriteria sangat kuat. Berdasarkan hasil pengolahan data secara empirik, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru.

Berdasarkan interpretasi hasil pengolahan data, diperoleh tingkat Hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat kuat, dapat dilihat pada *Correlation* kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,850. Selanjutnya Koefisien determinasi yang terbentuk yaitu $r_{y1}^2 = 0,664$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 66,4% adapun 33,6% merupakan kontribusi dari empirik yang lain. Hal ini berarti menjelaskan bahwa kinerja tidak berkembang begitu saja, tetapi membutuhkan stimulus-stimulus dari lingkungan sekitar. Menurut Rosmiati dan Kurniadi (2008, h.126) Kepemimpinan berasumsi bahwa pemimpin yang efektif tergantung pada taraf kematangan pengikut dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan orientasinya, baik orientasi tugas maupun

hubungan antar manusia. Semakin matang pengikut atau bawahan maka pemimpin harus mengurangi tingkat struktur tugas dan menambah orientasi hubungannya. Pada saat pengikut atau bawahan bergerak dan mencapai tingkat rata-rata kematangan, pemimpin mengurangi hubungan maupun orientasi tugasnya. Keadaan ini berlangsung sampai pengikut/bawahan mencapai kematangan penuh, artinya pengikut/bawahan sudah dapat mandiri baik dilihat kematangan kerjanya ataupun kematangan psikologinya.

Pengertian kepemimpinan menurut Rivai (dalam Pasolong, 2007;48) adalah teori kepemimpinan yang mendasarkan diri pada saling berhubungan antara jumlah petunjuk, arahan dan dukungan sosioemosional yang diberikan pemimpin. Kepala sekolah harus mampu membangun komunikasi efektif dan respektif agar bawahan mengetahui apa target yang harus dicapai. Pemantauan dan evaluasi harus dilakukan secara berkesinambungan sehingga perkembangan pencapaian tugas dapat diketahui. Kepala sekolah juga harus selalu siap menghadapi perubahan paradigma, kebijakan dan isu pendidikan agar organisasi sekolah yang dipimpinnya selalu *updated*, bertahan dan *adaptable*. Kepala sekolah yang memahami tingkat kematangan tenaga pendidiknya dapat memberikan stimulus kepada tenaga pendidiknya untuk dapat meningkatkan kreativitas tenaga pendidiknya sehingga apa yang menjadi kebijakan sekolah dapat dicapai dengan hasil yang maksimal.

Berdasarkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya secara efektif dan efisien, seperti kepala sekolah harus mampu melakukan perencanaan, mengorganisasikan segala bentuk yang berhubungan dengan perencanaan, kepala sekolah juga harus mampu mengarahkan dan membimbing anggotanya, selain itu kepala sekolah harus terampil mengkoordinasikan semua guru dan anggota sekolah lainnya sehingga terjalin hubungan kerja yang harmonis serta kepala sekolah harus mampu mengontrol segala kegiatan yang sudah direncanakan agar tercapai tujuan organisasi (Basri, 2014).

Berdasarkan hasil analisis data baik secara empirik maupun kajian teori antara kepemimpinan dan motivasi kerja guru memHubungani kinerja guru, menunjukkan Hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,0542 yang bernilai positif, maka mengandung arti Hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan merupakan aspek yang dapat mendukung terhadap kinerja guru di sekolah.

c.2 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Hubungan antara motivasi guru dengan kinerja guru dijelaskan melalui nilai r diperoleh nilai *Correlation* $r = 0,631$ termasuk pada kriteria kuat, maka dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki hubungan yang kuat terhadap

Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat diprediksi melalui motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh kesimpulan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Kekuatan tersebut dijelaskan melalui koefisien korelasi $r_{yx2} = 0,361$. Maka tingkat Hubungan tersebut adalah kuat. Kemudian koefisien determinasi yang terbentuk yaitu $r_y^2 = 0,277$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi guru terhadap kinerja sebesar 27,7% sedangkan 72,3% merupakan kontribusi dari faktor yang lain yang memerlukan penelitian lanjut.

Kinerja guru secara garis besar adalah aktivitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar, dan melakukan transfer *knowledge* kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah (Supardi, 2013). Kemauan dan usaha sebagai perwujudan motivasi, akan menyebabkan seseorang melakukan atau *action outcome* kinerja akan memiliki potensi untuk memodifikasi kemampuan dan motivasi untuk menghasilkan kinerja guru selanjutnya. Sehingga motivasi menjadi suatu faktor untuk meningkatkan kinerja guru.

Motivasi bagi guru dapat diartikan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan sebenarnya dan menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam

berupaya mencapai apa yang diinginkan baik itu positif atau negatif. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul dengan adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Kinerja guru dan pegawai lainnya di sekolah tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga diHubungani oleh motivasinya dalam menjalankan pekerjaan itu. Dalam konteks peningkatan mutu hasil belajar siswa, motivasi kerja ini juga mempunyai kaitan dengan mutu proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru juga merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat meningkatkan disiplin kerja.

Faktor kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik, tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. (1) Faktor kemauan berkaitan dengan etos kerja, mentalis dan motivasi. (2) Faktor sarana pendukung, Factor ini meliputi sarana lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja (upah/gaji). (3) Faktor supra sarana, factor supra sarana menyangkut kemampuan manajemen, hubungan industrial dan kebijakan-kebijakan yang ada (dalam Hapsari, 2005).

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau dengan kata lain kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang

telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis data baik secara empirik maupun secara kajian teori motivasi guru memHubungani kinerja guru. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja merupakan aspek yang dapat mendukung terhadap peningkatan kinerja guru itu sendiri.

c.3 Hubungan langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru dengan Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat Hubungan variabel X1 dan X2 terhadap vararibel Y atau melihat Hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis Ho diterima. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresimultivariat diperoleh nilai sig. 0,039 kurang dari 0,05 maka kesimpulannya variabel X1 dan X2 secara bersama-sama dapat berHubungan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) secara bersama-sama berHubungan terhadap Kinerja.

Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) dengan kinerja guru dapat dijelaskan dari besarnya korelasi nilai R sebesar

0,931. Besarnya nilai R sebesar 0,931 berarti hubungan secara langsung antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja guru sangat kuat.

Besarnya kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dijelaskan melalui koefisien determinasi sebesar 0,865 atau sebesar 86,5% variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan Hubungan terhadap kinerja guru. Pendekatan kepemimpinan harus selalu memperhatikan kesesuaian dengan kondisi dan situasi kematangan bawahan, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah memiliki peran penting yang sangat strategis dalam mewujudkan tujuan sekolah. Gold dan Evans (2005: h.h.13-14) menyatakan pemahaman, power dan komitmen kepala sekolah memiliki efek langsung baik pada tenaga pendidik maupun peserta didik melalui kepemimpinan yang dipilihnya dengan tujuan meningkatkan pendidikan di sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga yang tersedia di sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berhubungan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Menurut Basri Hasan ada dua aspek yang harus dimiliki kepala sekolah agar biasa memimpin dengan baik yaitu berdasarkan tugas kepemimpinan kepala sekolah dan berdasarkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan tugas kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011: 22) menyebutkan kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling memHubungani antara lain: 1) tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (perilaku tugas); 2) tingkat dukungan sosio emosional yang disajikan pemimpin (perilaku hubungan); 3) tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam pelaksanaan tugas, fungsi/tujuan. Menurut Rosmiati dan Kurniadi (2008, h.126) kepemimpinan berasumsi bahwa pemimpin yang efektif tergantung pada taraf kematangan pengikut dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan orientasinya, baik orientasi tugas maupun hubungan antar manusia. Semakin matang pengikut atau bawahan maka pemimpin harus mengurangi tingkat struktur tugas dan menambah orientasi hubungannya. Pada saat pengikut atau bawahan bergerak dan mencapai tingkat rata-rata kematangan, pemimpin mengurangi hubungan maupun orientasi tugasnya.

Motivasi dapat berHubungan positif atau negatif terhadap kerja Guru. Motivasi kerja Guru juga diHubungani oleh banyak unsur antara lain: cita-cita/aspirasi, kemampuan Guru, kondisi individu / lingkungan serta upaya-upaya pembinaan yang

dilakukan oleh Kepala Sekolah. Prabu (2000: 67) menyebutkan faktor yang memHubungani pencapaian kinerja yaitu, (1) Faktor Kemampuan. Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (*knowledge+skill*) artinya pegawai yang memiliki (IQ diatas rata-rata 110 sampai 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.(2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Suparlan (1997) mengemukakan peran dan tugas guru adalah sebagai berikut:

(1) peran manajemen (*the management role*), dengan tugas utama: (a) mengetahui latar belakang, sosial ekonomi, dan intelektual akademis siswa, dan (b) mengetahui perbedaan individual siswa, potensi, dan kelemahan siswa, termasuk pembelajaran mereka; dan (2) peran pengajaran (*the instructional role*), yang mencakup tugas-tugas utama: (a) menyampaikan pengetahuan dan keterampilan, (b) memahamkan siswa tentang tanggungjawab, disiplin, dan produktif; (c) menghargai dan kasih sayang terhadap siswa; (d) menyampaikan nilai-nilai moral dan kemanusiaan dalam semua langkahnya; (e) mendorong siswa untuk bersikap inovatif, kreatif, dan memahami perbedaan individualitas; (f) memberikan contoh bagi siswa, baik kata-

kata dan perilakunya; dan (g) mengajarkan terhadap kepedulian terhadap lingkungan dan memahami perkembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kehidupan modern.

Terdapat tiga aspek yang harus dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian hasil belajar. Menyusun rencana pembelajaran bertujuan untuk menberhasilan proses belajar mengajar, untuk itu seorang guru harus mampu menyusun rencana pembelajaran seperti menyusun RPP, menguasai metode, model, dan strategi pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru merupakan kegiatan lanjutan menyusun rencana pembelajaran. Dalam melaksanakan pembelajaran seorang guru harus mampu menciptakan suasana yang kondusif saat mengajar, mampu menguasai media pembelajaran serta guru harus mampu mengelolah proses pembelajaran agar pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan apa yang direncanakan. Hal terakhir yang harus dilakukan oleh seorang guru yaitu melaksanakan evaluasi hasil belajar seperti ujian harian, ujian tengah semester dan ujian akhir semester serta evaluasi pada saat proses belajar mengajar (Barnawi & Arifin, 2012)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) yang disajikan melalui persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 0,535X_1 + 1,823$. Besarnya nilai produktivitas kerja (Y) dapat diprediksikan melalui kepemimpinan. Semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dapat dilihat pada nilai korelasi sebesar 0,852, tergolong pada kriteria sangat kuat. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi, diperoleh nilai signifikan variabel 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 berhubungan terhadap variabel Y , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).**
2. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) yang disajikan melalui persamaan regresi $\hat{Y}_2 = 0,442X_2 + 1,823$. Besarnya nilai kinerja guru (Y) dapat diprediksikan melalui motivasi kerja guru. Maka semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi, diperoleh nilai signifikan variabel

0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 berhubungan terhadap variabel Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_1) berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Terdapat hubungan positif motivasi kerja guru dengan kinerja guru dapat dilihat pada nilai korelasi sebesar 0,522 termasuk pada kriteria kuat.

3. Terdapat hubungan yang sangat signifikan kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) yang disajikan melalui persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 0,535 X_1 + 0,442X_2 + 1,823 + e$. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05 maka variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dapat berhubungan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) secara bersama-sama berhubungan terhadap Kinerja Guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan disarankan sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dalam proses pembelajaran, diharapkan ada evaluasi yang berkesinambungan terhadap kinerja guru yang hasil dari evaluasi tersebut ditindak lanjuti dengan perhatian dan motivasi guru.

2. Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan sekolah. Oleh karena itu guru perlu meningkatkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dan tingkat profesionalitasnya. Sebab dengan kualitas guru serta kinerja yang baik akan dapat mencetak generasi yang baik dan berkualitas kelak.
3. Kepala sekolah sebaiknya agar memberi tugas kepada setiap guru-guru untuk menciptakan metode yang dapat membuat peserta didik bersemangat dalam belajar, sebagai upaya peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran di kelas.
4. Untuk lebih meningkatkan pelaksanaan kepemimpinan diharapkan Kepala Sekolah dapat menerapkan kebebasan berikir dan bertindak kepada semua guru.
5. Agar kinerja guru lebih meningkat dalam menerapkan teori belajar sesuai dengan perkembangan peserta didik usia Sekolah Dasar, perlu diberikan pelatihan tentang pendidikan yang lebih dikenal dengan pendekatan yang sesuai untuk tingkat sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Prenada media Group.
- Firmawati, dkk. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Listiyasari, E. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. diakses tgl. 19 April 2018 jam 23.07 WIB.
<http://zalssyam.blogspot.co.id/2015/06/kinerja-guru-motivasi-kerja-dan.html>,
- Majid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Manullang, M. dan Marihot, A.M.H. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta Gadjah Mada University Press (UGM).
- Martoyo dan Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama,. BPFE Yogyakarta.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ondi, S. dan Aris. (2012). *Etika Profesi Keguruan*, Bandung, PT.Refika Aditama.
- Prabu, M.A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT.Refika Aditama.
- Putrawan, I.M. (2017). *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian-Penelitian*. Bandung, Alfabeta

Rahman, H.T. (2014). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Bahasa Inggris di SMP Swasta se-Kabupaten Garut*. Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia, 2014, h. 1-3.

Rusman. (2016). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan profesionalisme Guru*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Sardiman, A.M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.

Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Septiana R. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118.

Siagian. P. S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Su'ud. (2015). *Kepemimpinan: Teori dan Praktek*, Jurnal Kajian Bisnis VOL. 23, NO. 1, 2015, 71 – 88.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Usman dan Husaini. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta: UNY Press. Volume I | Nomor 1 | Januari 2013

Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Yukl. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*, edisi kelima, Jakarta: PT.Indeks



Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba**IDENTITAS RESPONDEN**

- No :
- Tempat tugas :
- Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan* (*coret salah satu*)
- Usia :
- Mengajar di kelas :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas responden dengan sebenarnya dan lengkap pada kolom yang telah disediakan
2. Jawablah pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dan yang Bapak/Ibu kehendaki sesuai hati nurani.
3. Berilah tanda Chek (√) pada kolom yang telah disediakan.
4. Apabila Bapak/Ibu responden terjadi kesalahan dalam menjawab, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda (=) pada jawaban yang kurang tepat dan kemudian menggantinya dengan jawaban yang tepat contoh

SL	SR	K	P	TP
≠	√			

5. Kuesioner ini tidak akan berdampak pada karir Bapak/Ibu karena kuesioner ini hanyalah kebutuhan kami dalam mengumpulkan data penelitian untuk melengkapi persyaratan penyelesaian tugas akhir perkuliahan.
6. Kami sangat berterima kasih sekali atas bantuan yang Bapak/Ibu guru berikan dalam pengisian kuesioner ini semoga Bapak/Ibu guru mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT Amiiin.

B. Instrumen penelitian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Skala Penilaian

Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Kadang-kadang (K) 3, Pernah (P) = 2, Tidak Pernah (TP) = 1

NO	PERNYATAAN	SL	SR	K	P	TP
		5	4	3	2	1
Paksaan/otoriter						
1	Kepala sekolah memberikan perintah dengan tegas					
2	Kepala sekolah memberikan perintah dengan jelas					
3	Kepala sekolah dalam memberikan perintah sangat berwibawa					
4	Kepala sekolah memberikan surat perintah kepada guru untuk melaksanakan tugas					
5	Kepala Sekolah membuat aturan sendiri.					
6	Kepala Sekolah memerintahkan agar guru mengajar tepat waktu					
Kemampuan memberikan reward						
7	Kepala Sekolah memberikan penghargaan (<i>reward</i>) kepada guru yang telah melaksanakan tugas.					
8	Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang rajin.					
9	Kepala sekolah memberikan Penghargaan karena prestasi guru.					
10	Kepala sekolah memberikan reward berupa pujian					
11	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin					
12	Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang kreatif					
13	Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang telah mengharumkan nama sekolah					

NO	PERNYATAAN	SL	SR	K	P	TP
		5	4	3	2	1
Keahlian yang dimiliki						
14	Kepala Sekolah memiliki kemampuan membuat surat penugasan guru kelas.					
15	Kepala Sekolah memberikan contoh membuat program pembelajaran.					
16	Kepala Sekolah memberikan contoh menentukan model pembelajaran					
17	Kepala Sekolah memiliki kemampuan membuat agenda har					
18	Kepala Sekolah memiliki kemampuan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).					
19	Kepala Sekolah memiliki kemampuan menyusun Rencana Kerja Kepala Sekolah yang sama setiap tahun.					
20	Kepala Sekolah memberikan contoh membuat program penilaian					
21	Kepala Sekolah memiliki kemampuan menggunakan laptop atau komputer.					
22	Kepala Sekolah menggunakan OHP/infokus setiap menyelenggarakan rapat					
23	Kepala Sekolah mampu membuat jadwal pembina upacara setiap hari senin.					
24	Kepala Sekolah mampu membuat jadwal supervisi kelas					
Legitimasi jabatan						
25	Kepala Sekolah memiliki SK dari pemerintah					
26	Kepala Sekolah memiliki ijazah S1					
27	Kepala Sekolah memiliki surat penempatan dari pengawas					
28	Kepala Sekolah memiliki sertifikat pendidik					
Wibawa dan dihormati						
29	Kepala Sekolah dihormati oleh guru karena ketegasannya					
30	Kepala Sekolah dihormati oleh guru karena kepandaiannya					

NO	PERNYATAAN	SL	SR	K	P	TP
		5	4	3	2	1
31	Kepala Sekolah dihormati oleh guru karena kepangkatan dan kedudukannya.					
32	Kepala Sekolah dihormati oleh guru karena kewibaannya					
33	Kepala Sekolah dipandang baik oleh guru karena memberikan teladan yang baik dengan bahasa yang santun					
34	Kepala Sekolah sangat disegani karena kebaikannya					
35	Kepala Sekolah dihormati karena memiliki kecakapan dalam memimpin.					



C. Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)

Skala Penilaian

Sangat setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-Ragu (RR) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Faktor Intern						
a. Keinginan untuk dapat hidup						
1	Saya mendapat tunjangan keluarga dari pemerintah					
2	Saya menerima penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan.					
b. Keinginan untuk memiliki						
3	Saya bekerja karena ingin memiliki rumah.					
4	Saya bekerja karena ingin mendapat penghasilan yang tetap					
5	Saya bekerja dengan harapan mendapat pujian orang.					
c. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan						
6	Saya bekerja sesuai dengan tugas yang di berikan kepala sekolah					
7	Saya bekerja sesuai dengan kompetensi akademik yang ditunjukkan dengan ijazah.					
8	Saya mendapatkan pengakuan dari masyarakat sebagai guru hanya dilingkungan sekolah saja.					
d. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan						
9	Saya mendapatakan penghargaan berupa sertifikat pendidik					
10	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari masyarakat.					
11	Saya ingin mendapat penghargaan karena prestasi kerja					
e. Keinginan untuk berkuasa						
12	Saya berkeinginan untuk menjadi Kepala sekolah karena prestasi kerja.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
13	Saya berkeinginan untuk mengajukan kenaikan pangkat					
14	Saya berkeinginan untuk menjadi pengawas sekolah					
15	Saya berkeinginan jadi kepala sekolah karena saya lebih baik dari pada guru yang lainnya dalam segala hal.					
B. Faktor Ektern						
a. Kondisi lingkungan kerja						
16	Saya senang dengan lingkungan kerja yang bersih.					
17	Saya betah di ruangan kerja karena ada komputer dan fasilitas internet meskipun pemakaiannya masih bergantian.					
18	Saya betah karena pencahayaan di dalam ruangan cukup.					
b. Kompensasi yang layak						
19	Saya mendapatkan tunjangan sertifikasi yang cukup bagi guru.					
20	Saya mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan (tamsil) dari pemerintah yang dianggap cukup.					
21	Saya menginginkan penghasilan tambahan diluar pekerjaan menjadi guru.					
22	Saya mendapatkan transport dari pihak sekolah sesuai dengan kebutuhan.					
c. Supervisi secara berkala						
23	Saya mendapat jadwal supervisi kelas dari kepala sekolah.					
24	Saya mendapatkan pengawasan rutin dari kepala sekolah.					
25	Saya mendapat dorongan semangat karena ada supervisi kepala sekolah.					
26	Saya rasa supervisi dilakukan hanya untuk melihat kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran.					
d. Adanya jaminan pekerjaan dan status yang jelas						
27	Saya mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja.					
28	Saya memiliki asuransi kesehatan berupa BPJS dari pemerintah.					
29	Saya semangat bekerja karena akan mendapatkan tunjangan penghasilan tambahan.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
30	Saya memiliki Surat Keterangan/SK PNS dari pemerintah.					
31	Saya memiliki surat penugasan dari Kepala sekolah					
32	Saya memiliki tanggung jawab sendiri atas kemajuan dan keberhasilan tujuan lembaga atau tujuan pendidikan.					
	e. peraturan yang fleksibel					
33	Saya ikut serta dalam membuat peraturan dan tata tertib sekolah.					
34	Saya melaksanakan aturan sesuai dengan yang dibuat secara bermusyawarah.					
35	Saya menginginkan aturan yang dibuat berdasarkan hasil musyawarah disesuaikan dengan keadaan guru.					



A. Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Skala Penilaian

Selalu (SL) = 5, Sering (S) = 4, Kadang-kadang (K) = 3, Pernah (P) = 2, tidak Pernah (TP) = 1

NO	PERNYATAAN	SL	SR	K	P	TP
		5	4	3	2	1
a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran						
1	Saya membuat Program Tahunan pada awal Tahun pelajaran					
2	Saya membuat Program Semester pada awal tahun pembelajaran					
3	Saya membuat kalender pendidikan untuk menentukan hari efektif pembelajaran sekolah.					
4	Saya memiliki kemampuan membuat Rencana pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					
5	Saya sudah menggunakan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan materi pembelajaran.					
6	Saya dapat menentukan alat peraga yang sesuai dengan materi pembelajaran.					
7	Saya mampu menentukan materi pembelajaran hanya berdasarkan buku sumber saja.					
8	Saya mampu menentukan materi yang sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran(RPP)					
b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran						
9	Saya menyuruh anak untuk membiasakan diri berbaris didepan kelas sebelum masuk.					
10	Saya memimpin doa bersama peserta didik sebelum pembelajaran dimulai.					
11	saya mengisi daftar hadir siswa / absen siswa sebelum pembelajaran dimulai.					
12	Saya membuka pembelajaran dengan mengadakan apersepsi berupa pertanyaan agar anak berpikir keras.					
13	Saya menggunakan alat peraga yang berupa OHP / infokus dalam penyampaian materi pembelajaran					
14	Saya memiliki kemampuan menggunakan laptop dalam menyampaikan materi pembelajaran					

NO	PERNYATAAN	SL	SR	K	P	TP
		5	4	3	2	1
c. Kemampuan mengevaluasi hasil belajar						
15	Saya membuat program penilaian					
16	Saya mengadakan penilaian pada akhir pembelajaran					
17	Saya mengadakan penilaian harian setelah selesai satu pokok bahasan/indikator					
18	Saya membagikan hasil penilaian harian kepada siswa untuk diketahui orang tua siswa					
19	Saya menyimpan hasil penilaian siswa di display kelas					
d. Kemampuan mengadakan komunikasi						
20	Saya menghabiskan waktu istirahat untuk ngobrol dengan guru lainnya diluar sekolah.					
21	Saya menanyakan hal-hal yang kurang dimengerti kepada rekan guru lainnya.					
22	Saya menanyakan hal-hal yang kurang dimengerti kepada kepala sekolah.					
23	Saya mengadakan kunjungan rumah (<i>home visit</i>) kerumah siswa untuk mengetahui keadaan siswa dan situasi belajar siswa dirumah.					
24	Saya mengikuti kegiatan gugus untuk menambah pengetahuan.					
25	Saya memiliki sikap loyalitas kepada kepala sekolah.					
26	Saya melakukan pengayaan berdasarkan sumber materi yang ada.					
27	Saya mengadakan pengayaan berdasarkan kemampuan sendiri tanpa melihat materi yang sudah dipelajari.					
e. Kemampuan melaksanakan remedial.						
28	Saya mengadakan kegiatan remedial setelah selesai penilaian harian.					
29	Saya mengadakan kegiatan remedial kepada siswa yang nilainya kurang.					
30	Saya membuat soal remedial sesuai dengan materi pembelajaran.					
31	Saya melaksanakan kegiatan remedial karena perintah kepala sekolah					

NO	PERNYATAAN	SL	SR	K	P	TP
		5	4	3	2	1
32	Saya membagikan hasil penilaian remedial kepada siswa.					
f. Kemampuan melaksanakan pengayaan						
33	Saya mengadakan kegiatan pengayaan setelah selesai penilaian harian					
34	Saya mengadakan kegiatan pengayaan kepada siswa yang mendapatkan nilai baik/diatas KKM					
35	Saya membuat materi pengayaan dengan cara mencari di internet					



Nomor Resp.	Nomor Butir Instumen																																								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	17	18	19	20	21	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
59	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	162		
60	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	5	161		
61	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	162			
62	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	174			
63	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	164			
64	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	165			
65	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	164			
66	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	172		
67	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	164		
68	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	164		
69	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	166		
70	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	170			
71	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	168			
72	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	170		
73	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	169		
74	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	168		
75	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	169		
76	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	161		
77	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	165		
78	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	170		
79	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	167		
80	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	170		
81	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	165		
82	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	165		
83	4	5	3	2	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	159		
84	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	164		
85	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	169		
86	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	168		
87	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	166		
88	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	162			
89	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	170			
90	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	165			
91	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	172		
92	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	164			



Hasil Uji Coba Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y)

Nomor Resp.	Nomor Butir Instrumen																																								Total Skor				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	5	4	5	5	1	4	3	5	5	4	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	168			
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	1	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	169		
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	181		
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	172	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	1	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	174	
6	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	177		
7	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	1	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	166
8	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	178		
9	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	177		
10	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	176		
11	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	168		
12	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	177			
13	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	175		
14	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	175			
15	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	171		
16	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	170				
17	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	184		
18	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	180		
19	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	178		
20	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	173		
21	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	177		
22	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	174		
23	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	178		
24	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	176		
25	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	180		
26	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	171		
27	5	4	5	4	5	4	4	5	3	2	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	172		
28	4	4	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	173				
29	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	184			
30	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	176		



Hasil Uji coba Variabel Motivasi guru (Y)

Nomor Resp.	Nomor Butir Instumen																																								Total Skor		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	181
2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	176	
3	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	180	
4	5	4	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	178	
5	5	5	1	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	177		
6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	182	
7	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	173	
8	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	176	
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	177		
10	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	179		
11	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	174	
12	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	176	
13	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	176		
14	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	177	
15	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	180	
16	3	3	5	4	4	5	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	173	
17	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	178	
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	174		
19	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	176	
20	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	178	
21	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	177		
22	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	173	
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4	4	5	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	168		
24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	4	4	5	167	
25	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	176		
26	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	166	
27	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	169		
28	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	183	
29	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	177		
30	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	175		

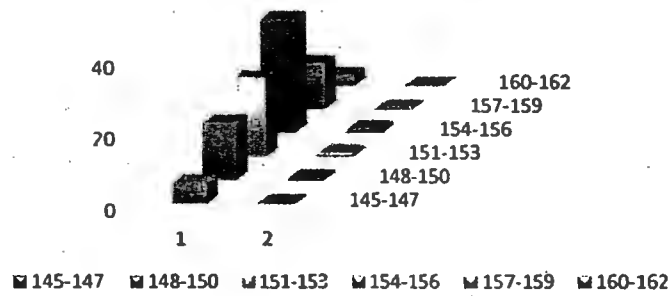


Hasil Ujicoba Variabel Kinerja Guru (Y)

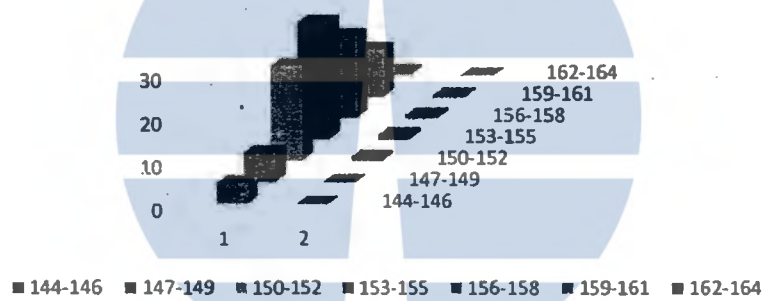
Nomor Resp.	Nomor Butir Instumen																																							Total Skor				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40			
1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	179
2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	176
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	175
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	179
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	3	174	
6	4	4	4	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	5	174		
7	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	179	
8	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	178
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	178	
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	180	
11	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	179	
12	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	176	
13	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	179		
14	5	3	3	5	4	4	5	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	172	
15	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	179	
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	176	
17	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	179	
18	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	175	
19	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	180	
20	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	179
21	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	177
22	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	171
23	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	172	
24	4	5	5	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	169	
25	5	4	5	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	1	5	4	5	5	1	4	4	4	5	4	5	165		
26	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	5	5	4	4	5	4	5	4	177		
27	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	175		
28	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	5	4	5	3	2	5	4	4	5	5	4	169			
29	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	175	
30	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	181	



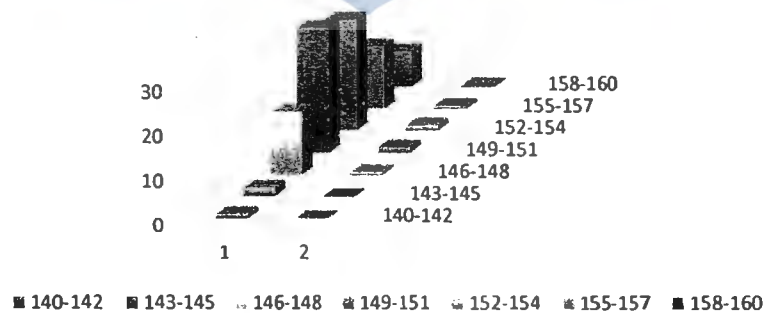
**Diagram Distribusi Frekuensi
Variabel Kepemimpinan**



**Diagram Distribusi Frekuensi
Variabel Motivasi Kerja**



**Diagram Distribusi Frekuensi
Variabel Kinerja**



LAMPIRAN HASIL UJI COBA INSTRUMEN

a. Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

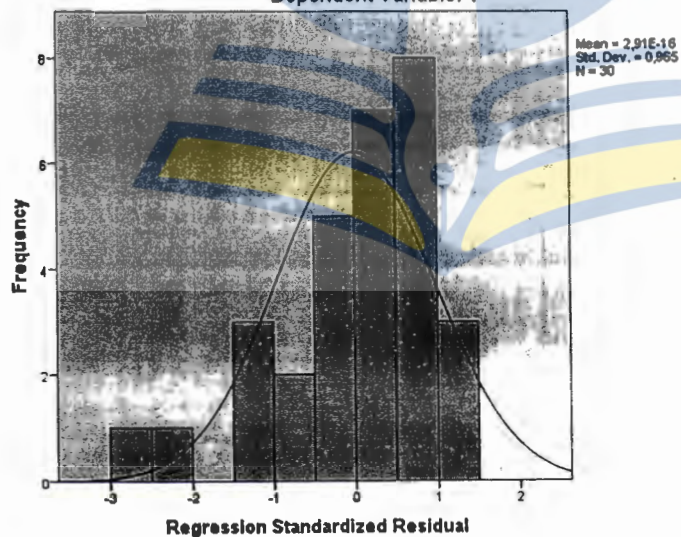
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

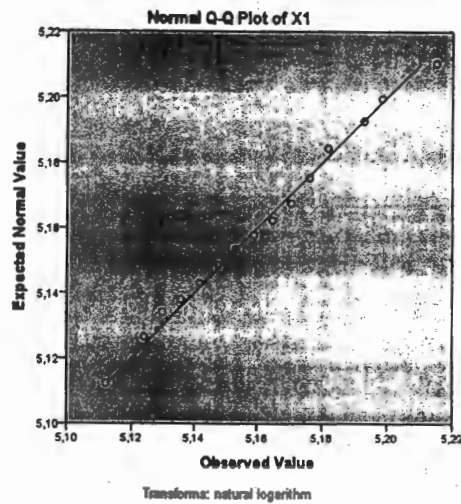
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,592	,075	40

Histogram

Dependent Variable: Y





Item-Total Statistics Variabel X1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
p1	170,5333	21,775	,304	.
p2	170,7000	19,045	,247	.
p3	170,7000	56,597	,520	.
p4	170,5000	22,052	,353	.
p5	170,4667	18,878	,131	.
p6	170,6667	21,333	,211	.
p7	170,8667	19,361	,110	.
p8	170,8000	21,062	,268	.
p9	170,5333	20,809	,227	.
p10	170,4333	39,633	,365	.
p11	170,4000	21,421	,241	.
p12	170,5667	19,426	,120	.
p13	170,7000	23,390	,271	.
p14	170,7667	32,944	,307	.
p15	170,8333	31,523	,348	.
p16	170,4333	40,392	,336	.
p17	170,6333	24,964	,242	.
p18	170,8333	20,213	,343	.
p19	170,7000	20,562	,385	.
p20	170,5333	20,326	,442	.
p21	170,4333	34,151	,393	.
p22	170,5000	22,293	,238	.
p23	170,6000	19,903	,074	.
p24	170,6000	21,283	,398	.
p25	170,8667	18,120	,457	.
p26	170,8333	21,868	,272	.
p27	170,5333	49,982	,419	.
p28	170,4333	18,116	,422	.
p29	170,6000	49,421	,423	.
p30	170,5000	36,534	,373	.
p31	170,6333	18,999	,276	.
p32	170,8667	17,223	,285	.
p33	170,5667	20,668	,115	.
p34	170,7667	21,495	,242	.
p35	170,8000	23,924	,229	.
p36	170,4667	34,189	,318	.
p37	170,5000	37,638	,348	.
p38	170,5333	34,223	,357	.
p39	170,4667	49,361	,451	.
p40	170,9000	38,886	,361	.

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

2. Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

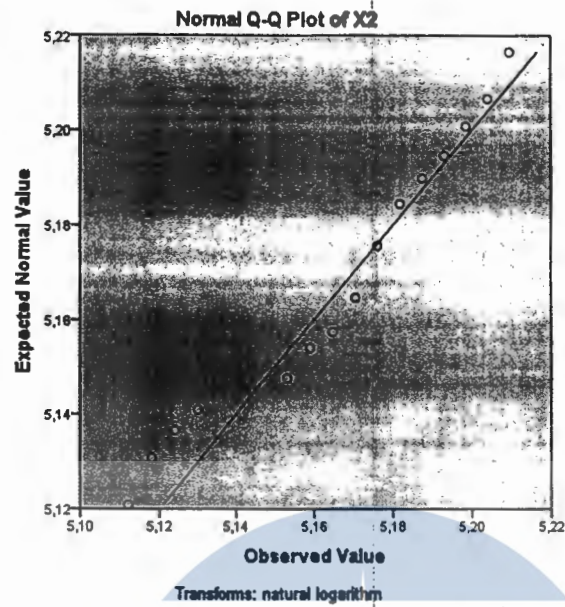
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
,655	-,289	40

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics Variabel X2

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
p1	171,1333	16,671	,008	.
p2	171,3000	17,114	-,072	.
p3	171,4333	18,461	,273	.
p4	171,8667	14,533	,147	.
p5	171,5667	18,530	,292	.
p6	171,3667	16,240	,123	.
p7	171,3333	3,299	,321	.
p8	171,2333	17,840	,221	.
p9	171,1000	16,369	,223	.
p10	171,2667	17,237	,206	.
p11	171,2000	17,269	,205	.
p12	171,2000	16,855	,329	.
p13	171,4000	16,248	,499	.
p14	171,2333	17,289	,109	.
p15	171,2000	16,441	,071	.
p16	171,8667	11,275	,407	.
p17	171,2333	17,426	,137	.
p18	171,4333	17,771	,197	.
p19	171,2667	18,616	,503	.
p20	171,3333	16,713	,334	.
p21	171,4333	16,047	,052	.
p22	171,2667	17,444	,544	.
p23	171,2667	19,651	,499	.
p24	171,3000	17,459	,445	.
p25	171,3667	16,102	,353	.
p26	171,4000	16,110	,357	.
p27	171,2333	17,978	,249	.
p28	171,2667	17,789	,221	.
p29	171,2667	16,064	,427	.
p30	171,5000	16,741	,325	.
p31	171,3667	18,240	,289	.
p32	171,2000	18,372	,327	.
p33	171,2333	15,220	,302	.
p34	171,3667	16,309	,363	.
p35	171,5000	16,259	,353	.
p36	171,4333	16,047	,399	.
p37	171,5000	15,914	,265	.
p38	171,0000	17,241	,492	.
p39	171,4333	15,633	,279	.
p40	171,2000	15,614	,219	.

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



3. Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

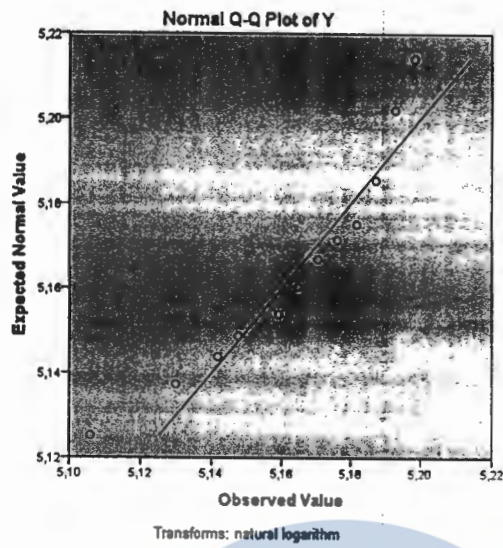
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
,649	,291	40

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics Variable Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
p1	171,3667	14,309	,418	.
p2	171,3000	13,528	,210	.
p3	171,3667	14,999	,438	.
p4	171,4667	14,740	,316	.
p5	171,9333	11,651	,248	.
p6	171,4000	13,766	,383	.
p7	171,5000	15,776	,331	.
p8	171,7000	13,459	,503	.
p9	171,4000	15,697	,289	.
p10	171,2667	15,237	,399	.
p11	171,2000	13,752	,215	.
p12	171,5000	15,431	,226	.
p13	171,3000	14,493	,007	.
p14	171,4333	13,771	,482	.
p15	171,4333	13,426	,277	.
p16	171,7667	14,254	,086	.
p17	171,5333	13,775	,523	.
p18	171,7667	15,771	,263	.
p19	171,4667	13,775	,518	.
p20	171,3000	14,631	,543	.
p21	171,3667	14,861	,503	.
p22	171,5667	14,461	,011	.
p23	171,5333	14,395	,002	.
p24	171,4000	13,972	,397	.
p25	171,3000	15,666	,272	.
p26	171,4667	13,223	,283	.
p27	171,3333	14,023	,616	.
p28	171,5333	14,395	,125	.
p29	171,9000	12,783	,323	.
p30	171,3667	15,895	,331	.
p31	171,6000	15,145	,479	.
p32	171,5667	15,495	,251	.
p33	171,8667	15,430	,232	.
p34	171,9667	12,516	,499	.
p35	171,7000	15,321	,499	.
p36	171,6667	14,092	,335	.
p37	171,5333	13,775	,392	.
p38	171,4000	16,317	,453	.
p39	171,3000	14,148	,359	.
p40	171,3333	15,264	,293	.

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



Pernyataan Variabel X1	Corrected Item-Total Correlation	Pernyataan Variabel X2	Corrected Item-Total Correlation	Pernyataan Variabel Y	Corrected Item-Total Correlation
p1	,304	p1	,008	p1	,418
p2	,247	p2	-,072	p2	,210
p3	,520	p3	,273	p3	,438
p4	,353	p4	,147	p4	,316
p5	,131	p5	,292	p5	,248
p6	,211	p6	,123	p6	,383
p7	,110	p7	,321	p7	,331
p8	,268	p8	,221	p8	,503
p9	,227	p9	,223	p9	,289
p10	,365	p10	,206	p10	,399
p11	,241	p11	,205	p11	,215
p12	,120	p12	,329	p12	,226
p13	,271	p13	,499	p13	,007
p14	,307	p14	,109	p14	,482
p15	,348	p15	,071	p15	,277
p16	,336	p16	,407	p16	,086
p17	,242	p17	,137	p17	,523
p18	,343	p18	,197	p18	,263
p19	,385	p19	,503	p19	,518
p20	,442	p20	,334	p20	,543
p21	,393	p21	,052	p21	,503
p22	,238	p22	,544	p22	,011
p23	,074	p23	,499	p23	,002
p24	,398	p24	,445	p24	,397
p25	,457	p25	,353	p25	,272
p26	,272	p26	,357	p26	,283
p27	,419	p27	,249	p27	,616
p28	,422	p28	,221	p28	,125
p29	,423	p29	,427	p29	,323
p30	,373	p30	,325	p30	,331
p31	,276	p31	,289	p31	,479
p32	,286	p32	,327	p32	,251
p33	,115	p33	,302	p33	,232
p34	,242	p34	,363	p34	,499
p35	,229	p35	,353	p35	,499
p36	,318	p36	,399	p36	,335
p37	,348	p37	,265	p37	,392
p38	,357	p38	,492	p38	,453
p39	,451	p39	,279	p39	,359
p40	,361	p40	,219	p40	,293

3. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kinerja Guru	92	151.91	3.717	140	159
Kepemimpinan KS	92	153.40	3.564	145	161
Motivasi Kerja	92	153.72	3.995	144	163

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru	Kepemimpinan KS	Motivasi Kerja
N		92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	151.91	153.40	153.72
	Std. Deviation	3.717	3.564	3.995
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.088	.085
	Positive	.086	.069	.082
	Negative	-.093	-.088	-.085
Test Statistic		.093	.088	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^a	.073 ^a	.096 ^a

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	151.91	3.717	92
Kepemimpinan KS	153.40	3.564	92
Motivasi Kerja	153.72	3.995	92

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan KS ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Correlations

		Kinerja Guru	Kepemimpinan KS	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.982	.982
	Kepemimpinan KS	.982	1.000	.987
	Motivasi Kerja	.982	.987	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000	.000
	Kepemimpinan KS	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Guru	92	92	92
	Kepemimpinan KS	92	92	92
	Motivasi Kerja	92	92	92

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.985 ^a	.971	.970	.642	.971	1480.294	2	89	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan KS

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220.611	2	610.305	1480.294	.000 ^b
	Residual	36.694	89	.412		
	Total	1257.304	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan KS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.823	3.329		.548	.585
	Kepemimpinan KS	.535	.115	.513	4.639	.000
	Motivasi Kerja	.442	.103	.475	4.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja Guru	Predicted Value	Residual
1	-4.856	140	143.12	-3.118

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	143.12	160.09	151.91	3.662	92
Residual	-3.118	1.904	.000	.635	92
Std. Predicted Value	-2.401	2.231	.000	1.000	92
Std. Residual	-4.856	2.966	.000	.989	92

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

5. Uji Disribusi Frekuensi

Kepemimpinan KS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	145-147	6	6.5	6.5	6.5
	148-150	16	17.4	17.4	23.9
	151-153	22	23.9	23.9	47.8
	154-156	32	34.8	34.8	82.6
	157-159	13	14.1	14.1	96.7
	160-162	3	3.3	3.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	144-146	5	5.4	5.4	5.4
	147-149	7	7.6	7.6	13.0
	150-152	22	23.9	23.9	37.0
	153-155	27	29.3	29.3	66.3
	156-158	19	20.7	20.7	87.0
	159-161	11	12.0	12.0	98.9
	162-164	1	1.1	1.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	140-142	1	1.1	1.1	1.1
	143-145	2	2.2	2.2	3.3
	146-148	14	15.2	15.2	18.5
	149-151	28	30.4	30.4	48.9
	152-154	25	27.2	27.2	76.1
	155-157	14	15.2	15.2	91.3
	158-160	8	8.7	8.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	



PEMERINTAH KABUPATEN CIANJUR 43525.pdf
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan No. 3 Telp (0263) 264239-264760 Cianjur

Nomor: 800/ /Bid.SD/Kab/2018

Cianjur, 4 Juni 2018

Lamp :-

Perihal: Ijin Pengambilan Data Penelitian

Berdasarkan surat dari Universitas Terbuka Bogor nomor: 1035/UN31.31/KM/2018 tanggal 4 Juni 2018 tentang Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini Kepala Bidang Bina SD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur memberikan ijin pengambilan data untuk penelitian dalam penyusunan Tesis dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru" kepada:

Nama : RAHMAT SOBANDI
Tempat/Tgl.Lahir : Cianjur, 02-01-1972
NIM : 500803555
Prog. Studi : S2-Magister Pendidikan Dasar

Demikian Ijin Pengambilan Data Penelitian ini kami berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Cianjur, 4 Juni 2018
KEPALA BIDANG BINA SD
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Cianjur



[Signature]
AGUS SUPIANDI, S.PD., M.Pd.
NIP. 196202011983051004

Kesimpulan Tesis

Apabila Kepemimpinan dan Motivasi Kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja.

