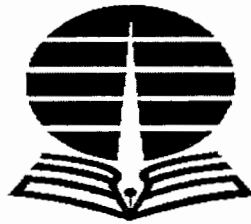


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI PROFESI DENGAN KINERJA GURU DI
SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN PAMIJAHAN
KABUPATEN BOGOR**



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar

Disusun Oleh:

NURASIAH ADNAN

NIM. 500638302

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
BOGOR**

2018

ABSTRAK**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
PROFESI DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI
KECAMATAN PAMIJAHAN KABUPATEN BOGOR**

Nurasiah Adnan^{1*}, M. Japar², Rais Hidayat³

1. Guru SD Negeri Pamijahan 02

2. Dosen Universitas Negeri Jakarta

3. Dosen Universitas Pakuan

Korespondensi: 4nna37@gmail.com

Program PascaSarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang hubungan (1) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (2) motivasi profesi dengan kinerja guru (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah 463 guru dan sampelnya 215 guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: *pertama*, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. *Kedua*, terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi profesi dengan kinerja guru. *Ketiga*, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan temuan di atas, maka untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi, adapun caranya yaitu: (1) kepala sekolah harus menempatkan bawahan sesuai dengan keahlian, persamaan, dan integritas, merencanakan dan mensupervisi, serta mengembangkan keterampilan kinerja guru, (2) guru harus mengembangkan profesionalitas, peningkatan karir, tanggung jawab kerja, dorongan untuk melakukan tindakan positif, dan upaya mencapai tujuan.

Kata kunci: Kinerja guru, Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi profesi.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF THE PRINCIPAL LEADERSHIP AND THE PROFESSION OF MOTIVATION WITH THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN ELEMANTARY SCHOOLS OF PAMIJAHAN DISTRICT OF BOGOR REGENCY

Nurasiah Adnan^{1*}, M. Japar², Rais Hidayat³

1. The Teachear of Elementary School Pamijahan 02

2. The Lecturer of The State University of Jakarta

3. The Lecturer of University Pakuan

Correspondence : 4nna37@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The study aims to obtain information about relationship of (1) The principal of leadership with teachers performance, (2) the motivation of the professional whit the teachers performance, (3) the principal of leadership and motivation of the profession with the teachers performance. The method used in this research is correlational quantitative research. The population in this research is 463 teachers and the sample 215 of State Elementary School of Pamijahan Sub-district of Bogor Regency. The results of this study found that: *First*, there is a significant positive relationship between the principal of leadership and the teacher performance. *Second*, there is a significant positive correlation between the professional of motivation and the teacher performance. *Third*, there is a significant positive relationship between the principal of leadership and the professional of motivation together with the teacher performance. Based on the findings above, then to improve the teacher performance needed an increare. The leadership of the principal and the motivation of the profession, as for the way: (1) the headmaster should place subordinates in accordance whit the expertice, equation, and integrity, (2) teachears have to developing the professionalism, the career, the work, the urge to positive action, and an effect to achieve the goal.

Key words: teacher's performance, the leadership of the principal, motivation of the profession.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Bogor, 16 April 2018

Yang Menyatakan



(Nurasiah Adnan)

NIM 500638302

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan
Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar
Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

Nama : Nurasiah Adnan

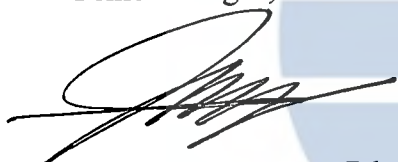
NIM : 500638302

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Menyetujui

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Rais Hidayat, M.Pd.
NIDN. 0426067204



Dr. M. Japar, M.Si.
NIP. 196602121991021001

Penguji Ahli

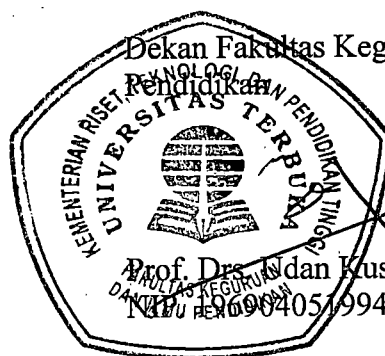
Prof. Dr. Syarif Syahmantri, M.Pd.
NIP. 196106151986121001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana
Pendidikan Keguruan



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



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu
Pendidikan

Prof. Drs. dan Kusmawan, M.A., Ph. D
NIP. 196004051994031002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PENGESAHAN

Nama : Nurasih Adnan
 NIM : 500638302
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
 JUDUL TAPM : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan
 Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar
 Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Magister Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka
 pada:

Hari/tanggal : Sabtu, 07 April 2018

Waktu : 09.30 – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS.

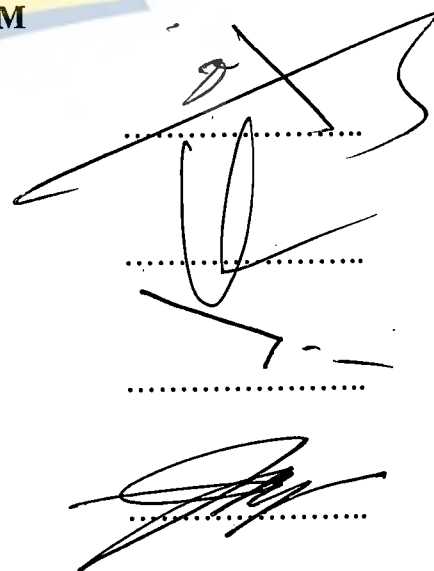
Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
 Prof. Drs. Udan Kusnawan, M.A., Ph. D

Penguji Ahli
 Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M. Pd.

Pembimbing I
 Dr. M. Japar, M. Si.

Pembimbing II
 Dr. Rais Hidayat, M.Pd.



KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, atas rahmat dan inayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul "Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor".

TAPM ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional yang dilaksanakan di Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dengan responden guru SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor tahun pelajaran 2017/2018.

Adapun tujuan dari penelitian TAPM ini yaitu sebagai salah satu syarat menempuh ujian sidang Magister Pendidikan pada Program Magister Pendidikan Dasar UPBJJ – UT Bogor.

Penulis menyadari dari proses hingga TAPM ini selesai banyak pihak yang terlibat. Sehubungan dengan hal tersebut, dari lubuk hati yang paling dalam penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, suami, dan putri kami serta semua pihak yang telah memberikan bimbingan, saran, petunjuk, dorongan, dan bantuan yang berharga bagi tercapainya penyelesaian TAPM ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph. D selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Prof. Drs. Udan Kusnawan, M.A., Ph. D selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan serta selaku Ketua Komisi Penguji.
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Drs. Boedhi Oetoyo, M.A., selaku Kepala UPBJJ-UT Bogor beserta staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis selama mengikuti studi di Program Magister Pendidikan Dasar ini.
5. Dr. Ir. Amalia Sapriati, M. A. selaku Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan.
6. Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M. Pd. Selaku Penguji Ahli.

7. Dr. M. Japar, M.Si. selaku pembimbing I yang dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan ketulusan memberi bimbingan dan saran yang amat berarti demi penyempurnaan proposal penelitian ini.
8. Dr. Rais Hidayat, M.Pd. selaku pembimbing II yang penuh keikhlasan dan ketelitian memberikan bimbingan, arahan, dan saran bagi penyempurnaan proposal penelitian ini.
9. Kepala sekolah SD Negeri Pamijahan 02 dan rekan-rekan guru yang banyak membantu dan memberi dukungan dalam menyusun proposal penelitian ini.
10. Para sahabat angkatan 2016.1 Program Magister Pendidikan dasar, yang telah belajar bersama dengan penuh kekeluargaan dan senantiasa memberikan motivasi dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam TAPM penelitian tidak luput dari segala kekurangan dan kekhilapan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik membangun untuk kesempurnaan penulisan ini. Terakhir penulis berharap TAPM ini bisa bermanfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi orang lain. Semoga segala amal kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT. Amin yarabbal 'alamin.

Bogor, April 2018

Penulis,

Nurasiah Adnan

NIM 500638302

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	ii
Abstract	iii
lembar Pernyataan	iv
lembar Persetujuan	v
lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Diagram	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Guru	11
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	22
3. Motivasi Profesi	34
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Berpikir	52
1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	52

2. Hubungan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru	54
3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru di sekolah	55
D. Operasional Variabel	59
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	59
2. Motivasi Profesi	59
3. Kinerja Guru	60
E. Hipotesis Penelitian	61
 BAB III METODE PENELITIAN	 62
A. Desain Penelitian	62
B. Tempat dan Waktu Penelitian	63
1. Tempat Penelitian	63
2. Waktu Penelitian	63
C. Populasi dan Sampel	65
1. Populasi	65
2. Sampel	67
D. Instrumen Penelitian	70
1. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	71
a. Variabel Kinerja Guru	71
1) Definisi Konseptual	71
2) Definisi Operasional	72
3) Kalibrasi Instrumen	73
b. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	75
1) Definisi Konseptual	75
2) Definisi Operasional	76
3) Kalibrasi Instrumen	77
c. Variabel Motivasi Profesi	80
1) Definisi Konseptual	80
2) Definisi Operasional	80
3) Kalibrasi Instrumen	81

2. Uji Validitas dan Reliabilitas	83
a. Uji Validitas	83
b. Uji Reliabilitas	83
E. Prosedur Pengumpulan Data	84
F. Metode Analisis Data	85
1. Analisis Deskriptif	85
2. Analisis Inferensial	85
G. Hipotesis Statistik	88
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	90
A. Deskripsi Objek Penelitian	90
1. Data Kinerja Guru (Y)	90
2. Data kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	92
3. Data Motivasi Profesi (X_2)	94
B. Pengujian Persyaratan Analisis	96
1. Pengujian Normalitas Galat Baku Taksiran	96
2. Pengujian Homogenitas Varians Data	98
C. Pengujian Hipotesis	99
1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)	99
2. Hubungan antara Motivasi Profesi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)	102
3. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Dan Motivasi Profesi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)	105
D. Uji Korelasi Parsial	107
E. Perbedaan Kinerja Guru pada Jenis Kelamin dan Masa Kerja Responden	108
1. Perbedaan Kinerja Guru pada Jenis Kelamin responden	109
2. Perbedaan Kinerja Guru pada Masa Kerja Responden	109

F. Pembahasan Hasil Penelitian	110
1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru	110
2. Hubungan antara Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru	113
3. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi profesi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru	115
4. Analisis Korelasi Parsial	118
G. Keterbatasan penelitian	119
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	121
A. Kesimpulan	121
B. Implikasi	122
1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah	123
2. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Profesi	124
3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi Secara bersama-sama	125
C. Saran	125
1. Untuk Guru	125
2. Untuk Kepala Sekolah	126
3. Untuk Pimpinan Dinas Pendidikan	127
4. Untuk Penelitian Lebih Lanjut	127
 DAFTAR PUSTAKA	128
DAFTAR LAMPIRAN	132

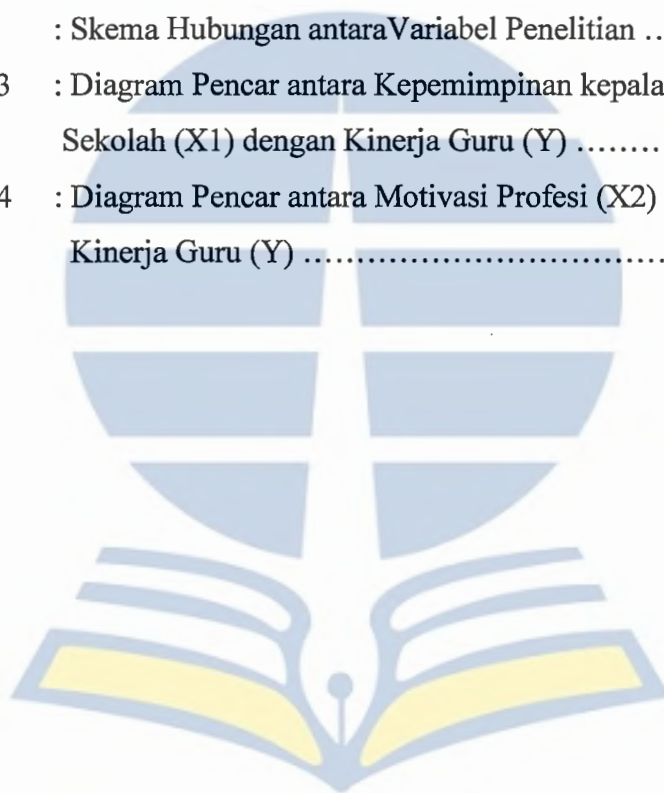
DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2	: Dimensi dan Indikator Kinerja Guru	15
Tabel 3.1	: Jadwal Penelitian	64
Tabel 3.1	: Jadwal Penelitian (Lanjutan)	65
Tabel 3.2	: Data Populasi Guru	66
Tabel 3.3	: Data Sampel Guru	69
Tabel 3.3	: Data Sampel Guru (Lanjutan)	70
Tabel 3.4	: Kisi-kisi Sebelum Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	73
Tabel 3.5	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru	75
Tabel 3.6	: Kisi-kisi sebelum Uji coba Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	77
Tabel 3.7	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	79
Tabel 3.8	: Kisi-kisi Instrumen sebelum Uji Coba Variabel Motivasi Profesi (X_2)	81
Tabel 3.9	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Profesi (X_2)	82
Tabel 3.10	: Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert	85
Tabel 3.11	: Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	88
Tabel 4.1	: Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y)	90
Tabel 4.2	: Statistik Variabel Kinerja Guru (Y)	91
Tabel 4.3	: Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	92
Tabel 4.4	: Statistik Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	93

Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Data Motivasi Profesi (X_2) ...	94
Tabel 4.6	: Statistik Variabel Motivasi Profesi	95
Tabel 4.7	: Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Galat Baku Taksiran	97
Tabel 4.8	: Teknik statistik parametric homogenitas	98
Tabel 4.9	: Analisis Varian (ANAVA) Uji Signifikasi dan Lineritas Regresi Kepemimpinan kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru	99
Tabel 4.10	: Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Keberatan Koefisien Korelasi	102
Tabel 4.11	: Analisis Varian (ANAVA) Uji Signifikasi dan Lineritas Regresi Motivasi profesi dengan Kinerja Guru	103
Tabel 4.12	: Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Keberatian Koefisiensi Korelasi	105
Tabel 4.13	: Hasil Perhitungan Uji Signifikasi Korelasi Ganda antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi Secara bersama-sama dengan kinerja Guru	106
Tabel 4.14	: Hasil perhitungan Korelasi dan Uji Keberartian Koefisiensi Korelasi	106
Tabel 4.15	: Ringkasan Hasil Uji Korelasi Parsial	108
Tabel 4.16	: Hasil Perhitungan Skor Total pada Jenis Kelamin	109
Tabel 4.17	: Hasil Perhitungan Skor Total pada Masa Kerja Responden	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Aspek-aspek Kompetensi Guru	19
Gambar 2.2 : Unsur-unsur Kepemimpinan	23
Gambar 2.3 : Model Leadership	30
Gambar 2.4 : Dinamika Proses Perilaku	37
Gambar 2.5 : Hubungan Kausalitas Antarvariabel yang diteliti	58
Gambar 3 : Skema Hubungan antara Variabel Penelitian	63
Gambar 4.3 : Diagram Pencar antara Kepemimpinan kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y)	101
Gambar 4.4 : Diagram Pencar antara Motivasi Profesi (X2) dengan Kinerja Guru (Y)	104



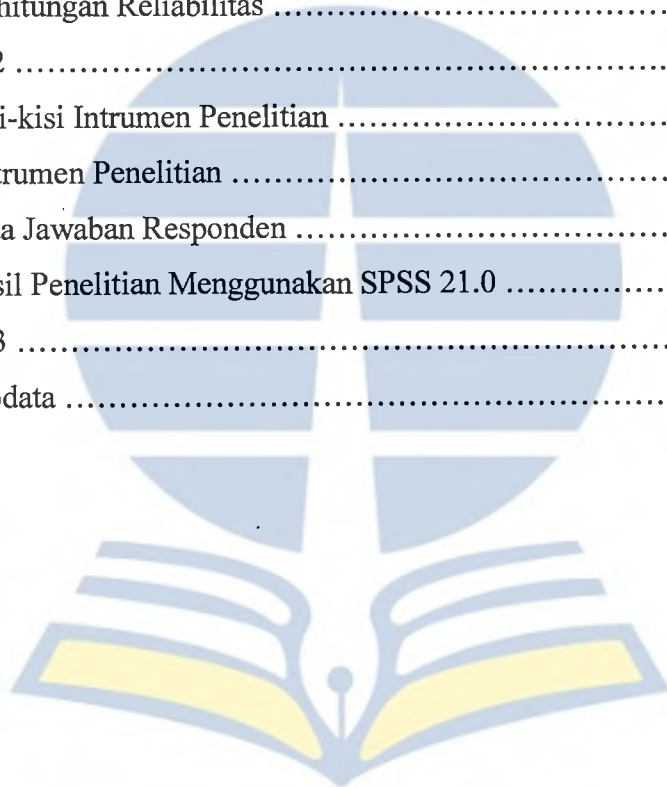
DIAGRAM

	Halaman
Diagram 4.1 : Histogram Data Variabel Kinerja Guru (Y)	91
Diagram 4.2 : Histogram Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	93
Diagram 4.3 : Histogram Data Motivasi Profesi	95
Diagram 4.3 : Diagram Pencar Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	100
Diagram 4.4 : Diagram Pencar antara Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru	103



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	132
A. Pengantar Uji Coba Instrumen	133
B. Pelaksanaan Uji Coba Instrumen	135
C. Hasil Uji Coba Instrumen	137
D. Perhitungan Validitas	138
E. Perhitungan Reliabilitas	153
Lampiran 2	163
A. Kisi-kisi Intrumen Penelitian	164
B. Instrumen Penelitian	167
C. Data Jawaban Responden	174
D. Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 21.0	192
Lampiran 3	204
A. Biodata	205



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan hakikatnya merupakan proses pematangan kualitas hidup, yakni diarahkan pada pembentukan pribadi unggul dengan menitik beratkan proses pematangan kualitas logika, akhlak, dan keimanan. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah. Upaya untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan, maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses kegiatan belajar mengajar dapat mencapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pendidikan dasar merupakan pendidikan yang lamanya sembilan tahun yang diselenggarakan selama 6 (enam) tahun di sekolah dasar (SD) dan 3 (tiga) tahun di sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) atau satuan pendidikan sederajat. Pendidikan sekolah dasar sebagai suatu proses mengembangkan kemampuan dasar peserta didik secara optimal dalam aspek intelektual, sosial, dan personal, untuk dapat melanjutkan pendidikan di SLTP atau yang sederajat. Pendidikan dasar memiliki beberapa ciri atau unsur umum dalam pendidikan, yaitu (1) pendidikan harus memiliki tujuan, yang hakikatnya adalah pengembangan

potensi individu yang bermanfaat bagi kehidupan pribadinya maupun bagi warga negara atau warga masyarakat lainnya; (2) perlu melakukan upaya yang disengaja dan terencana dalam pembentukan dan pengembangan dasar kepribadian anak yang meliputi upaya bimbingan, pengajaran, dan pelatihan; dan (3) menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dasar untuk menjadi warga masyarakat dan warga negara yang baik diwujudkan di dalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat.

Sejalan dengan pelaksanaan program pembangunan di bidang pendidikan, sejak itu pula pemerintah mulai merintis program perluasan kesempatan pendidikan bagi seluruh anggota masyarakat, pada semua jenis dan jenjang pendidikan. Di samping untuk tujuan perluasan kesempatan belajar, program pembangunan pendidikan juga ditujukan untuk meningkatkan mutu, efisiensi dan relevansi bagi semua jenis serta jenjang pendidikan. Berkaitan dengan upaya pemerintah dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, salah satu hal yang menjadi perhatian adalah mengenai pelaksanaan proses pendidikan di tingkat sekolah, karena sekolah merupakan lini terdepan di bidang pendidikan. Dalam konteks ini guru merupakan faktor kunci. Salah satu indikatornya adalah kebiasaannya untuk belajar dari pengalamannya sendiri guna meningkatkan kinerjanya sebagai guru di sekolah.

Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah dalam mencapai keberhasilan kerja, guru harus memiliki kompetensi profesional yang merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Ada sepuluh kemampuan dasar guru, yaitu: (1) penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya, (2) pengelolaan program belajar mengajar, (3) pengelolaan kelas,

(4) penggunaan media dan sumber pembelajaran, (5) penguasaan landasan-landasan pendidikan, (6) pengelolaan interaksi belajar mengajar, (7) penilaian prestasi siswa, (8) pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah, serta (10) pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.

Mengingat pentingnya peran guru di sekolah maka seorang guru harus profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Profesional guru harus dibangun melalui kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas atau kewajiban untuk tercapainya fungsi atau tujuan pendidikan ditentukan oleh kinerja yang dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugasnya

Berdasarkan kriteria di atas, kinerja guru dalam kegiatan proses pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor belum optimal, hal ini dapat dilihat sebagai berikut.

1. Hasil Rapat Dinas SD Negeri Pamijahan 02, pada hari Selasa, 31 Januari 2017. Kepala sekolah SD Negeri Pamijahan 02 mengutarakan masih kurang tanggung jawabnya guru dalam disiplin waktu, menyusun program pembelajaran, mengelola pembelajaran, menganalisis hasil evaluasi dan melakukan kualitas pembelajaran.
2. Hasil Rapat Dinas Kepala Sekolah di Gedung PGRI Kecamatan Pamijahan, pada hari Senin, 14 Februari 2017. Kepala UPT Pamijahan Bapak Suparman

mengutarakan keinginan disiplin pegawai terhadap waktu, berpakaian, guru harus memiliki budi pekerti yang tinggi, guru memanfaatkan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) Senin sampai dengan Jumat, hari Sabtu pengembangan diri siswa, guru dan kepala sekolah harus sering komunikasi dengan pihak UPT Pamijahan, dan jumlah pertemuan Kelompok Kerja Guru (KKG) Bermutu ditingkatkan, tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja guru berkemampuan profesional.

3. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) digunakan sebagai dasar pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru, digunakan juga sebagai informasi awal untuk menganalisis lembaga pendidikan guru. Nilai rata-rata nasional Uji Kompetensi Guru (UKG) *online* gelombang pertama adalah 4,5. Hasil UKG ini dimulai 31 Juli hingga 12 Agustus 2012, sebanyak 624.702 guru telah mengikuti UKG dari total jumlah peserta yang mencapai 1.006.211 guru. UKG sendiri melibatkan 2.979 Tempat Uji Kompetensi (TUK).

Peningkatan kualitas kerja guru dipengaruhi faktor dari dalam guru itu sendiri (internal) dan faktor lain dari luar (eksternal). Faktor internal yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi, penguasaan atas materi pelajaran, penguasaan guru atas metode pengajaran, dan kualitas pendidikan. Adapun faktor eksternal yaitu sarana prasarana pendidikan, peserta didik, kurikulum, manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, rekrutmen guru, status guru di masyarakat, dukungan masyarakat, dan dukungan pemerintah. Faktor sarana dan prasarana, peserta didik, dan kurikulum hanya merupakan *raw input* dan *instrumental*

input yang langsung dapat diberdayakan oleh guru dan kepala sekolah sehingga belum merupakan jaminan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Jadi peran dan tugas guru yang begitu dominan terhadap keberhasilan program dan mutu pendidikan tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki motivasi profesi yang baik serta adanya koordinasi dengan warga sekolah, khususnya kepala sekolah. Faktor motivasi profesi dan kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah dipandang memiliki peranan yang penting bagi peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran di sekolah.

Setiap dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinannya dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Aktivitas pemimpin antara lain terjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing, dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Posisi kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan di sekolah berfungsi untuk menciptakan situasi belajar-mengajar yang kondusif sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik dan nyaman. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kapasitas guru-guru secara berkesinambungan, ia harus mampu membantu guru-guru dalam mengenal kebutuhan masyarakat, membantu guru dalam membina kurikulum sesuai dengan minat dan bakat, kebutuhan, dan kemampuan peserta didik. Ia

harus mampu meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan kemampuan guru dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah adalah motivasi profesi. Motivasi profesi sebagai salah satu aspek yang diperlukan dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas untuk kegiatan belajar mengajar, karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri guru ke dalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan dalam pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi profesi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Pada dasarnya profesionalitas berasal dari profesi. Pada intinya profesionalitas mencakup kemampuan untuk bertindak secara profesional dan sungguh-sungguh dalam hal keprofesian (profesi) yang berlandaskan akan komitmen tinggi para anggota dalam suatu profesi untuk secara terus menerus meningkatkan kemampuannya. Motivasi profesi bukanlah sesuatu yang sulit untuk ditunjukkan, kebutuhan yang tinggi akan penampilan kerja yang baik tentu akan menjadikan pendidik menjadi individu yang senantiasa bekerja dan menjalankan tugas dengan profesional. Motivasi profesi tidaklah cukup besar kekuatannya untuk menjadikan pendidik berada pada posisi strategis untuk meningkatkan kemampuannya dalam mendidik dan membina anak didiknya tanpa didukung dari kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja guru di sekolah akan berdampak pada rendahnya motivasi profesi guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar peserta didik.

Dari uraian di atas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN), khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor".

B. Identifikasi Masalah

Memperhatikan uraian pada latar belakang di atas, bahwa ada sejumlah masalah yang berkaitan dengan kinerja guru yang berkaitan dengan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi. Masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah kurang efektif untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi kepercayaan kepada para guru, sehingga tugas atau perintah dari kepala sekolah kurang dijalankan penuh tanggung jawab oleh guru.
2. Kurangnya ketegasan dari kepala sekolah berupa penghargaan maupun hukuman (*punishment*) kepada guru, sehingga tingkat kedisiplinan guru menjadi rendah.
3. Kurangnya dorongan, semangat perhatian, arahan dan dukungan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

4. Motivasi profesi guru masih rendah dalam melaksanakan tugasnya, masih ada beberapa guru yang lebih banyak menghabiskan waktu di kantor atau perpustakaan di saat sedang mengajar.
5. Motivasi profesi dari seorang guru masih belum optimal dalam meningkatkan profesionalitas. Masih ada beberapa guru yang sedang melanjutkan program S1 dan beberapa guru berijazah S1 bukan pada bidangnya pada program pendidikan dasar.
6. Rendahnya disiplin guru dalam meningkatkan kinerja di sekolah, datang ke sekolah sering terlambat dan pulang sekolah belum selesai pada jam pengajaran.
7. Kurang optimalnya kinerja guru dalam merencanakan/merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Masalah yang berkaitan dengan kinerja guru di sekolah dalam proses pembelajaran adalah sangat luas dalam pembahasannya. Oleh sebab itu dilakukan pembatasan masalah yang hendak dikaji dengan tujuan agar pengkajian dapat lebih mendalam dan terarah.

Adapun ruang lingkup penelitian dibatasi pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi profesi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, timbul beberapa masalah yang sangat kompleks berkaitan dengan kinerja guru di sekolah, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor?
3. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Tujuan penelitian secara spesifik yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menemukan keeratan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri.
2. Untuk mengetahui dan menemukan keeratan hubungan antara motivasi profesi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri.
3. Untuk mengetahui dan menemukan keeratan hubungan antara persepsi guru tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kegunaan untuk kepentingan teoritis maupun kepentingan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu terutama yang berkembang dengan konsep kepemimpinan kepala sekolah, motivasi profesi, dan kinerja guru di sekolah. Diharapkan juga pada pengembangan teori pendidikan di sekolah, maka pengertian-pengertian maupun konsep-konsep yang dapat diterapkan dan dikembangkan dalam upaya mewujudkan suatu lingkungan lembaga pendidikan yang kondusif yang dapat menstimulasi aktivitas dan kreativitas bagi guru, sehingga proses pendidikan dapat berjalan lancar dan berkualitas.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini, secara praktis dapat digunakan oleh pihak-pihak sebagai berikut.

- a. Bagi lembaga/sekolah, hasil penelitian dapat dijadikan sumber informasi untuk pengembangan keilmuan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan.
- b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas sebagai pemimpin sekolah dan menerapkan langkah-langkah yang perlu diambil pada peningkatan mutu pendidikan.
- c. Bagi pendidik harus mampu bersaing positif dengan yang lain agar dapat terus meningkatkan motivasi profesi kerjanya sehingga terwujud proses pembelajaran yang menyenangkan dan menjadi guru yang profesional di bidangnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Teori-teori yang diajukan dalam penelitian ini mengacu pada variabel penelitian, yaitu: (1) Kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah, dan (3) Motivasi profesi.

1. Kinerja Guru

Dalam konsep organisasi kualitas sumber daya manusia pada dasarnya sangat menentukan kinerja suatu organisasi. Kedudukan guru dalam kegiatan pembelajaran sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang membuat siswa mengerti bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik.

Dalam konsep organisasi, Kompri (2015) berpendapat kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Dalam kinerja guru menurut Kompri (2015) terdapat produktivitas kerja yang perlu diperhitungkan diantaranya sebagai berikut.

- a. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
- b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
- c. Kualitas sarana pembelajaran.
- d. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan.
- e. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologi untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut M. Syamsul dan Lindawati (2012) untuk meningkatkan tercapainya tujuan pada kinerja dibutuhkan suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai) dengan cara yang tepat. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja guru dan ankutabilitas. Hal-hal yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut.

- a. Karakteristik keragaan situasi. Di dalam penilaian kinerja, keragaan situasi yang berpengaruh pada kinerja dikelompokkan dalam situasi lingkungan, yakni: 1) lingkungan eksternal yang menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi terhadap produktivitas dan 2) internal organisasi yaitu karakteristik organisasi dan iklim organisasi yang meliputi system kompensasi, gaya kepemimpinan, hubungan antarindividu, dan organisasi pada proses penentuan tujuan.

- b. Penggunaan analisis pekerjaan. Dalam melaksanakan analisis pekerjaan (*job analysis*) dihasilkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja suatu pekerjaan. Dengan demikian, analisis pekerjaan merupakan tolak ukur yang dijadikan dasar melakukan penilaian kinerja, sehingga penilaian kinerja dapat diukur dengan jelas, adil, dan objektif.
- c. Tujuan penilaian kinerja. Adapun tujuan penilaian kinerja digolongkan pada dua tujuan utama, yaitu: 1) Tujuan evaluasi dan administrasi. Tujuan evaluasi kinerja memungkinkan sekolah menentukan guru layak atau tidak untuk dipromosikan. Dalam banyak literatur, tujuan evaluasi dan administratif ini sering dikelompokkan dalam penilaian kinerja yang bersifat tradisional karena tidak memasukkan aspek pengembangan di dalamnya. 2) Tujuan pengembangan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan sebagai upaya mengembangkan kinerja pribadi anggota organisasi. Hasil penelitian merupakan *input* bagi pimpinan organisasi terdiri dari dua bentuk masukan, yaitu jika informasi mengindikasikan guru bekerja efektif, maka umpan balik informasi tersebut dapat menguntungkan dengan perasaan kebanggaan diri dan kompetensinya dapat meningkat. Selain itu, apabila informasi dapat menemukan bidang lemah dari seorang guru, maka dapat dijadikan dasar menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kelemahan tersebut.

Lebih lanjut, Edy (2010) mengemukakan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, kinerja atau hasil kerja dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Kemudian, menurut Khayatun

(2010) bahwa kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam berorganisasi.

Hamzah & Nina (2012) mengemukakan kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Kinerja guru di sekolah diharapkan mengacu pada bidang tugas guru, berdasarkan tiga kriteria dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap peserta didik). Dalam hal ini, indikator kinerja guru yang lebih jelas, seperti dirumuskan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional yang meliputi menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan hasil penilaian hasil belajar peserta didik, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Sejalan dengan beberapa telaahan teoritis di atas, maka esensi dasar kinerja guru dapat dirumuskan sebagai intesitas menyeluruh dari pelaksanaan tugas-tugas guru yang terwujud dalam hasil belajar peserta didik. Hamzah & Nina (2012) merinci cakupan wilayah kinerja guru atas lima faktor dominan, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Berikut dimensi dan indikator kinerja guru.

Tabel 2
Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

No.	Dimensi	Indikator
1.	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Menguasai bahan pelajaran• Mengelola proses belajar mengajar• Mengelola kelas
2.	Kecepatan/Ketepatan kerja	<ul style="list-style-type: none">• Menggunakan media atau sumber belajar• Menguasai landasan pendidikan• Merencanakan program pengajaran
3.	Inisiatif dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Memimpin kelas• Mengelola interaksi belajar mengajar• Melakukan penilaian hasil belajar peserta didik
4.	Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran• Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5.	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none">• Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah• Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Menurut Latifah (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Guna

mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa kriteria menurut Latifah (2017), meliputi:

1. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berpikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
2. Ketegasan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
3. Semangat berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif.
4. Berorientasi pada hasil untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Menurut Faisal (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja, tim kerja, dan pemimpin kerja, dalam suatu wadah organisasi, yang didasari oleh wewenang dan tanggung jawab masing-masing pemeran dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan etika yang dianutnya. Hesti (2013), mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Lebih lanjut menurut Adrijanti dan Gangsar (2014), kinerja guru adalah suatu hasil yang dicapai seorang pendidik pada kesetiaan dan komitmen tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan

pelajaran, kedisiplinan, kreativitas, dan kerja sama dengan semua warga sekolah dan masyarakat.

Untuk memperoleh gambaran tentang kinerja atau hasil kerja seseorang atas tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, ada enam langkah yang harus diikuti, yaitu sebagai berikut.

- a. *Developing performance expectation* atau menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam hal ini ditetapkan analisa pekerjaan, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan, metode dan prosedur yang harus dilakukan, serta perilaku yang ditetapkan dalam pekerjaan.
- b. *Monitoring performance progress* atau memantau kemajuan dengan memfokuskan pada hasil yang akan dicapai.
- c. *Evaluating performance* atau melakukan evaluasi atas tingkatan kinerja (prestasi kerja) disbanding dengan dengan kinerja yang diharapkan sebelumnya.
- d. *Providing feedback on performance* atau memerikan umpan balik atas kinerja.
- e. *Making administrative decision* atau membuat keputusan administrative atas kinerja yang dicapai.
- f. *Developing performance improvement plans* atau mengembangkan rencana-rencana peningkatan kinerja.

Kedudukan guru dalam kegiatan pembelajaran sangat strategis dan menentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kinerjanya di dalam merencanakan/merancang, melaksanakan dan

mengevaluasi proses pembelajaran. Menurut Kompri (2015), guru adalah jabatan profesi yang berpusat pada mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang, memberi fasilitas, dan membantu perkembangan aspek-aspek pribadi. Sedangkan Djam'an (2011) mendefinisikan guru adalah suatu profesi bilamana ia memiliki pernyataan dasar, keterampilan teknik serta didukung oleh sikap kepribadian yang mantap. Pendidikan yang dilaksanakan oleh guru dalam proses pembelajaran di sekolah dan masyarakat memerlukan kompetensi dalam arti luas yaitu standar kinerja atau kemampuan yang yang diperlukan untuk menggambarkan kualifikasi seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi kepribadian guru mencakup sikap (*attitude*), nilai-nilai (*value*), kepribadian (*personality*) sebagai elemen perilaku (*behaviour*) dalam kaitannya dengan *performance* yang ideal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilandasi oleh latar belakang pendidikan, peningkatan kinerja, dan pelatihan, serta legalitas kewenangan mengajar. Menurut Djam'an (2011), aspek-aspek kompetensi keguruan dilukiskan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2.1
Aspek-aspek kompetensi guru.

Lebih lanjut menurut Agustinus (2013), guru adalah pihak atau orang yang bertanggung jawab kepada peserta didik atas proses pendidikan yang dilaksanakannya dari upaya mewujudkan pendidikan bermutu sebagai sarana sumber daya manusia. Pendidik atau guru adalah agen penting yang membantu peserta didik merealisasikan potensi-potensinya seoptimal mungkin agar menjadi sosok pribadi yang utuh. Peran guru menurut Agustinus (2013) sebagai pendidik yang dirumuskan sejumlah pakar diantaranya sebagai berikut.

- a. Guru sebagai demonstrator; ia diharapkan terampil merumuskan tujuan pembelajaran, memahami kurikulum, terampil menyampaikan informasi di kelas, memotivasi peserta didik, dan terampil mengajar.

- b. Guru sebagai pengelola kelas; ia diharapkan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan siswa belajar secara optimal.
- c. Guru sebagai mediator; ia diharapkan berfungsi sebagai penyeleksi media yang dapat mewujudkan pembelajaran sesuai dengan materi, metode, dan evaluasi pembelajaran.
- d. Guru sebagai fasilitator; guru berperan menyediakan kondisi-kondisi yang memudahkan (fasilitas) belajar peserta didik.
- e. Guru sebagai evaluator; ia diharapkan berusaha mengetahui apakah tujuan yang telah diformulasikannya sudah tercapai atau belum; memonitor, di samping menilai keberhasilan pembelajaran peserta didik.
- f. Guru sebagai pengajar; ia diharapkan mampu mengorganisasikan proses belajar-mengajar, mulai dari pembuatan satuan pembelajaran, memilih dan menggunakan metode dan alat pembelajaran, mengaktualisasikannya di kelas, sampai menilai hasil pembelajaran peserta didik.
- g. Guru sebagai pemimpin pembelajaran; guru dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam proses belajar-mengajar dan mengembangkan keseimbangan antara kebebasan dan ketertiban di kelas.
- h. Guru sebagai konselor; mengenal peserta didik melalui informasi yang diperolehnya, mendiagnosis dan membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, membantu peserta didik memahami dirinya, dan memberikan konseling bagi peserta didiknya.
- i. Guru sebagai agen pembaruan; ia diharapkan dapat melihat kesenjangan antara nilai dan tujuan dengan kenyataan atau hasil yang dicapai.

Nur Aedi (2016) mengatakan guru adalah sebuah profesi yang mengarah pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus, komitmen, dan tanggung jawab. Untuk menghadapi tantangan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini, yang kali pertama harus dilakukan adalah mengevaluasi dan memperbaiki kinerja atau kemampuan guru. Dengan pembelajaran inovatif, guru akan mampu memfasilitasi pembelajaran peserta didiknya agar mampu mengembangkan kemampuan dan keahliannya. Selain itu, pembelajaran inovatif pun menitik beratkan pada strategi dan pembelajaran yang utuh, yaitu menekankan terciptanya kesadaran peserta didik terhadap diri sendiri dan lingkungan. Kesadaran inovatif guru akan mampu menumbuh kepribadian guru yang kreatif. Seorang guru yang kreatif akan mampu memilih dan menentukan metode, model, dan media pembelajaran yang tepat dalam pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan kondisi peserta didik dan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Menurut Fachruddin (2011), mengatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sardiman (2016) mengatakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Menurut Suryadi (2014), mengatakan guru adalah pemimpin dengan mutu yang terampil menggunakan model mengajar sebagai penelitian, bekerja secara tim dalam merencanakan pelajaran, menilai peserta didik, mengutamakan pembelajaran yang efisien, dan

berkolaborasi dengan orang tua dan anggota masyarakat demi pembelajaran peserta didik.

Berdasarkan pendapat ahli dari uraian di atas, dapat disintesis bahwa kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaannya dan memahami tugasnya dalam menyelenggarakan administrasi sekolah.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Pentingnya pemimpin dalam sebuah organisasi adalah untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi, menciptakan visi masa depan, menginspirasi para anggota untuk mencapai visi, dan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin dari setiap organisasi harus dapat menunjukkan kualitas kepemimpinannya yang dirasakan mendorong jiwa dan semangat kerja dalam iklim yang demokratis di seluruh tubuh organisasi.

Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Kepemimpinan merupakan inti manajemen dan manajemen adalah inti dari administrasi. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Taufani dan Asep (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan berfungsi untuk menciptakan situasi belajar-mengajar yang kondusif sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa-siswa dapat belajar dengan baik dan nyaman. Terbentuknya suatu kepemimpinan tidak terlepas dari unsur-unsur berikut yang diuraikan melalui gambar di bawah ini.



Gambar 2.2.
Unsur-unsur Kepemimpinan

Berdasarkan uraian dari konsepsi kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terdiri atas unsur-unsur berikut; 1) adanya kepemimpinan, 2) adanya pengikut, 3) adanya sifat dan ataupun perilaku tertentu, dan 4) adanya situasi dan kondisi tertentu. Berdasarkan pendapat ahli dari uraian di atas, dapat disintesis bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi perilaku seseorang atau

kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu dan memberikan kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi.

Definisi atau konsepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, menurut Wahjosumidjo (2011) merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan. Makna kata, kemauan keras berusaha di dalamnya mencerminkan keinginan keras dengan penuh semangat dan percaya diri.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing;
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Menurut Sudaryono (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama kearah tercapainya tujuan. Lebih lanjut menurut Faisal (2014) mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses yang memerlukan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai suatu tujuan, dan mengarahkan organisasi, dengan cara membuatnya lebih kohesif dan koheren.

Menurut Stephen & Timothy (2015) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah

visi atau tujuan yang ditetapkan. Teori-teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*) menyiratkan bahwa kita dapat melatih orang-orang untuk menjadi para pemimpin. Teori yang sangat komprehensif dihasilkan dari Studi Ohio State pada akhir tahun 1940, yang mana berupaya untuk mengidentifikasi dimensi yang independen dari perilaku pemimpin, yakni memprakarsai struktur dan keramahan. **Memprakarsai struktur** (*initiating structure*) adalah sampai sejauh mana seorang pemimpin akan mendefinisikan serta menstrukturisasi peranan dan para pekerjanya dalam pencapaian tujuan. Hal ini meliputi perilaku yang berupaya untuk mengorganisasi kerja, hubungan kerja, dan tujuan. **Keramahan** (*consideration*) adalah sejauh mana hubungan pekerjaan seseorang dicirikan oleh rasa saling percaya, menghormati gagasan dari para pekerja, dan menghargai perasaan mereka.

Menurut Suryadi (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan pola hubungan dan bentuk kerja sama antara orang-orang yang dinamis dan memberikan rangsangan dalam memberikan arah kelompoknya yang kedudukannya memainkan peranan sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, pemimpin dituntut untuk memiliki keterampilan-keterampilan dalam kepemimpinannya, tiga keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin meliputi (1) *Human relation skill*: kemampuan yang berhubungan dengan bawahan, bekerja sama menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan kooperatif, serta menjalin hubungan yang baik hingga bawahan merasa aman dalam melaksanakan tugasnya. (2) *Technical Skill*: kemampuan menerapkan ilmunya ke dalam pelaksanaan (operasional) dalam

rangka mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Dan (3) *Conceptual Skill*: kemampuan dalam melihat sesuatu secara keseluruhan yang kemudian dapat merumuskannya, seperti dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan, dan lain-lain.

Secara lebih formal, Amirullah (2015) mendefinisikan kepemimpinan kepala sekolah adalah pimpinan yang mempunyai tanggung jawab untuk mengorganisasikan orang-orang, tugas-tugas, dan program-program yang ada di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Salah satu kriteria dalam menilai efektivitas kepemimpinan adalah kemampuannya dalam mengambil keputusan. Tetapi kriteria itu saja tidaklah cukup, masih ada kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Kriteria yang dimaksud adalah kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi. Terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

- a. Fungsi penentu arah. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola tujuan dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai, yakni strategi dan taktik yang disusun oleh organisasi menuju tujuannya harus mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana prasarana yang ada.
- b. Fungsi sebagai juru bicara. Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara lembaga dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan. Konsekuensi logis dari fungsi ini adalah bahwa seorang pemimpin harus mengetahui dan merumuskan kebijaksanaan strategik, mengambil berbagai keputusan, serta dituntut memiliki pengetahuan yang memadai.

- c. Fungsi sebagai komunikator. Fungsi pemimpin sebagai komunikator adalah lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.
- d. Fungsi sebagai mediator. Konflik atau adanya perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektivitas kepemimpinan seseorang.
- e. Fungsi sebagai integrator. Adanya pembagian tugas, system alokasi daya, dana dan tenaga,serta diperlukan spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku, dan tindakan yang diperlukan integrator terutama pada hierarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Dalam konteks organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta, fungsi seorang pemimpin adalah mampu menjalankan roda organisasi dengan mengefektifkan fungsi manajemen kepemimpinan yang berupa; 1) fungsi perencanaan, 2) fungsi prediksi, 3)fungsi pengembangan loyalitas, 4) fungsi pengawasan, 5) fungsi pengambil keputusan, dan 6) fungsi motivator.

Menurut Masduki (2016), kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok dan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menyerasikan sumber daya manusia sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung

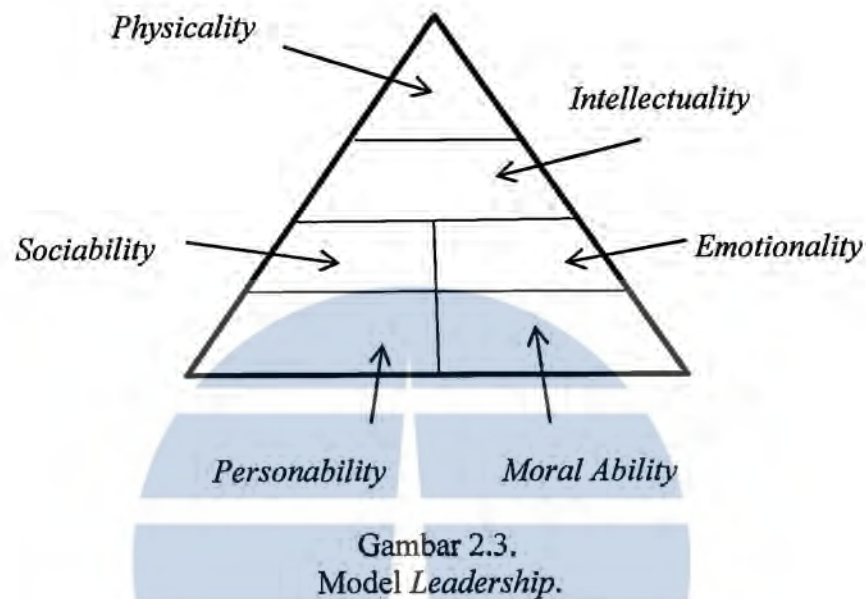
dengan baik untuk menghasilkan output yang diharapkan. Secara umum, karakteristik kepala sekolah yang tangguh dapat disebutkan sebagai berikut.

- a. Kepala Sekolah: (1) Memiliki wawasan yang jauh ke depan-visi dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan-misi; (2) Memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tak terbatas); (3) Memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, cekat, dan akurat); (4) Memiliki kemampuan mobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolahnya; (5) Memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang; (6) Memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah, yaitu ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.
- b. Kepala sekolah menggunakan “pendekatan sistem” sebagai dasar cara berpikir, cara mengelola dan cara menganalisis kehidupan sekolah.
- c. Kepala sekolah memiliki input manajemen yang lengkap dan jelas yang ditunjukkan oleh kelengkapan dan kejelasan dalam tugas, rencana, program, ketentuan-ketentuan/limitasi, pengendalian dan memberikan kesan yang baik pada bawahannya.
- d. Kepala sekolah memahami, menghayati dan melaksanakan perannya sebagai manajer, pemimpin, pendidik, wirausahawan, penyelia

- (mengarahkan dan memberi contoh), pencipta iklim kerja, pengurus/administrator, regulator, dan pembangkit motivasi.
- e. Kepala sekolah memahami, menghayati dan melaksanakan dimensi-dimensi tugas, proses, lingkungan dan keterampilan personal.
 - f. Kepala sekolah mampu menciptakan tantangan kinerja sekolah (kesenjangan antara kinerja yang actual/nyata dan kinerja yang diharapkan).
 - g. Kepala sekolah mengupayakan teamwork yang kompak/kohesif dan cerdas, serta membuat saling terkait dan terikat antar fungsi dan antar warga, serta menumbuhkan solidaritas/kerjasama/kolaborasi.
 - h. Kepala sekolah menciptakan kondisi yang dapat menumbuhkan kreatifitas dan memberikan peluang kepada warganya untuk melakukan eksperimentasi untuk menghasilkan kemungkinan-kemungkinan baru.
 - i. Kepala sekolah memusatkan perhatian pada pengelolaan proses belajar mengajar sebagai kegiatan utamanya dan memandang kegiatan-kegiatan lain sebagai penunjang/pendukung proses belajar mengajar.
 - j. Kepala sekolah memiliki kemampuan dan kesanggupan melaksanakan Manajemen berbasis Sekolah, yaitu pergeseran dari manajemen berbasis Pusat menuju manajemen berbasis sekolah (dalam rangka otonomi daerah).
 - k. Kepala sekolah mampu dan sanggup memperdayakan sekolahnya, terutama sumber daya manusianya melalui pemberian kewenangan, keluwesan dan sumber daya.

Lebih lanjut, menurut Ardhi (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh semua orang. Cara untuk mempengaruhi orang lain tanpa mengandalkan titel atau jabatan, menurut seorang psikolog

sekaligus pionir di bidang *Social Intelligence Skills*, menyebutkan enam aspek yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan.



***Physiality* (Aspek Fisik)**

Aspek ini terkait dengan hal-hal fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan *leadership* kita. Meskipun pemimpin sedang ada di permukaan, aspek ini tetap tidak boleh diabaikan.

***Intellectuality* (Aspek Intelektual)**

Aspek ini lebih sekedar masalah nilai IQ, karena terkait dengan kemampuan pemimpin untuk mengelola cara berpikir sehingga bisa memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang lain.

***Emotionality* (Aspek Emosional)**

Aspek ini terkait dengan manajemen emosi atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain sehingga pengaruh yang diberikan bisa lebih optimal.

Sociability (Aspek Kemampuan Sosial)

Aspek ini lebih sekedar kecerdasan emosional (EQ), karena terkait dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki.

Personability (Aspek Personal)

Inilah satu aspek yang menjadi fondasi kepemimpinan, karena terkait dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan kepada orang lain.

Moral Ability (Aspek Moral)

Aspek ini adalah salah satu fondasi kepemimpinan yang paling penting, karena terkait dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral, sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain menjadi *sustainable* (berefek jangka panjang).

Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar pasal 12 ayat (1) yang berbunyi bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Berdasarkan penjelasan tersebut, Nur Aedi (2016) mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan profesi yang amat berpengaruh dalam menciptakan sekolah yang berkualitas. Posisi kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan di sekolah berfungsi untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif, melaksanakan administrasi sekolah, dan melakukan fungsi supervisi (pengawasan). Kepala sekolah berperan dalam melaksanakan pengelolaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Adapun peranan kepala sekolah dalam pengembangan sekolah diantaranya sebagai berikut.

- a. Kepala sekolah sebagai edukator. Kepala sekolah sebagai edukator atau pendidik, harus melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah memiliki aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan administrasi sekolah, meliputi pencatatan dan pendokumentasikan berbagai kegiatan sekolah, mengelola kurikulum, keuangan, pendidik, peserta didik, maupun administrasi kesiapan.
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai supervisor harus melaksanakan supervisi untuk pengawasan dan pembinaan untuk membantu meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Kepala sekolah sebagai *leader*. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah berperan untuk menggerakkan potensi sekolah dan mampu mempengaruhi, menggerakkan, serta mengendalikan sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.
- f. Kepala sekolah sebagai inovator. Kepala sekolah sebagai innovator mempunyai tugas untuk bisa melakukan pembaharuan kegiatan pembelajaran, memiliki ide dan gagasan, rencana strategis, menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama warga sekolah, dan mampu mengembangkan model dan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

- g. Kepala sekolah sebagai motivator. Motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam bentuk penciptaan hubungan komunikasi dan iklim sekolah yang harmonis, intensif, penghargaan, maupun membantu dalam penyediaan media pembelajaran.
- h. Kepala sekolah sebagai pejabat formal. Sebagai pejabat formal, kepala sekolah diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan surat keputusan yang telah dikeluarkannya, mempunyai hak dan kewajiban, dan harus bertanggung jawab kepada atasan dan bawahannya di lingkungan sekolah.
- i. Kepala sekolah sebagai wirausahawan. Cara untuk mewujudkan kemampuan wirausaha sekolah, salah satunya dapat ditunjukkan oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan atau mitra kerja dengan para donator yang dapat memberikan dukungan terhadap kelancaran penyelenggaraan pendidikan, dan mampu menjadikan sekolah lebih mandiri dalam menciptakan karya yang inovatif, sebagaimana dicantumkan dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar kepala Sekolah/Madrasah.

Menurut Danny (2010) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang seyogianya dapat mengambil keputusan yang tepat, mengkomunikasikan dan menginformasikan serta menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya supaya mau dan mampu melaksanakan manajemen atau administrasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pendidikan di sekolah. Lebih lanjut, menurut Kompri (2015) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan

belajar mengajar di sekolah dan mengatur kehidupan di sekolah melalui kepemimpinannya.

Menurut I. Wayan Semueil (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan 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. Menurut Siti Nuraisyah (2014) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah yang di dalam terdiri dari unsur guru, tenaga kependidikan, dan siswa.

Berdasarkan pendapat ahli dari uraian di atas, dapat disintesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu perilaku atau tindakan yang mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

3. Motivasi Profesi

Motivasi adalah sebuah kata umum, namun motivasi tidaklah mudah untuk dijelaskan karena sulit dilihat. Motivasi hanya bisa dirasakan oleh diri sendiri. Motivasi adalah salah satu bentuk dari energi yang jika dimanfaatkan dan diarahkan dengan benar, akan membantu menciptakan keajaiban dalam hidup. Motivasi, atau dalam bahasa Inggris, "*motivation*" dapat dipisahkan menjadi dua kata yang berbeda, yaitu "*motive*" dan "*action*". Jadi, kata "motivasi" terpisah menjadi motif dan aksi.

Atau dengan kata lain, menurut Suhardi (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah motif yang mendorong terjadinya aksi/tindakan atau aksi yang

disebabkan oleh motif/maksud tertentu. Menurut Mubiar (2011) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang didasari untuk menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut, Anwar (2010) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya motivasi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah.

Menurut Wibowo (2014) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Esensi pengertian motivasi menurut Abin S. (2015), mengatakan bahwa motivasi itu merupakan: 1) suatu kekuatan (*power*) atau tenaga (*force*) atau daya (*energy*) atau 2) suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak (*to move, motion, motive*) kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Motivasi tersebut timbul dan tumbuh berkembang dengan jalan, datang dari dalam diri individu itu sendiri (intrinsik) dan datang dari lingkungan (ekstrinsik). Atas dasar sumber dan proses perkembangannya, penggolongan yang mendasari motivasi perilaku manusia, antara lain sebagai berikut.

- a. Motif primer atau motif dasar menunjukkan kepada motif yang tidak dipelajari yang untuk ini sering juga digunakan istilah dorongan. Golongan motif ini dibedakan lagi ke dalam: 1) dorongan fisiologis yang bersumber pada kebutuhan organis yang mencakup antara lain lapar, haus, pernapasan, kegiatan, dan istirahat. Untuk menjamin kelangsungan hidup organis

diperlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut sehingga dicapai keadaan fisik yang seimbang. 2) Dorongan umum dan motif darurat, termasuk di dalamnya dorongan takut, kasih sayang, kekaguman, dan ingin tahu; dalam hubungannya dengan ransangan dari luar, termasuk dorongan untuk berusaha dan mengejar dalam rangka mempertahankan dan menyelamatkan diri. Motif-motif yang termasuk ke dalam kategori primer tersebut pada umumnya terjadi secara natural dan instingtif.

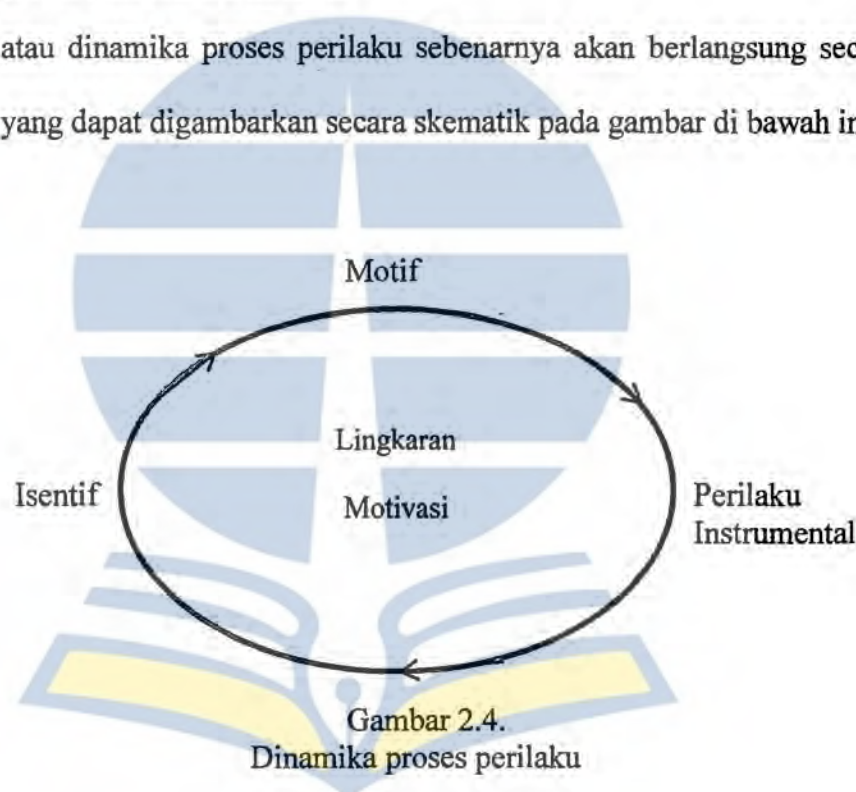
- b. Motif sekunder menunjukkan kepada motif yang berkembang dalam diri individu karena pengalaman dan dipelajari. Motif sekunder, yaitu: 1) takut dipelajari, 2) motif-motif sosial (ingin diterima, dihargai, konformitas, afiliasi, persetujuan, status, merasa aman dan sebagainya), 3) motif-motif objektif dan *interest* (eksplorasi, manipulasi, minat), dan 4) motif berprestasi.

Menurut Abin S. (2015) mengatakan bahwa motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Dinamika proses perilaku manusia terjadi karena adanya hal-hal berikut ini.

- a. Dipandang dari segi motifnya setiap gerak perilaku manusia itu selalu mengandung tiga aspek, yang kedudukannya bertahap dan berurutan, yakni: 1) *motivating states* yaitu timbulnya kekuatan dan terjadinya kesiapsediaan sebagai akibat terasanya kebutuhan jaringan atau sekresi, hormonal dalam diri organisme atau terangsang oleh stimulasi tertentu, 2) *motivated behavior* yaitu Bergeraknya organisme ke arah tujuan tertentu sesuai dengan sifat kebutuhan yang hendak dipenuhi dan dipuaskannya, misalnya lapar

cari makanan dan memakannya. Dengan demikian, setiap perilaku pada hakikatnya bersifat instrumental (sadar atau tidak sadar), dan 3) *satisfied conditions* yaitu dengan berhasilnya dicapai tujuan yang dapat memenuhi kebutuhan yang terasa, maka keseimbangan dalam diri pulih kembali, kondisi demikian dihayati dengan rasa lega. Namun kenyataan, terjadinya ketegangan yang memuncak kalau insetifnya (*goals*) tidak tercapai, sehingga individu merasa kecewa.

- b. Gerak atau dinamika proses perilaku sebenarnya akan berlangsung secara siklus, yang dapat digambarkan secara skematik pada gambar di bawah ini.



Menurut Stephen & Timothy (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan. Pengertian motivasi menurut Sardiman (2016) adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya

tujuan. Secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Dengan demikian, motivasi profesi menurut Sardiman (2016) adalah perubahan energi dalam diri seseorang sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut terhadap adanya tujuan.

Berdasarkan fungsinya, menurut Kompri (2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi dalam diri (pribadi) seseorang, meliputi: 1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar, 2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, dan 3) motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Terdapat beberapa teori motivasi menurut Kompri (2015).

- a. Teori Hedonisme. Hedonisme adalah suatu aliran di dalam filsafat yang memandang bahwa tujuan hidup yang utama pada manusia adalah mencari kesenangan (*hedone*) yang bersifat duniawai.
- b. Teori Naluri. Pada dasarnya manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok yang dalam hal ini disebut juga naluri, yaitu: 1) dorongan nafsu (naluri) mempertahankan diri, 2) dorongan nafsu (naluri) mengembangkan diri, dan 3) dorongan nafsu (naluri) mengembangkan dan mempertahankan jenis. Menurut teori ini, untuk memotivasi seseorang harus berdasarkan naluri mana yang akan dituju dan perlu dikembangkan.

- c. Teori Reaksi yang Dipelajari. Teori ini berpandangan bahwa tindakan atau perilaku manusia tidak berdasarkan naluri-naluri, tetapi berdasarkan pola-pola tingkah laku yang dipelajari dari kebudayaan di tempat orang itu hidup. Teori ini disebut juga teori lingkungan kebudayaan.
- d. Teori Kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan yang dilakukan oleh manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Abraham Maslow, mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia, yaitu 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman dan perlindungan, 3) kebutuhan social, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Djam'an (2011), definisi profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari perilakunya. Dari definisi tersebut, dapat diangkat beberapa kriteria untuk menentukan ciri-ciri suatu profesi, yaitu: 1) ada standar untuk kerja yang baku dan jelas, 2) ada lembaga pendidikan khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar akademik yang memadai dan yang bertanggung jawab tentang pengembangan ilmu pengetahuan yang melandasi profesi itu, 3) ada organisasi profesi yang mewadahi para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensi dan kesejahteraannya, dan 4) ada etika dan kode etik yang mengatur perilaku etik para pelakunya dalam memperlakukan kliennya. Seorang anggota profesi dapat melakukan pekerjaannya dengan professional adalah belajar. Belajar yang dimaksud, yaitu belajar untuk mendalami pekerjaan yang sedang disandangnya dan belajar dari

masyarakat apa yang menjadi kebutuhan mereka saat ini dan saat yang akan datang. Usaha untuk mengembangkan profesi adalah melalui pendidikan prajabatan dan pendidikan dalam jabatan, sehingga pelayanan kepada pemakai (klien) akan semakin meningkat.

Menurut Agustinus (2013) mengatakan bahwa profesionalisme atau profesi yang berhubungan dengan tenaga pendidik, khususnya guru, dapat diartikan bahwa profesi guru merupakan nilai, kondisi, maupun kualitas, yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan profesinya yaitu dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Menurut Taufani (2015), mendefinisikan profesi sebagai suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dengan dilandasi pendidikan tertentu dalam jangka waktu lama yang mengabdikan kepada serta mendapat pengakuan dari masyarakat.

Menurut Nur Aedi (2016) mengatakan bahwa profesi itu pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpancang untuk menjabat pekerjaan itu. Untuk mencapai kesejahteraan umum, Fachruddin (2011), mengatakan bahwa profesi pada hakikatnya adalah satu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang berkualifikasi tinggi dalam melayani atau mengabdikan kepentingan umum.

Lebih lanjut, Kompri (2015) mendefinisikan profesi sebagai suatu pekerjaan yang ditekuni seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab, dan tujuan. Kriteria dari suatu pekerjaan atau profesi yang ditekuni seseorang mencakup, yaitu: (1) Upah; Salah satu tujuan dari seseorang bekerja

adalah untuk mendapatkan upah. (2) Memiliki pengetahuan dan keterampilan; Seseorang yang menekuni profesi tertentu wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan (*skill*) yang memadai. (3) Memiliki tanggung jawab dan tujuan; akuntabilitas atau rasa tanggung jawab sangat diharapkan dari seorang pekerja dan memperhatikan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. (4) Mengutamakan layanan; Organisasi profesi sangat memperhatikan layanan prima, di mana layanan yang bisa menyentuh aspek kepuasan, pengakuan, ketepatan, dan mutu prima. (5) Memiliki kesatuan; Pencapaian tujuan hanya bisa dilakukan jika setiap pekerja memiliki kesatuan dan bekerja dalam tim. Dan (5) Mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digeluti. Pengakuan tersebut karena kecerdasan, keilmuan, keterampilan dan sikap yang terangkum dalam kompetensi pekerja. Berdasarkan hal tersebut, Kompri (2015) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi profesi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standard of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada sikap dan tindakan guru sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya.

Meskipun motivasi merupakan sesuatu kekuatan, namun merupakan substansi yang dapat kita amati. Dari berbagai studi laboratories dan

eksperimental telah dikembangkan berbagai saran upaya untuk meningkatkan motivasi profesi dan termasuk perbuatan belajar sebagai berikut.

- a. Menurut Djam'an (2011), guru harus memiliki berbagai kompetensi/kemampuan, yaitu 1) Kompetensi professional, artinya memiliki pengetahuan yang luas tentang landasan pendidikan dan pemahaman terhadap subjek didik (murid). 2) Kompetensi personal, artinya memiliki sikap kepribadian yang patut diteladani, seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, yaitu *tut wuri handayani, ing madya mangun karso, ing ngarso sung tulodo*. 3) Kompetensi sosial, artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan peserta didik maupun dengan sesama teman guru, kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas. Dan 4) Kemampuan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai kemanusiaan daripada nilai benda material.
- b. Menurut Abin S. (2015) untuk meningkatkan motivasi profesi, hindarkanlah sugesti dan kondisi yang negatif (kurang menunjang dan menggairahkan).
- c. Adakan *pacemaking* (atas dasar prinsip *goalgradient*: makin jelas dan dekat pada tujuan/sasaran, makin kuat motif berusaha).
- d. Cipatakan situasi kompetensi yang sehat, baik antarindividu dalam kelompok/kelasnya maupun *self competition*.
- e. Informasikan hasil kegiatan dan berikan kesempatan kepada individu atau kelompok bersangkutan untuk mendiskusikannya.
- f. Dalam hal tertentu, ganjaran dan hadiah (*reward and bonus* atau insentif dapat juga diberikan dalam bentuk penghargaan dengan pujian, piagam,

fasilitas, kesempatan, promosi, dan sebagainya). Bila dipandang mungkin dapat juga digunakan hukuman pedagogis.

Berdasarkan pendapat ahli dari uraian di atas, dapat disintesis bahwa motivasi profesi adalah kekuatan (energi) atau dorongan seseorang untuk mencapai tujuan dalam suatu jabatan atau pekerjaan dengan dilandasi pendidikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

1. *I. Wyan Semueil, September 2011. ED VOKASI, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 2, No. 2, hal 83-97.* Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Manado. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri Manado. Hal ini gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap motivasi kerja guru. Perbedaan penelitian oleh I. Wyan Semueil dengan peneliti diantaranya yaitu, a) judul penelitian. Pada penelitian oleh I. Wyan Semueil dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Manado. Peneliti memberikan judul, Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dan b) tempat penelitian. Jurnal penelitian oleh I. Wyan Semueil penelitian berada di SMK Negeri Manado, sedangkan tempat

penelitian peneliti berada di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

2. *Adrijanti dan Gangsar Santoso, Juni 2014. Jurnal Ilmiah Universitas Gresik Jendela Pendidikan FKIP, Vol. 4, No. 1, Hal. 1-20.* Dengan judul penelitian adalah Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Dlanggu (Studi tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi dengan Kinerja Guru). Berdasarkan hasil analisis regresi linier, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu: (a) Ada pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu Kabupaten Mojokerto terbukti kebenarannya. (b) Ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu Kabupaten Mojokerto terbukti kebenarannya. Dan (c) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu Kabupaten Mojokerto terbukti kebenarannya. Perbedaan penelitian oleh Adrijanti dan Gangsar Santoso dengan peneliti yaitu a) pada judul penelitian, penelitian oleh Adrijanti dan Gangsar Santoso berjudul Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Dlanggu (Studi tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi dengan Kinerja Guru), sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dan b) tempat penelitian. Penelitian oleh Adrijanti dan Gangsar Santoso berada di SMK Negeri 1 Dlanggu, sedangkan tempat penelitian peneliti berada di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

3. *Hesti Murwati (2013). Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE), Vol. 1, No. 1. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Surakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,641 > 1,664$ pada taraf signifikan 5%. Kesimpulan kedua yaitu ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru di SMK Negeri Surakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,266 > 1,664$ pada taraf signifikan 5%. Perbedaan penelitian oleh Hesti Murwati dengan peneliti, yaitu a) judul penelitian, penelitian Hesti Murwati dengan judul Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta dan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, dan b) tempat penelitian, penelitian oleh Hesti Murwati berada di SMK Negeri Se-Surakarta, sedangkan peneliti melakukan penelitian di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.*
4. *Roslina Septiana, Agustus 2013. Jurnal Pendidikan Universitas Sebelas Maret, Vol. 2, No. 1, Hal. 107 s/d 118. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari Kabupaten Klaten. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti pola*

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Hasil penelitian ini juga yang menyatakan ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru. Dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Wonosari Kabupaten Klaten. Perbedaan penelitian oleh Roslena Septiana dengan peneliti, yaitu a) pada judul penelitian, penelitian oleh Roslena Septiana memberikan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari Kabupaten Klaten, sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor; dan b) tempat penelitian, penelitian oleh Roslena Septiana dilakukan di SMP Negeri Wonosari Kabupaten Klaten, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

5. *Parabelem T.D. Rompas, Hendrik J.R. Sumarauw, September 2011. ED VOKASI. Jurnal Pendidikan dan Kejuruan, Vol. 2, No. 2, Hal 28-37.* Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Guru-guru SMK Kristen Getsemani Manado. Penelitian ini menyimpulkan, yaitu: (a) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,968 pada taraf signifikansi 0,01. (b) Ada sebesar 93,7% pengaruh kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru-

guru di SMK Kristen Getsemani Manado, sedangkan sisanya 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain. Dan (c) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru lebih menonjol dari segi kepala sekolah sebagai pendidik guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado. Perbedaan penelitian oleh Parabelem dan Hendrik dengan peneliti, yaitu: a) judul Penelitian, penelitian oleh Parabelem dan Hendrik diberikan judul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Guru-guru SMK Kristen Getsemani Manado, sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor; dan b) tempat penelitian, penelitian oleh Parabelem dan Hendrik dilaksanakan di SMK Kristen Getsemani Manado, peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

6. *Siti Nuraisyah (2014). Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif, Vol. 1, No. 1, Artikel 7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara.* Dari hasil penelitian ini, diketahui (a) bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, (b) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, (c) motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan

Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dan (d) kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. Perbedaan penelitian Siti Nuraisyah dengan peneliti, yaitu: a) judul penelitian, pada penelitian oleh Siti Nuraisyah diberikan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara, sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor; dan b) tempat penelitian, pada penelitian oleh Siti Nuraisyah dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

7. *Munawir Yusuf, Desember 2012. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 18, Nomor 4. Kinerja Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Kinerja kepala sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif berdasarkan analisis deskriptif kategorik, rerata empirik berada dalam kategori sedang, dengan memiliki skor capaian rata-rata 65,45%. Demikian juga kinerja guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif cenderung pada kategori sedang, dengan skor capaian guru 62,3%. Perbedaan penelitian Munawir Yusuf dengan peneliti, yaitu: a) judul*

Penelitian, pada Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan oleh Munawir Yusuf diberikan judul Kinerja Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif. Universitas Sebelas Maret Surakarta, sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor; dan b) tempat penelitian, pada penelitian Munawir Yusuf dilaksanakan pada SD penyelenggara pendidikan iklusif di Surakarta, Karanganyar, Sukoharjo, dan Boyolali Provinsi Jawa Tengah. Peneliti melakukan penelitian pada SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

8. *Bambang Wasito Adi, Juni 2013. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 19, Nomor 2. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Kepala Sekolah. Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: a) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; b) kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Sukoharjo berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; c) kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; d) motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; dan e) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Sukoharjo. Perbedaan penelitian Bambang Wasito Adi dan peneliti, yaitu: a) judul Penelitian, pada penelitian Bambang Wasito Adi diberikan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*

terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Kepala Sekolah, sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor; dan b) tempat penelitian, pada penelitian Bambang Wasito Adi dilaksanakan di SD Negeri Kabupaten Sukoharjo, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

9. Agus Tomi, Jakarta, (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kesehatan Organisasi Sekolah SMP Negeri di Sub Rayon 5 Kabupaten Bogor*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka. Berdasarkan hasil analisis data, terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kesehatan organisasi sekolah sebesar 0,704 pada arah yang positif dengan konstanta 34,21. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kesehatan organisasi sekolah sebesar 0,5095 pada arah sama dengan konstanta 46,84. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi sebesar 0,9944 dengan konstanta 13,3. Perbedaan penelitian Agus Tomi dengan peneliti, yaitu: a) judul penelitian, pada penelitian Agus Tomi diberikan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kesehatan Organisasi Sekolah SMP Negeri di Sub Rayon 5 Kabupaten Bogor, sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan

Pamijahan Kabupaten Bogor, dan b) tempat penelitian, pada penelitian Agus Tomi dilaksanakan di Sekolah SMP Negeri di Sub Rayon 5 Kabupaten Bogor, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

10. Martina Harahap, Bogor, (2012). *Analisis Pengaruh Faktor Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor*. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh variabel laten (tempat penilaian) terhadap variabel laten terikat (motivasi) memiliki nilai t sebesar $1.76 < 1.96$ dengan koefisiensi lintas 0,00, yaitu tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tempat pelaksanaan dalam suasana yang nyaman sangat diharapkan oleh semua karyawan. Pengaruh variabel laten bebas (metode penilaian) terhadap variabel terikat (motivasi) memiliki nilai $-t$ yaitu $-8.31 < 1.96$ dengan koefisien lintas -0.12 adalah signifikan (berpengaruh negatif). Hal ini mengindikasikan bahwa metode yang selama ini diterapkan belum memenuhi harapan karyawan. Motivasi memiliki $6.74 > 1.96$ dengan koefisien lintas 1.00 yang berarti signifikan (berpengaruh positif) terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Martina Harahap dengan peneliti, yaitu a) judul penelitian, pada penelitian Martina Harahap diberikan judul Analisis Pengaruh Faktor Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor, sedangkan peneliti memberikan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor; dan b)

tempat penelitian, pada penelitian yang dilakukan Martina Harahap dilakukan pada karyawan Hotel Pangrango 2, sedangkan peneliti melakukan penelitian di SD Negeri Pamijahan Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Proses peningkatan mutu pendidikan maupun pembelajaran, serta pemberdayaan guru dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pimpinan pendidikan kepala sekolah harus mampu menggerakkan semua potensi manusia untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, dari sisi lain kepala sekolah juga berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik, dan sebagai staf. Sebagai pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap bawahan untuk menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan peserta didik, sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan. Sebagai manajer, kepala sekolah kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Kepemimpinan kepala sekolah salah satunya dapat dianalisis dari aspek kepribadiannya sebagai seorang pemimpin, seperti jujur, bijaksana, tanggung jawab, berani mengambil resiko, dan sebagainya. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan dan menciptakan komunikasi yang harmonis dalam meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja seorang pendidik terkait dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab professional yang dimiliki seorang pendidik. Kinerja guru sekolah dasar berkaitan dengan tugas mereka adalah tugas rutin sebagai seorang guru yang berkewajiban melakukan tugas pembelajaran dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi peserta didik di satu sisi, sedangkan di sisi lain guru sekolah diuntut untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran tersebut. Kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan tugas rutin tersebut yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin professional guru.

Dalam upaya mewujudkan tujuan dari organisasi pendidikan dibutuhkan pemahaman seorang kepemimpinan kepala sekolah terhadap pendidik yang memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari kepemimpinan kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Proses kepemimpinan kepala sekolah dalam membimbing dan mempengaruhi hubungan aktivitas-aktivitas pekerjaan terhadap kinerja guru dalam menciptakan situasi pembelajaran dan mengajar dengan baik dan demikian juga dapat menghasilkan peserta didik yang unggul dalam proses belajar. Untuk mewujudkan profesionalitas dan kompetensi para pendidik dalam meningkatkan kinerja guru yang ideal diperlukan perhatian dan dukungan dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memahami dan mengetahui kinerja guru, bahwa kualitas hubungan yang mereka miliki sangat

penting untuk kemampuan mereka mempengaruhi dan mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka diduga kepemimpinan kepala sekolah terdapat hubungan yang positif dengan kinerja guru sekolah dasar.

2. Hubungan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru di Sekolah

Motivasi profesi adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mengedepankan layanan dan produknya yang memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat dan memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensinya untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya. Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Motivasi profesi guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya.

Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi ini guru dituntut memiliki wawasan luas dalam perkembangan pendidikan. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepribadian yang baik, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud dari hasil belajar peserta didik yang dapat mencetak lulusan yang berkualitas. Untuk

mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi profesi untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh.

Motivasi profesi guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi profesi yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan profesional, kemampuan personal dan kemampuan sosial serta mampu memahami karakteristik peserta didik, mampu menyelenggarakan administrasi sekolah dan mampu memahami kurikulum dan perkembangannya. Berdasarkan uraian di atas, maka diduga terdapat hubungan yang positif antara motivasi profesi dengan kinerja guru.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru di Sekolah

Keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dari seberapa produktif dan efektifnya kepemimpinan yang dilakukannya dalam mencapai tujuan. Salah satu ciri kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah memberikan motivasi, kekuatan, keinginan, dan membangkitkan semangat perhatian kepada guru untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Untuk sukses memotivasi profesi dan kinerja guru, kepala sekolah hendaknya memberikan dorongan, penguatan positif, memberikan tantangan, memberi solusi, dan memberi pelatihan/bimbingan kepada guru.

Motivasi profesi dari guru merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu guru untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Motivasi profesi adalah dorongan guru yang dimilikinya, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja dengan mengarahkan segala kompetensi (berkemampuan) untuk mencapai tujuan pribadinya berupa, harapan, dan cita-cita. Dengan demikian, dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga professional yang memiliki motivasi profesi dalam dirinya.

Dalam upaya memajukan dan mengembangkan jabatan guru sebagai jabatan professional yang dituntut untuk berkinerja seoptimal mungkin berdasarkan kompetensi dan profesionalisme dalam bidangnya. Motivasi profesi dan kepala sekolah berperan didalamnya, dengan memberikan dorongan atau semangat kerja dalam diri pribadinya dan memberikan kesempatan serta peluang yang maksimal dan berkesinambungan terhadap guru sebagai stafnya, maka kinerja guru yang optimal dapat terwujud.

Memotivasi profesi guru adalah proses yang berkelanjutan karena orang terus-menerus tumbuh dan berubah. Bila motivasi dan kinerja guru tidak dipelihara di tingkat manajerial di sekolah, maka pemimpin akan melihat semangat dalam diri guru perlahan-lahan meredup dan berkedip-kedip. Jika kepemimpinan kepala sekolah ingin guru termotivasi dan meningkatkan kinerjanya, maka perlu melakukan apa yang perlu untuk memperkuat hubungan antara usaha dan penghargaan. Secara ringkas kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada paradigma penelitian kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi profesi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut. Dengan demikian diduga ada hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru.





Gambar 2. 5
Hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti

D. Operasional Variabel

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor yang mempunyai pengaruh dan tanggung jawab dalam mengorganisasikan program-program di sekolah terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah secara operasional didefinisikan sebagai penskoran hasil dari jawaban responden dalam kuesioner kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor yang meliputi dimensi: (a) Mengembangkan kurikulum; (b) Membagi tugas mengajar; (c) Mengembangkan sarana prasarana mengajar; (d) Menilai proses pembelajaran; (e) Mengembangkan kemampuan mengajar guru; (f) Memotivasi bawahan; dan (g) Melakukan kerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Instrumen daftar pernyataan kusioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert pada pengukuran perilaku, nilai, dan minat. Pilihan jawaban, yakni selalu dengan skor positif 5 dan skor negatif 1, sering dengan skor positif 4 dan skor negatif 2, kadang-kadang dengan skor positif 3 dan skor negatif 3, jarang dengan skor positif 2 dan skor negatif 4, dan tidak pernah dengan skor positif 1 dan skor negatif 5.

2. Motivasi Profesi

Motivasi profesi adalah dorongan bagi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian untuk mencapai tujuan dan harapan yang dilandasi dengan ketekunan, kemauan, dan keberanian.

Variabel motivasi profesi secara operasional didefinisikan sebagai penskoran hasil dari jawaban responden dalam kuesioner motivasi profesi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor yang meliputi dimensi: Pengembangan karir; (b) Keinginan untuk berprestasi; (c) Lingkungan kerja; (d) Tujuan yang ingin dicapai; (e) Jenis pekerjaan; (f) Dorongan finansial; dan (g) Dorongan non finansial. Instrumen daftar pernyataan kusioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert pada pengukuran perilaku, nilai, dan minat. Pilihan jawaban, yakni selalu dengan skor positif 5 dan skor negatif 1, sering dengan skor positif 4 dan skor negatif 2, kadang-kadang dengan skor positif 3 dan skor negatif 3, jarang dengan skor positif 2 dan skor negatif 4, dan tidak pernah dengan skor positif 1 dan skor negatif 5.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah perilaku yang dicapai guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dalam mengembangkan kualitas dan kuantitas pendidikan dan berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial bagi peserta didik. Variabel kinerja guru secara operasional didefinisikan sebagai penskoran hasil dari jawaban responden dalam kuesioner kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor yang meliputi dimensi: (a) Menyusun program pembelajaran; (b) Menyajikan program pembelajaran; (c) Mengelola pembelajaran; (d) Interaksi dengan siswa dalam pembelajaran; (e) Melakukan evaluasi; (f) Menganalisis hasil evaluasi; dan (g) Melakukan pengembangan kualitas pembelajaran. Instrumen daftar pernyataan kusioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert pada pengukuran perilaku, nilai, dan minat. Pilihan

jawaban, yakni selalu dengan skor positif 5 dan skor negatif 1, sering dengan skor positif 4 dan skor negatif 2, kadang-kadang dengan skor positif 3 dan skor negatif 3, jarang dengan skor positif 2 dan skor negatif 4, dan tidak pernah dengan skor positif 1 dan skor negatif 5.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan pamijahan Kabupaten Bogor.
2. Terdapat hubungan antara motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan pamijahan Kabupaten Bogor.
3. Terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan pamijahan Kabupaten Bogor.



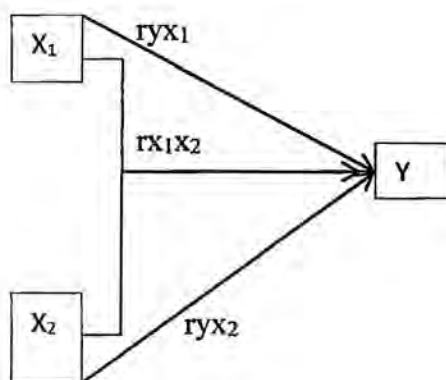
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui keeratan hubungan. Penelitian ini untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi, serta penelitian ini akan menjawab bagaimana kekuatan hubungan antara variabel bebas/independen dengan variabel terikat/dependen.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasional menempatkan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Variabel penelitian berupa dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi profesi (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) dihubungkan dengan variabel terikat (Y) dengan pola hubungan: (1) hubungan antara variabel X_1 dengan Y , (2) hubungan antara variabel X_2 dengan Y , (3) hubungan antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y . Dengan model konstelasi masalah dari variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.
Skema Hubungan Antara Variabel Penelitian

Keterangan:

X₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ : Motivasi Profesi

Y : Kinerja Guru

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan ruang lingkup Sekolah Dasar Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Pemilihan wilayah penelitian ini didasarkan pada perkiraan bahwa di Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, Sekolah Dasar Negeri pada umumnya belum mampu memperlihatkan secara nyata kinerja guru-gurunya.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian sejak persiapan hingga penyusunan laporan akan dilakukan pada September 2017 sampai Januari 2018. Untuk lebih jelasnya jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2017-2018/Bulan/Minggu																									
		September					Oktober					November					Desember					Januari					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	Penyusunan Proposal TAPM	■																									
2	BTR 1																										
3	Uji Coba Instrumen Penelitian																										
4	Pengumpulan Data																										
5	Analisis Data																										
6	BTR 2																										

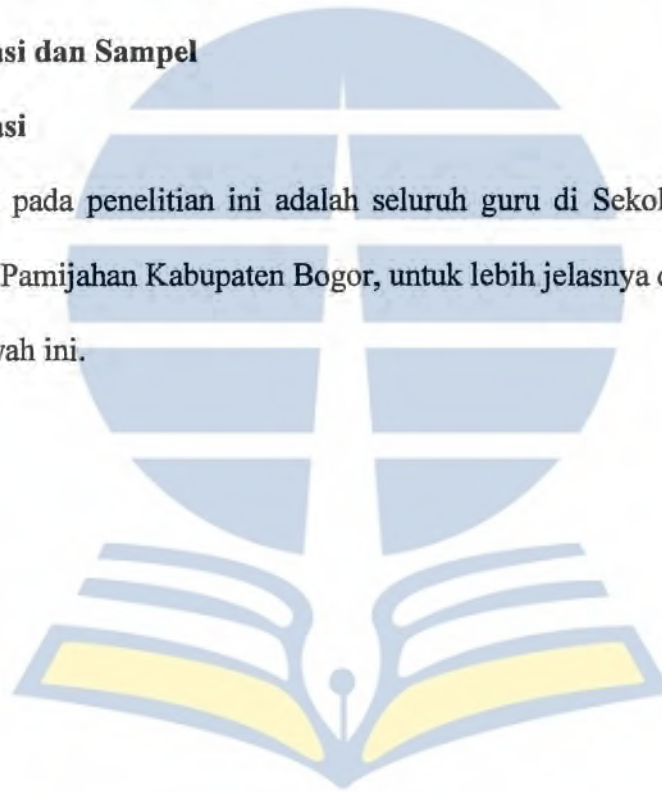
Tabel 3.1
Jadwal Penelitian (Lanjutan)

No	Kegiatan	Tahun 2018/Bulan/Minggu														
		Februari					Maret					April				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7	Sidang TAPM															

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



Tabel 3.2
Data Populasi Guru SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

No.	Nama Sekolah Dasar	Jumlah Guru
1.	SDN Cibening 02	14
2.	SDN Cimayang 01	9
3.	SDN Cimayang 02	10
4.	SDN Cimayang 03	15
5.	SDN Cimayang 04	10
6.	SDN Pasarean 02	8
7.	SDN Pamijahan 02	11
8.	SDN Gunung Picung 01	11
9.	SDN Gunung Picung 04	10
10.	SDN Gunung Picung 05	14
11.	SDN Gunung Picung 07	14
12.	SDN Gunung Sari 01	10
13.	SDN Gunung Sari 02	10
14.	SDN Ciasmara 01	19
15.	SDN Ciasmara 03	11
16.	SDN Muara 01	8
17.	SDN Muara 02	7
18.	SDN Muara 03	8
19.	SDN Ciasmara 04	7
20.	SDN Ciasmara 05	9
21.	SDN Cibunian 01	8
22.	SDN Cibunian 02	7
23.	SDN Banarajaya	7
24.	SDN Cibitungkulon 01	11
25.	SDN Cibitungkulon 02	16
26.	SDN Cibitungkulon 03	8
27.	SDN Cibitungkulon 04	7
28.	SDN Cibitungkulon 05	8
29.	SDN Pamijahan 01	11
30.	SDN Ciasmara 02	16
31.	SDN Ciasihan 01	18
32.	SDN Ciasihan 02	9
33.	SDN Gunung Picung 06	12
34.	SDN Gunung Picung 08	9
35.	SDN Pasarean 01	9
36.	SDN Gunung Bunder 01	10
37.	SDN Gunung Bunder 02	9
38.	SDN Gunung Bunder 03	9
39.	SDN Gunung Bunder 04	13
40.	SDN Gunung Bunder 05	7
41.	SDN Cibening 01	17
42.	SDN Cibening 03	9
43.	SDN Gunung Picung 02	11
44.	SDN Gunung Picung 03	7
Jumlah		463

Sumber: UPT PAUD, TK, DIKDAS & DIKMEN XVII
Kecamatan Pamijahan Tahun 2017

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu sebuah cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi. Kemudian mengingat bahwa populasi bersifat homogen dan jumlahnya cukup besar, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian dihitung berdasarkan teknik Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{n}{Nd^2+1}$$

keterangan

n = sampel

N = populasi

d² = margin kesalahan (0,05)²

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam kegiatan penelitian dihitung sebagai berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{463}{(463)(0,05)^2+1} \\ &= 214,6 \end{aligned}$$

Dengan mengacu pada hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 215 orang guru SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

Setelah memilih dan menetapkan jumlah sampel penelitian sebanyak 215 orang secara acak dari orang yang ada, maka langkah berikutnya adalah menghitung proporsi jumlah populasi untuk masing-masing sekolah secara *proportionate stratified random sampling*, dengan rumus sebagai berikut.

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

keterangan

n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing sekolah pada tabel sebagai berikut.



Tabel 3.3
Data Sampel Guru SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

No.	Nama Sekolah Dasar	Jumlah Guru	Teknik Slovin	Sampel
1.	SDN Cibening 02	14	$\frac{14}{463} \times 215 = 6,5$	6
2.	SDN Cimayang 01	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4
3.	SSDN Cimayang 02	10	$\frac{10}{463} \times 215 = 4,6$	4
4.	SDN Cimayang 03	15	$\frac{15}{463} \times 215 = 6,9$	7
5.	SDN Cimayang 04	10	$\frac{10}{463} \times 215 = 4,6$	4
6.	SDN Pasarean 02	8	$\frac{8}{463} \times 215 = 3,7$	4
7.	SDN Pamijahan 02	11	$\frac{11}{463} \times 215 = 5,1$	5
8.	SDN Gunung Picung 01	11	$\frac{11}{463} \times 215 = 5,1$	5
9.	SDN Gunung Picung 04	10	$\frac{10}{463} \times 215 = 4,6$	5
10.	SDN Gunung Picung 05	14	$\frac{14}{463} \times 215 = 6,5$	6
11.	SDN Gunung Picung 07	14	$\frac{14}{463} \times 215 = 6,5$	6
12.	SDN Gunung Sari 01	10	$\frac{10}{463} \times 215 = 4,6$	5
13.	SDN Gunung Sari 02	10	$\frac{10}{463} \times 215 = 4,6$	5
14.	SDN Ciasmara 01	19	$\frac{19}{463} \times 215 = 8,8$	9
15.	SDN Ciasmara 03	11	$\frac{11}{463} \times 215 = 5,1$	5
16.	SDN Muara 01	8	$\frac{8}{463} \times 215 = 3,7$	4
17.	SDN Muara 02	7	$\frac{7}{463} \times 215 = 3,2$	3
18.	SDN Muara 03	8	$\frac{8}{463} \times 215 = 3,7$	4
19.	SDN Ciasmara 04	7	$\frac{7}{463} \times 215 = 3,2$	3
20.	SDN Ciasmara 05	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4
21.	SDN Cibunian 01	7	$\frac{8}{463} \times 215 = 3,7$	4
22.	SDN Cibunian 02	8	$\frac{7}{463} \times 215 = 3,2$	3
23.	SDN Banarajaya	7	$\frac{7}{463} \times 215 = 3,2$	3
24.	SDN Cibitungkulon 01	11	$\frac{11}{463} \times 215 = 5,1$	5
25.	SDN Cibitungkulon 02	16	$\frac{16}{463} \times 215 = 7,4$	7
26.	SDN Cibitungkulon 03	8	$\frac{8}{463} \times 215 = 3,7$	4
27.	SDN Cibitungkulon 04	7	$\frac{7}{463} \times 215 = 3,2$	3
28.	SDN Cibitungkulon 05	8	$\frac{18}{463} \times 215 = 8,3$	8
29.	SDN Pamijahan 01	11	$\frac{11}{463} \times 215 = 5,1$	5
30.	SDN Ciasmara 02	16	$\frac{16}{463} \times 215 = 7,4$	7
31.	SDN Ciasihan 01	18	$\frac{18}{463} \times 215 = 8,3$	8
32.	SDN Ciasihan 02	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4

Tabel 3.3
Data Sampel Guru SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor
(Lanjutan)

No.	Nama Sekolah Dasar	Jumlah Guru	Teknik Slovin	Sampel
33.	SDN Gunung Picung 06	12	$\frac{12}{463} \times 215 = 5,6$	6
34.	SDN Gunung Picung 08	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4
35.	SDN Pasarean 01	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4
36.	SDN Gunung Bunder 01	10	$\frac{10}{463} \times 215 = 4,6$	5
37.	SDN Gunung Bunder 02	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4
38.	SDN Gunung Bunder 03	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4
39.	SDN Gunung Bunder 04	13	$\frac{13}{463} \times 215 = 6,0$	6
40.	SDN Gunung Bunder 05	7	$\frac{7}{463} \times 215 = 3,2$	3
41.	SDN Cibening 01	17	$\frac{17}{463} \times 215 = 7,8$	8
42.	SDN Cibening 03	9	$\frac{9}{463} \times 215 = 4,2$	4
43.	SDN Gunung Picung 02	11	$\frac{11}{463} \times 215 = 5,1$	5
44.	SDN Gunung Picung 03	7	$\frac{7}{463} \times 215 = 3,2$	3
Jumlah		463		215

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada penelitian ini digunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket (kuesioner) yang berisi sejumlah pernyataan dan alternatif jawaban. Instrumen terdiri dari dua tahap yaitu instrumen konsep yang diuji cobakan dan instrument final yang telah diuji cobakan yang akan digunakan dalam penelitian. Instrumen terbagi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel yang diteliti. Instrumen ini disusun berdasarkan ketiga variabel yang diteliti, yaitu kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi profesi. Indikator masing-masing variabel dan pernyataan serta alternatif jawaban dan

dituangkan dalam kisi-kisi, yang selanjutnya dilakukan pembuatan kuesioner yang terdiri berupa pernyataan dan alternatif jawaban.

Penilaian terhadap variabel penelitian melalui instrumen yang diisi merupakan gambaran dari ketiga variabel penelitian. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang diteliti adalah:

1. Variabel-variabel bebas merupakan variabel-variabel yang mendahului, disebut juga sebagai variabel stimulus, (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada hasil. Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi profesi (X_2).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel-variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan atau hasil, yang terjadi setelah atau akibat dari pengaruh variabel-variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

Titik tolak dari penyusunan instrumen adalah variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dari variabel tersebut, akan terlihat indikator-indikator yang dapat mengukurnya. Kemudian indikator-indikator tersebut dikembangkan butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Keseluruhan pertanyaan atau pernyataan yang diperoleh dari indikator tersebut menjadi instrumen penelitian.

6. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

a. Variabel Kinerja Guru (Y)

1) Definisi Konseptual

Kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaannya dan memahami tugasnya dalam menyelenggarakan administrasi sekolah.

2) Definisi Operasional

Secara operasional kinerja guru adalah skor yang di dapat dari kuesioner (angket) yang diisi oleh kepala sekolah berupa pernyataan-pernyataan di susun berdasarkan indikator kinerja guru, yaitu (1) membuat rencana pembelajaran; (2) menentukan tujuan dan metode pembelajaran; (3) mengelola dan menggunakan media atau sarana pembelajaran; (4) mengelola kelas secara interaktif; (5) menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong kreativitas siswa; (6) berkomunikasi dengan efektif; (7) memberikan kesempatan siswa untuk berkompetensi; (8) menggunakan teknik evaluasi yang bervariasi dalam melakukan penilaian; (9) menganalisis ketercapaian hasil belajar sesuai rencana yang dibuat; (10) melakukan refleksi pada pembelajaran; dan (11) mengembangkan profesionalitas kerja.



Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen sebelum Uji Coba Variabel Kinerja Guru (Y)

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		+	-	
1. Menyusun program pembelajaran	1.1 Membuat rencana pembelajaran	1, 2, 3	3,4	9
	1.2 Menentukan tujuan dan metode pembelajaran	6, 7, 8	5	
2. Menyajikan media pembelajaran	Mengelola dan menggunakan media atau sarana pembelajaran	10, 12, 13, 14	11	5
3. Mengelola pembelajaran	3.1 Mengelola kelas secara interaktif	16, 17	15	5
	3.2 Menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong kreativitas siswa	18	19	
4. Interaksi dengan siswa dalam pembelajaran	4.1 Berkomunikasi dengan efektif	20	21	6
	4.2 Memberikan kesempatan siswa untuk berkompetensi	22, 24	23, 25	
5. Melakukan evaluasi	Menggunakan teknik evaluasi yang bervariasi dalam melakukan penilaian	26, 27, 28, 29	30	5
6. Menganalisis hasil evaluasi	Menganalisis ketercapaian hasil belajar sesuai rencana yang dibuat	31, 33	32, 34	4
7. Melakukan pengembangan kualitas pembelajaran	7.1 Melakukan refleksi pada pembelajaran	35, 36	37	6
	7.2 Mengembangkan profesionalitas kerja	38, 39	40	
Jumlah		26	14	40

3) Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah faktor dengan skor total melalui kriteria korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya di atas 1,701 atau $t_{hitung} > t_{tabel} =$

1,701. Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Interval Consistency* yang dilakukan dengan formula Cronbach.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa dari 40 butir pernyataan terdapat 35 butir yang dinyatakan valid, yaitu: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, dan 40. Sedangkan jumlah butir pernyataan yang tidak valid atau drop ($r_{hitung} < r_{kritis} = 1,701$) ada 5 butir pernyataan, yaitu: 10, 19, 28, 29, dan 34. Sedangkan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai alfa cronbach adalah 0,929, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Berikut adalah kisi-kisi instrumen setelah uji coba.



Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		+	-	
1. Menyusun program pembelajaran	1.1 Membuat rencana pembelajaran	1, 2, 3	4	9
	1.2 Menentukan tujuan dan metode pembelajaran	5, 6, 7, 8	9	
2. Menyajikan media pembelajaran	Mengelola dan menggunakan media atau sarana pembelajaran	10, 12, 13	11	4
3. Mengelola pembelajaran	3.1 Mengelola kelas secara interaktif	14, 16	15	4
	3.2 Menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong kreativitas siswa	17		
4. Interaksi dengan siswa dalam pembelajaran	4.1 Berkomunikasi dengan efektif	18	19	6
	4.2 Memberikan kesempatan siswa untuk berkompetensi	20, 22	21, 23	
5. Melakukan evaluasi	Menggunakan teknik evaluasi yang bervariasi dalam melakukan penilaian	24, 25,	26	3
6. Menganalisis hasil evaluasi	Menganalisis ketercapaian hasil belajar sesuai rencana yang dibuat	27, 29	28	3
7. Melakukan pengembangan kualitas pembelajaran	7.1 Melakukan refleksi pada pembelajaran	30, 31	32	6
	7.2 Mengembangkan profesionalitas kerja	33, 34	35	
Jumlah		24	11	35

b. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

1) Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu perilaku atau tindakan yang mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

2) Definisi Operasional

Secara operasional kepemimpinan kepala sekolah adalah skor yang di dapat dari kuesioner (angket) yang diisi oleh guru berisi pernyataan-pernyataan mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang disusun berdasarkan indikator, yaitu: (1) mengembangkan visi dan tujuan; (2) menyelaraskan kurikulum, pembelajaran, dan penilaian; (3) menempatkan bawahan sesuai keahlian, persamaan dan integritas; (4) menyediakan sumber daya dan dukungan teknis; (5) pemeliharaan sarana dan prasarana; (6) melakukan pengawasan; (7) merencanakan dan mensupervisi program pembelajaran; (8) mengelola dan mengembangkan staf; (9) mengembangkan kinerja dan keterampilan mengajar guru; (10) melakukan komunikasi efektif; (11) memotivasi bawahan; (12) menyediakan kesempatan bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi; dan (13) menjalin kerjasama.



Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen sebelum Uji coba
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

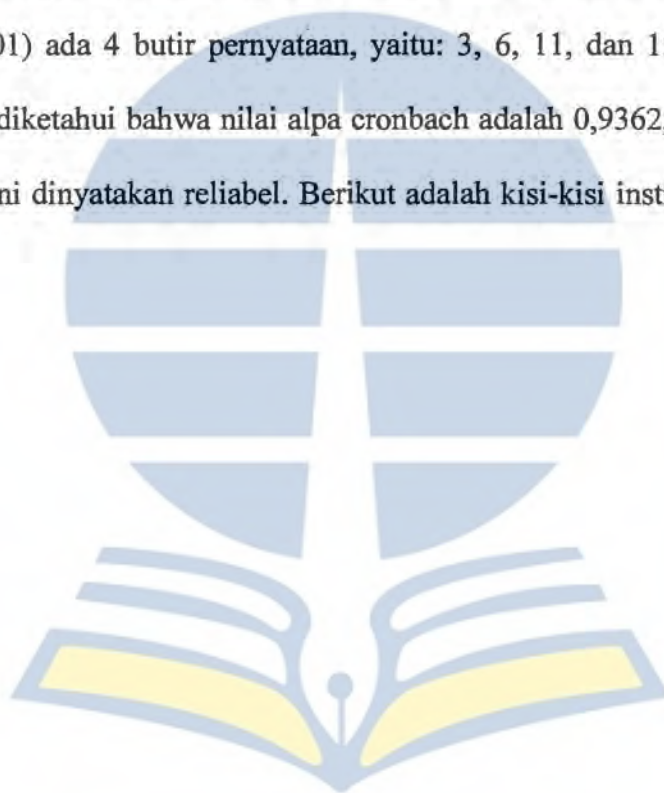
Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		+	-	
1. Mengembangkan kurikulum	1.1 Mengembangkan visi dan tujuan 1.2 Menyelaraskan kurikulum, pembelajaran, dan penilaian	1, 3 5	2 4	5
2. Membagi tugas mengajar	2.1 Menempatkan bawahan sesuai keahlian, persamaan dan integritas 2.2 Menyediakan sumber daya dan dukungan teknis	6, 8 9, 10, 11	7	6
3. Mengembangkan sarana prasarana mengajar	Pemeliharaan sarana dan prasarana	12, 14	13	3
4. Menilai proses pembelajaran	4.1 Melakukan pengawasan 4.2 Merencanakan dan memsupervisi program pembelajaran	15, 16 18, 19 21, 22	17 20	8
5. Mengembangkan kemampuan mengajar guru	5.1 Mengelola dan mengembangkan staf 5.2 Mengembangkan kinerja dan keterampilan mengajar guru	23 25, 26, 27, 29	24 28	7
6. Memotivasi bawahan	6.1 Melakukan komunikasi efektif 6.2 Memotivasi bawahan dalam bekerja	30, 31,33, 34,36	32 35	7
7. Melakukan kerjasama dengan orang tua dan masyarakat	7.1 Menyediakan kesempatan bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi 7.2 Menjalin kerjasama	37 38	39,40	4
Jumlah		28	12	40

3) Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah faktor dengan skor total melalui kriteria korelasi tiap

faktor tersebut bernilai positif dan besarnya di atas 1,701 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,701$. Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Interval Consistency* yang dilakukan dengan formula Cronbach.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa dari 40 butir pernyataan terdapat 36 butir yang dinyatakan valid, yaitu: 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, dan 40. Sedangkan jumlah butir pernyataan yang tidak valid atau drop ($t_{hitung} < t_{kritis} = 1,701$) ada 4 butir pernyataan, yaitu: 3, 6, 11, dan 15. Sedangkan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai alfa cronbach adalah 0,9362, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Berikut adalah kisi-kisi instrumen setelah uji coba.



Tabel 3.7
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		+	-	
1. Mengembangkan kurikulum	1.1 Mengembangkan visi dan tujuan	1 4	2 3	4
	1.2 Menyelaraskan kurikulum, pembelajaran, dan penilaian			
2. Membagi tugas mengajar	1.1 Menempatkan bawahan sesuai keahlian, persamaan dan integritas	6 7, 8	5	4
	1.2 Menyediakan sumber daya dan dukungan teknis			
3. Mengembangkan sarana prasarana mengajar	Pemeliharaan sarana dan prasarana	9, 11	10	3
4. Menilai proses pembelajaran	4.1 Melakukan pengawasan	12 14, 15	13 16	7
	4.2 Merencanakan dan memsupervisi program pembelajaran	17, 18		
5 Mengembangkan kemampuan mengajar guru	5.1 Mengelola dan mengembangkan staf	19	20	7
	5.2 Mengembangkan kinerja dan keterampilan mengajar guru	21, 22, 23, 25	24	
6 Memotivasi bawahan	6.1 Melakukan komunikasi efektif	26, 27 29, 30	28	7
	6.2 Memotivasi bawahan dalam bekerja	32	31	
7 Melakukan kerjasama dengan orang tua dan masyarakat	7.1 Menyediakan kesempatan bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi	33 34	35, 36	4
	7.2 Menjalin kerjasama			
Jumlah		24	12	36

c. Variabel Motivasi Profesi (X_2)

1) Definisi Konseptual

Motivasi profesi adalah kekuatan (energi) atau dorongan seseorang untuk mencapai tujuan dalam suatu jabatan atau pekerjaan dengan dilandasi pendidikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Definisi Operasional

Secara operasional motivasi profesi adalah skor yang didapat dari kuesioner (angket) yang diisi oleh guru mengenai pernyataan-pernyataan motivasi profesi yang disusun berdasarkan indikator, yaitu: (1) peningkatan karir; (2) pengembangan profesionalitas kerja; (3) tanggung jawab kerja; (4) menciptakan kekuatan yang mendorong perilaku; (5) kepuasan dalam bekerja; (6) adanya aturan dan disiplin kerja; (7) upaya mencapai tujuan; (8) dorongan untuk melakukan tindakan positif; (9) adanya prosedur kerja yang jelas; (10) harapan penghargaan atas keberhasilan kerja; (11) peningkatan gaji; (12) komunikasi pimpinan dengan bawahan; dan (13) kompetensi sosial.

Tabel 3.8
Kisi-kisi Instrumen sebelum Uji Coba
Variabel Motivasi Profesi (X_2)

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Positif	Negatif	
1. Pengembangan karir	1.1 Peningkatan karir	1	2	3
	1.2 Pengembangan profesionalitas kerja	3		
2. Keinginan untuk berprestasi	2.1 Tanggung jawab kerja	4	5	5
	2.2 Menciptakan kekuatan yang mendorong perilaku	6, 7	8	
3. Lingkungan kerja	3.1 Kepuasan dalam bekerja	9, 10, 11	12	7
	3.2 Adanya aturan dan disiplin kerja	13, 14	15	
4. Tujuan yang ingin dicapai	4.1 Upaya mencapai tujuan	16, 17	18	9
	4.2 Dorongan untuk melakukan tindakan positif	19, 21, 22, 23	20, 24	
5. Jenis pekerjaan	5.1 Adanya prosedur kerja yang jelas	25, 26, 28	27	9
	5.2 Harapan penghargaan atas keberhasilan kerja	29, 30, 33	31, 32	
6. Dorongan finansial	Peningkatan gaji	35	34	2
7. Dorongan non finansial	7.1 Komunikasi pimpinan dengan bawahan	36, 38	37	5
	7.2 Kompetensi sosial	39	40	
Jumlah		26	14	40

3) Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah faktor dengan skor total melalui kriteria korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya di atas 1,701 atau $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,701$. Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Interval Consistency* yang dilakukan dengan formula Cronbach.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa dari 40 butir pernyataan terdapat 29 butir yang dinyatakan valid, yaitu: 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 36, 38, dan 39. Sedangkan jumlah butir pernyataan yang tidak valid atau drop ($r_{hitung} < r_{kritis} = 1,701$) ada 11 butir pernyataan, yaitu: 2, 4, 7, 11, 12, 20, 27, 30, 32, 37, dan 40. Sedangkan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai alfa cronbach adalah 0,92255, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Berikut adalah kisi-kisi instrumen setelah uji coba.

Tabel 3.9
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Profesi (X_2)

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Positif	Negatif	
1. Pengembangan karir	1.1 Peningkatan karir	1		2
	1.2 Pengembangan profesionalitas kerja	2		
2. Keinginan untuk berprestasi	2.1 Tanggung jawab kerja		3	3
	2.2 Menciptakan kekuatan yang mendorong perilaku	4	5	
3. Lingkungan kerja	3.1 Kepuasan dalam bekerja	6, 7		5
	3.2 Adanya aturan dan disiplin kerja	8, 9	10	
4. Tujuan yang ingin dicapai	4.1 Upaya mencapai tujuan	11, 12	13	8
	4.2 Dorongan untuk melakukan tindakan positif	14, 15, 16, 17	18	
5. Jenis pekerjaan	5.1 Adanya prosedur kerja yang jelas	19,20,21		6
	5.2 Harapan penghargaan atas keberhasilan kerja	22, 23	24	
6. Dorongan finansial	Peningkatan gaji	25	26	2
7. Dorongan non finansial	7.1 Komunikasi pimpinan dengan bawahan	27, 28, 29		3
	7.2 Kompetensi sosial			
Jumlah		22	7	29

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mengukur apa yang semestinya diukur dan derajat ketepatan mengukurnya benar. Tipe validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas konstruk dengan menyatakan derajat suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang diduga, yaitu perilaku yang tidak bisa diamati dan diukur secara langsung. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas menggunakan *Product Moment Correlation* atau *Pearson Correlation* dengan menggunakan statistic t-student

$$\text{dengan } t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \text{ dan } dk = n - 1$$

Jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq -t_t$ atau $t_{\text{hitung}} \geq t_t$ pada taraf signifikansi yang ditetapkan maka kita dapat menyatakan bahwa faktor tersebut (X_1 dan X_2) valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap indikator-indikator yang sudah teruji validitasnya, sehingga indikator yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan pendekatan stabilitas internal. Pandangan reliabilitas sebagai koefisien konsistensi internal berpandangan bahwa suatu instrumen reliabel apabila hasil pengukuran pada butir-butir secara internal menunjukkan adanya konsistensi. Pandangan ini beranggapan dasar bahwa setiap butir bersifat homogen dan mengukur hal yang sama maka hasil ukur butir-butir mestinya konsisten. Teknik yang digunakan

Hoyt atau *Cronbach Alfa*. Perhitungan *Cronbach Alfa* digunakan apabila instrumen yang jawabannya bervariasi, yakni:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dengan

n : jumlah butir

s_t^2 : varians total

s_i^2 : varians butir ke- i

E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional menggunakan angket (kuesioner). Angket (kuesioner) merupakan suatu media pada teknik pengumpulan data, yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memperoleh respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian.

Instrumen daftar pernyataan kusioner pada penelitian ini berupa skala (berupa pilihan dengan memberi tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu). Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner berupa pernyataan secara tertutup yang terdiri dari lima pilihan alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert (*Summated Rating Scales*) meminta responden sebagai individu untuk menjawab suatu pertanyaan dengan berbagai kemungkinan jawaban selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Data yang diperoleh

dari skala likert merupakan suatu set nilai-nilai numerik yang diberikan kepada subjek, objek, atau tingkah laku dengan tujuan untuk menguantifikasikan dan mengukur kualitas. Skala ini dipakai pada pengukuran perilaku, nilai, dan minat.

Tabel 3.10
Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert

No.	Skor butir Pernyataan		Pilihan Jawaban
	Positif	Negatif	
1.	5	1	Selalu
2.	4	2	Sering
3.	3	3	Kadang-kadang
4.	2	4	Jarang
5.	1	5	Tidak Pernah

F. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data mengenai variabel-variabel (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi profesi, dan (3) kinerja guru, pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini terdiri dari: (a) analisis potret data (frekuensi dan persentase), (b) analisis kecenderungan sentral data (nilai rata-rata, median, dan modus), serta (c) analisis variasi nilai (kisaran dan simpangan baku atau varian).

2. Analisis Inferensial

Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi. Adapun analisis tersebut terdiri dari uji statistik regresi sederhana dan korelasi sederhana serta uji statistik regresi ganda dan korelasi ganda. Sebelum

dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas sebaran dan uji lineritas hubungan.

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas sebaran menggunakan uji Kai Kuadrat (χ^2), kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah jika nilai $p > 0,05$ maka sebarannya normal dan jika nilai $p < 0,05$ maka sebarannya tidak normal.

2) Uji Homogenitas Varian Data

Homogenitas varian data mempunyai arti bahwa data memiliki variasi atau keragaman nilai yang sama atau secara statistik sama. Uji homogenitas varian data dilakukan dengan menggunakan uji Barlett.

Varian dinyatakan homogen bila harga $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas data populasi yaitu kesamaan varians populasi. Uji homogenitas varians ini dilakukan dengan cara mengelompokkan data penelitian berdasarkan variabel yang diteliti.

3) Uji Lineritas Hubungan

Uji kedua yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji lineritas, bertujuan untuk melihat bentuk hubungan antra variabel bebas (X_1 =kepemimpinan kepala sekolah dan X_2 =motivasi profesi) dengan variabel terikat (Y =kinerja guru). Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linear

atau tidaknya suatu hubungan adalah jika nilai p tidak signifikan maka keadaan variabel tersebut tidak linear.

d. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga, yaitu (1) terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, (2) terdapat hubungan yang positif antara motivasi profesi dengan kinerja guru, (3) terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dengan kinerja guru, melalui uji statistik analisis regresi.

Uji statistik analisis regresi digunakan untuk: 1) mencari besarnya koefisien korelasi (r) yaitu tingkatan tinggi rendahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, 2) mencari besarnya koefisien determinasi (r^2) berguna untuk mengetahui sumbangan efektif variabel X kepada variabel Y , 3) uji signifikansi diuji dengan uji F , 4) persamaan garis regresi untuk memprediksi variabel X_1, X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y , 5) sedangkan untuk mengetahui tingkatan dari variabel penelitian (khususnya dari angket dan berdata interval) dilakukan uji F , yaitu membandingkan antara Rerata Harapan (Mean Teoritis) dengan Rerata Empiris (Mean Empiris).

Adapun interpretasi tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 3.11
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 1,99	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,99	Sangat Kuat

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis penelitian dapat dinotasikan dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Hipotesis kesatu

$H_0 : \rho_{x1} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara motivasi profesi dengan kinerja guru.

$H_1 : \rho_{x1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara motivasi profesi dengan kinerja guru.

2. Hipotesis kedua

$H_0 : \rho_{x2} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru

$H_1 : \rho_{x2} > 0$ Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru

3. Hipotesis ketiga

$H_0 : \rho_{x1.2} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara motivasi profesi dan kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru

$H_1 : \rho_{x1.2} > 0$ Terdapat hubungan positif antara motivasi profesi dan kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Keterangan:

H_0 = Hipotesis nol tidak terdapat hubungan

H_1 = Hipotesis penelitian terdapat hubungan

ρ_{y1} = Koefisien korelasi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil kuesioner kinerja guru yang terdiri dari 35 butir pernyataan dari 215 responden, diperoleh skor tertinggi 170 dan terendah 123, maka rentang skornya adalah 47. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21 didapatkan jumlah kelas sebanyak 5, jarak interval 9. Tabel distribusi frekuensi data kinerja guru adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1: Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
123 – 132	122,5	132,5	10	4,7
133 – 142	132,5	142,5	11	5,1
143 – 151	142,5	151,5	55	25,6
152 – 161	151,5	161,5	95	44,2
162 – 170	161,5	170,5	44	20,5
Jumlah			215	100

Sedangkan skor rata-rata variabel kinerja guru sebesar 153,26 median 155 dan modus 157. Ukuran penyebaran diperoleh varians sampel sebesar 82,8 dan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 9,1. Tabel statistik variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2: Statistik Variabel Kinerja Guru

	Kinerja Guru
Skor Rata-rata	153,3
Skor Tengah	155
Skor Modus	157
Standar Deviasi	9,1
Skor Varians	82,8
Skor Rentang	47
Skor Terkecil	123
Skor Terbesar	170
Jumlah	897,2

Distribusi frekuensi data kinerja guru dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti gambar 4.1.

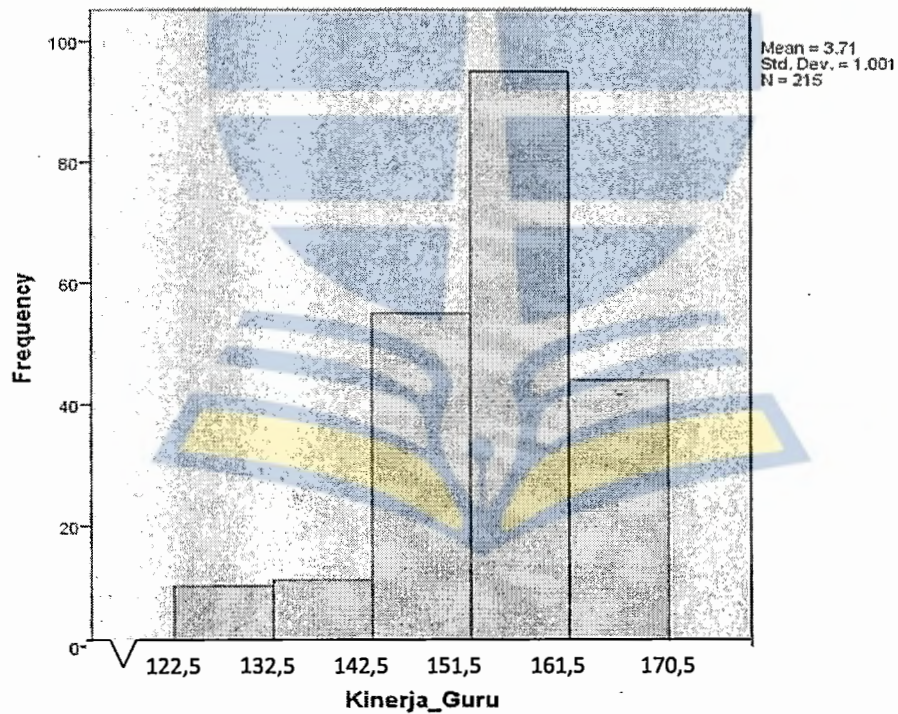


Diagram 4.1 : Histogram Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan penjelasan dan gambaran statistik deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa skor penelitian (empirik) bergerak dari kisaran skor terendah 123 sampai kisaran skor tertinggi 170. Hal ini menunjukkan bahwa skor empirik kinerja guru secara relatif adalah cukup tinggi.

2. Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil kuesioner kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 36 butir pernyataan dari 215 responden, diperoleh skor tertinggi sebesar 169, skor terendah 121, maka rentang skor nilai data tersebut adalah 48. Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan jumlah kelas sebanyak 5, jarak interval 10. Tabel distribusi frekuensi data kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dalam tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

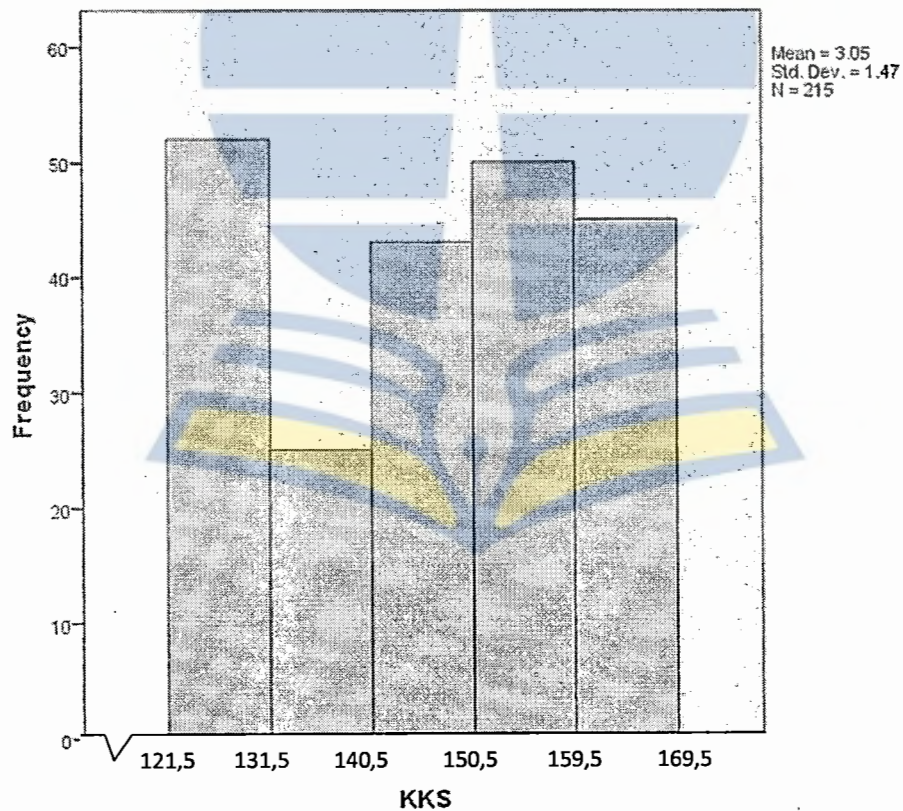
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
121 – 131	120,5	131,5	52	24,2
132 – 140	131,5	140,5	25	35,8
141 – 150	140,5	150,5	43	55,8
151 – 159	150,5	159,5	50	79,1
160 – 169	159,5	169,5	45	20,9
Jumlah			215	100

Adapun skor rata-rata variabel kepemimpinan kepala sekolah 144,89 median 148, dan modus 121. Ukuran penyebaran diperoleh varians sampel 216,25 dan standar deviasi atau simpangan baku 14,71. Tabel statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4: Statistik Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Skor Rata-rata	144,89
Skor Tengah	148
Skor Modus	121
Standar Deviasi	14,71
Skor Varians	216,25
Skor Rentang	48
Skor Terkecil	121
Skor Terbesar	169
Jumlah	982,85

Distribusi frekuensi data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut.



Gambar 4.2: Histogram Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan penjelasan dan gambaran statistik deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa kisaran skor skor penelitian (empirik) bergerak dari skor terendah 121 sampai skor tertinggi 169. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan kepala sekolah secara relatif adalah tinggi.

3. Deskripsi Data Motivasi Profesi (X_2)

Berdasarkan hasil kuesioner motivasi profesi yang terdiri dari 29 butir pernyataan dari 215 responden, diperoleh skor tertinggi sebesar 145, nilai terendah 104, maka rentang skornya adalah 41. Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 21.0 didapatkan jumlah kelas sebanyak 5 kelas, jarak interval 8. Tabel distribusi frekuensi data motivasi profesi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi Motivasi Profesi

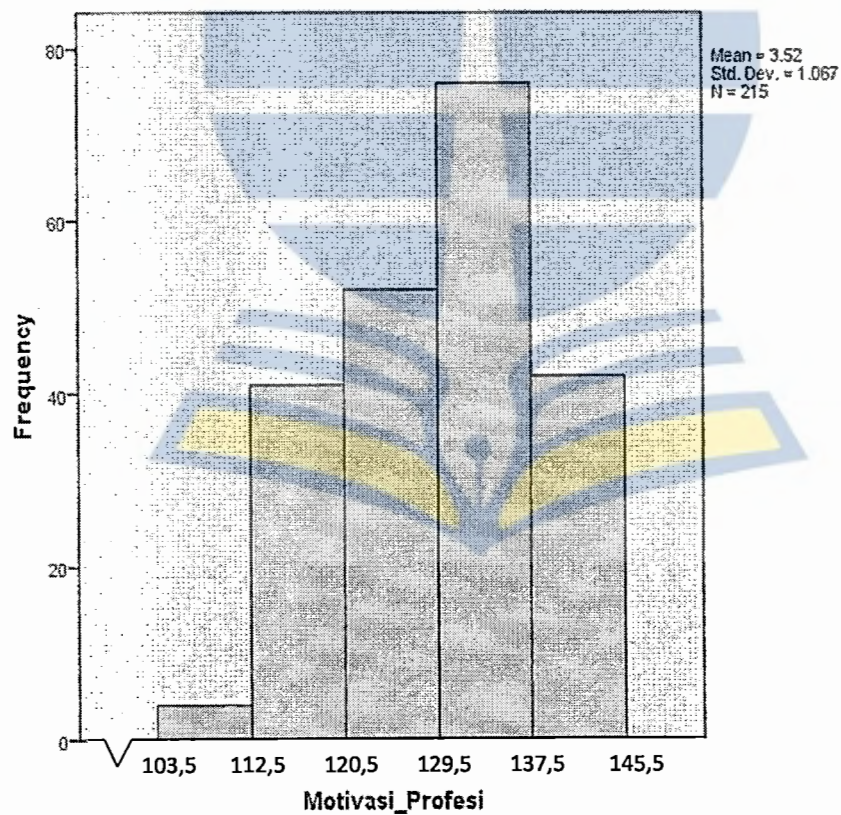
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
104 – 112	103,5	112,5	4	1,9
113 – 120	112,5	120,5	41	19,1
121 – 129	120,5	129,5	52	24,1
130 – 137	129,5	137,5	76	35,3
138 – 145	137,5	145,5	42	19,5
Jumlah			215	100

Adapun skor rata-rata variabel motivasi profesi 128,5, median 130 dan modus 130. Ukuran penyebaran diperoleh varians sampel 70,5 dan standar deviasi atau simpangan baku 8,4. Statistik variabel Motivasi Profesi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6: Statistik Variabel Motivasi Profesi

	Motivasi Profesi
Skor Rata-rata	128,5
Skor Tengah	130
Skor Modus	130
Standar Deviasi	8,4
Skor Varians	70,5
Skor Rentang	41
Skor Terkecil	104
Skor Terbesar	145
Jumlah	757,4

Distribusi frekuensi data motivasi profesi dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut.



Gambar 4.3: Histogram Data Motivasi Profesi

Berdasarkan penjelasan dan gambaran statistik deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa skor penelitian (empirik) bergerak dari skor terendah 104 sampai rekor tertinggi 145. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi profesi secara relatif adalah tinggi.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yakni uji normalitas galat baku taksiran dan uji homogenitas data variabel. Kepastian normalitas dan homogenitas data dalam penelitian ini akan menjamin dan dipertanggungjawabkan langkah-langkah analisis berikutnya sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggungjawabkan.

Sesuai dengan jenis datanya, maka uji *Kolmogorov smirnov* digunakan untuk menguji normalitas galat baku taksiran dan uji Glesjer digunakan untuk menguji homogenitas varians.

1. Pengujian Normalitas Galat Baku Taksiran
 - a. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

$H_0 = Pvalue \geq \text{Taraf Nyata}$, berarti galat baku taksiran tidak normal

$H_1 = Pvalue < \text{Taraf Nyata}$, berarti galat baku taksiran normal

Uji normalitas baku taksiran regresi ($Y - \hat{Y}_1$) antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) menggunakan teknik *Pvalue* diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 132,601 + 0,143X_1$. Hasil uji normalitas galat baku taksiran menggunakan teknik *Pvalue* antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) untuk 215 responden pada $\alpha = 0,05$ sedangkan *Pvalue*

diperoleh 0,05. Data tersebut menunjukkan bahwa Pvalue lebih dari sama dengan dari Taraf Nyata atau $0,143 \geq 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki galat baku taksiran yang sama.

b. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Motivasi Profesi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

$H_0 = Pvalue \leq$ Taraf Nyata, berarti galat baku taksiran tidak normal

$H_1 = Pvalue >$ Taraf Nyata, berarti galat baku taksiran normal

Uji normalitas baku taksiran regresi ($Y - \hat{Y}_1$) antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) menggunakan teknik *Pvalue* diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 96,979 + 0,438X_2$. Hasil uji normalitas galat baku taksiran menggunakan teknik *Pvalue* antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) untuk 215 responden pada $\alpha = 0.05$ diperoleh Pvalue 0,125, sedangkan Tarif Nyata diperoleh 0,05. Data tersebut menunjukkan bahwa Pvalue lebih besar dari Tarif Nyata atau $0,125 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data motivasi profesi dengan kinerja guru memiliki galat baku taksiran normal yang sama. Ringkasan hasil pengujian uji normalitas galat baku taksiran untuk kedua persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7: Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Galat Baku Taksiran.

Galat Taksiran	n	p-value (p)	Taraf nyata (α)	Kesimpulan
$\hat{Y}_1 = 132,061 + 0,143X_1$	215	0,143	0.05	Normal
$\hat{Y}_1 = 96,979 + 0,438X_1$	215	0,125	0.05	Normal

2. Pengujian Homogenitas Varians Data

- a. Homogenitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y)

Uji Glesjer

H_0 : Data Homogen ($Pvalue \geq$ Taraf Nyata)

H_1 : Data Heterogen ($Pvalue <$ Taraf Nyata)

Dilihat pada signifikansi uji t

Berdasarkan uji Glesjer dari model hubungan X_1 terhadap Y menunjukkan $Pvalue = 0,954$ dan taraf nyata = $0,05$. Dengan demikian $0,954 \geq 0,05$ ragam Glesjer telah homogen.

- b. Homogenitas variabel motivasi Profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Berdasarkan uji Glesjer dari model hubungan X_1 terhadap Y menunjukkan $Pvalue = 0,107$ dan taraf nyata = $0,05$. Dengan demikian $0,954 \geq 0,05$ ragam Glesjer telah homogen.

Berdasarkan hasil kedua uji homogenitas di atas, maka dari segi persyaratan homogenitas data variabel terikat kinerja guru (Y) dengan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel motivasi profesi (X_2) dapat dilanjutkan untuk diuji menggunakan teknik statistik parametrik.

Tabel 4.8
Teknik statistik parametrik homogenitas

Kelompok Variabel	N	Pvalue	Taraf Nyata	Kesimpulan
$X_1 - \hat{Y}$	215	0,954	0.05	Homogen
$X_2 - \hat{Y}$	215	0,107	0,05	Homogen
Syarat Homogen: $Pvalue \geq$ Taraf Nyata				

C. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan variabel kinerja guru (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan tehnik regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yang memenuhi persamaan adalah $\hat{Y}_1 = 132,061 + 0,143X_1$.

Uji linearitas dengan uji F untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut linier dan syarat kelinieran persamaan regresi adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) dapat dinyatakan linier. Kemudian nilai-nilai yang terdapat pada persamaan regresi tersebut perlu diuji keberartiannya dan juga sifat regresi tersebut apakah menunjukkan linier atau non linier. Hasil uji dengan menggunakan analisis varians (ANOVA) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9: Analisis Varian (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y).

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
					$\alpha = 0.05$	
Total	214	7650.289	-			
Regresi	1	7439.759	7439.759	7527.038	3.885	Sangat signifikan
Sisa	213	210.530	.988			
Tuna Cocok	61	8114.398	202.860	12.367	3.903	Linear
Galat	152	35616.080	205.873			
Syarat signifikan : $F_{hitung} > F_{tabel}$ Syarat linier : $F_{hitung} > F_{tabel}$						

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

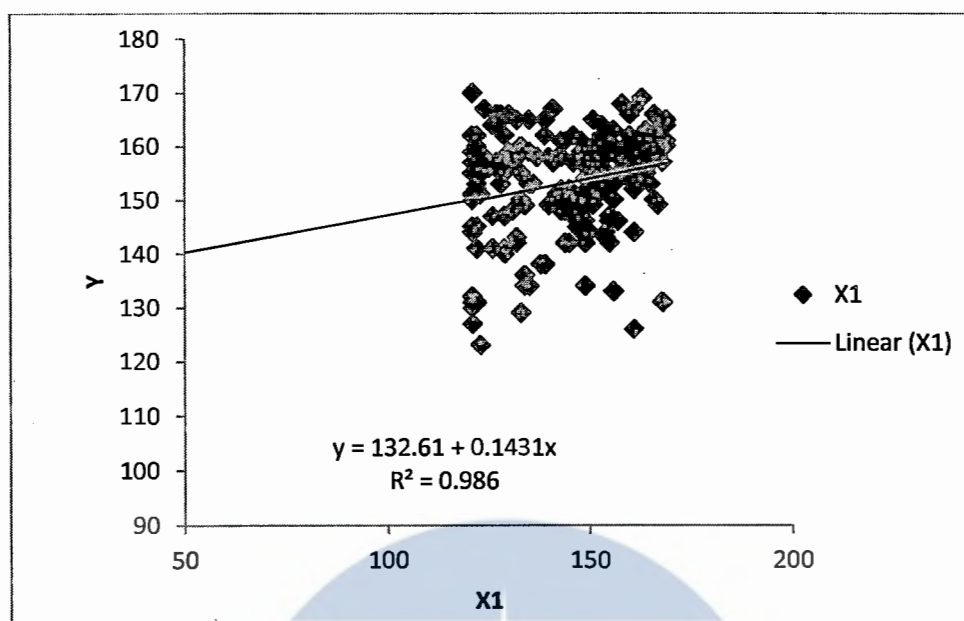
JK : Jumlah Kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan pengujian linieritas data penelitian antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh persamaan regresi bersifat linier berdasarkan nilai $F_{hitung} = 12.367 > F_{tabel} = 3,903$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis statistik yang diterima adalah H_1 yang berarti bahwa persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 132,061 + 0,143X_1$ bersifat linier dan terpenuhi persyaratan penggunaan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

Hasil uji signifikansi persamaan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 7527.038 > F_{tabel} = 3,885$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 132,061 + 0,143X_1$ bersifat sangat signifikan dan berarti persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y), dimana setiap peningkatan 1 (satu) unit kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,143 unit.

Diagram pencar atau titik-titik koordinat dari nilai empiris dan hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat digambarkan dalam bentuk grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3: Diagram Pencar Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) adalah $r_{y1} = 0,986$. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh besaran nilai $t_{hitung} = 86.759 > t_{tabel} = 1,971$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis yang diterima adalah H_1 yang berarti bahwa korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah sangat signifikan atau terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Dari hasil koefisien korelasi, maka dapat dihitung besaran nilai koefisien determinasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) adalah $r^2_{y1} = (0,986)^2 = 0,972$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat diprediksikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 97,2% dan sisanya sebanyak 2,8% dapat diprediksikan oleh variabel lain.

Ringkasan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi dan uji keberartian koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10: Hasil Perhitungan Korelasi r_{y1} dan Uji Keberartian Koefisien Korelasi

r_{y1}	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05; 213$)	Kesimpulan
0,986	2,738	1,971	Sangat signifikan
Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$			

2. Hubungan antara Motivasi Profesi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi profesi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan tehnik regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yang memenuhi persamaan adalah $\hat{Y}_1 = 96,979 + 0,438X_2$.

Uji linearitas dengan uji F untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut linier dan syarat kelinieran persamaan regresi adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) dapat dinyatakan linier. Kemudian nilai-nilai yang terdapat pada persamaan regresi tersebut perlu diuji keberartian dan juga sifat regresinya yaitu apakah linier atau tidak linier. Hasil uji dengan menggunakan ANAVA dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11: Analisis Varian (ANOVA) uji signifikansi dan Linieritas Regresi Variabel Motivasi profesi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
					$\alpha = 0.05$	
Regresi	1	48156.855	48156.855	48826.130	3.885	Sangat signifikan
Sisa	213	210.080	.986			
Tuna Cocok	61	2560.230	73.149	1.060	3.894	Linear
Galat	152	12278.410	68.980			
Syarat signifikan : $F_{hitung} > F_{tabel}$ Syarat linier : $F_{hitung} < F_{tabel}$						

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

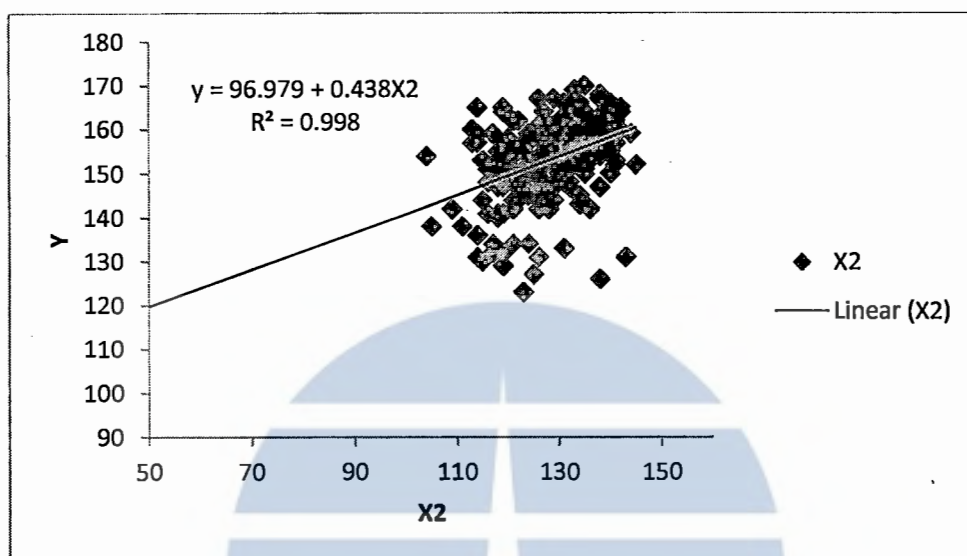
JK : Jumlah Kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian linieritas data penelitian antara variabel motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh persamaan regresi bersifat linier berdasarkan nilai $F_{hitung} = 41.705 > F_{tabel} = 3,894$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis statistik yang diterima adalah H_1 yang berarti bahwa persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 96,979 + 0,438X_2$ bersifat linier dan terpenuhi persyaratan penggunaan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

Hasil uji signifikansi persamaan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 48826.130 > F_{tabel} = 3,885$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dari data tersebut dapat disimpulkan persamaan regresi yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 96,979 + 0,438X_2$ bersifat sangat signifikan dan berarti persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y), dimana setiap peningkatan 1 (satu) unit motivasi profesi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,438 unit. Diagram pencar atau titik-titik

koordinat dari nilai empiris dan hubungan fungsional antara motivasi profesi dengan kinerja guru dapat digambarkan dalam bentuk grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4: Diagram Pencar antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{y2} = 0,998$. Diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi untuk menguji hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Hasil pengujian signifikansi korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 220.966$ dan nilai $t_{tabel} = 1,697$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis yang diterima adalah H_1 yang berarti bahwa korelasi motivasi profesi dengan kinerja guru adalah sangat signifikan atau terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dihitung nilai koefisien determinasi sebesar $r^2_{y2} = (0,998)^2 = 0,996$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi profesi guru dapat diprediksi oleh variabel budaya organisasi sebesar 99,6% dan sisanya sebesar 0,4% berhubungan dengan variabel lain. Hasil perhitungan analisis korelasi, dan uji keberartian koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12: Hasil Perhitungan Korelasi r_{y2} dan Uji Keberartian Koefisien Korelasi

r_{y2}	t hitung	t _{tabel} ($\alpha = 0,05; 213$)	Kesimpulan
0,998	220.966	1,971	Sangat signifikan
Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$			

3. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Profesi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan untuk regresi ganda hubungan antara antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi profesi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,995 yang didukung persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 81,830 + 0,119 X_1 + 0,422 X_2$. Hasil analisis varians (ANAVA) pada tabel di bawah menunjukkan bahwa regresi ganda antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi profesi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 81,830 + 0,119 X_1 + 0,422 X_2$ bersifat sangat signifikan, karena nilai $F_{hitung} =$

$11697.251 > F_{\text{tabel}} = 3,038$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dan menunjukkan pula bahwa setiap peningkatan 1 (satu) unit kepemimpinan kepala sekolah dan 1 (satu) unit motivasi profesi, maka akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,5 unit (berdasarkan $0,119 + 0,422$). Ringkasan hasil uji keberartian korelasi ganda antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi profesi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) menggunakan ANAVA dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Ganda antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Profesi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)

SV	Dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
					$\alpha = 0.05$	
Regresi (reg)	2	23612.103	11806.051	11697.251	3,038	Sangat signifikan
Sisa (S)	212	213.972	1.009			
Total (R)	214	23826.074				
Syarat signifikan : F _{hitung} > F _{tabel}						

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Tabel 4.14: Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Keberartian Koefisiensi Korelasi

$r_{y1.2}$	T _{hitung}	T _{tabel} ($\alpha = 0,05; 213$)	Kesimpulan
0,995	45.701	3,038	Sangat signifikan
Syarat signifikan : t _{hitung} > t _{tabel}			

Hasil uji signifikansi korelasi ganda diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $45,701 > 3,038$ yang berarti hipotesis yang diterima adalah H_1 . Demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi profesi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Hubungan positif yang sangat signifikan juga ditunjukkan dengan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar $(0,995)^2 = 0,991$ atau 99,1%.

D. Uji Korelasi Parsial

Analisa korelasi parsial dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya atau yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh terhadap kedua variabel yang sedang dikorelasikan. Hasil perhitungan korelasi parsial menunjukkan koefisien korelasi yang lebih murni dari kedua variabel yang dikorelasikan.

Hasil uji korelasi parsial antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) dan pengendali adalah motivasi profesi diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{y1.2} = 0,986$. Uji t untuk menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi parsial yang dikontrol oleh variabel X_2 dengan syarat signifikansi adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh $t_{hitung} = 86,759$ dan $t_{tabel} = 1,971$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dimana motivasi profesi (X_2) dikontrol atau konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi profesi tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah

dengan kinerja guru. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru bisa melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dengan mengontrol atau menjadikan secara konstan variabel motivasi profesi.

korelasi parsial kedua, antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) dan pengendali adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diperoleh koefisien korelasi $r_{y,2.1} = 0,998$ dan uji t untuk menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi parsial diperoleh $t_{hitung} = 220,966 > t_{tabel} = 1,697$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y), dimana kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dikontrol atau tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi hubungan antara motivasi profesi dengan kinerja guru. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru bisa melalui peningkatan motivasi profesi dengan mengontrol secara konstan variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Ringkasan uji korelasi parsial dan uji signifikansi korelasi parsial antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) dan motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15: Ringkasan Hasil Uji Korelasi Parsial

Variabel Pengendali	r parsial	t hitung	t _{tabel} ($\alpha=0,05$)	Kesimpulan
X_2	0,986	86,759	1,971	Sangat Signifikan
X_1	0,998	220,966	1,97	Sangat Signifikan
Syarat signifikan: $t_{hitung} > t_{table}$				

E. Perbedaan Kinerja Guru pada Jenis Kelamin dan Masa Kerja

1. Perbedaan Kinerja Guru pada Jenis Kelamin

Pada penelitian angket yang disebarakan berdasarkan identitas responden terdapat jenis kelamin yang terdiri dari 92 guru laki-laki dan 123 guru perempuan. Berdasarkan hasil SPSS versi 21.0, skor rata-rata dari jenis kelamin guru laki-laki adalah 152,96 dan guru perempuan adalah 153,49. Maka berdasarkan data tersebut, nilai signifikan dari jenis kelamin guru laki-laki dan guru perempuan adalah lebih dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu $0,673 > 0,05$.

Tabel 4.16: Hasil Perhitungan Skor Total pada Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	N	Rata-rata	Standar deviasi	Taraf Signiikan	Nilai Signifikan
Laki-laki	92	152,96	9,477	0,05	0,673
Perempuan	123	153,49	8,837		

Berdasarkan tabel di atas, bahwa tidak berbeda nyata antara kinerja guru laki-laki dan perempuan.

2. Perbedaan Kinerja Guru pada Masa Kerja Responden

Pada Penelitian angket yang disebarakan berdasarkan identitas responden terdapat masa kerja yang terdiri dari:

- a) lebih dari 5 tahun dengan jumlah 33 guru
- b) 5-10 tahun dengan jumlah 72 guru
- c) lebih dari 10 tahun dengan jumlah 110 guru

Tabel 4.17: Hasil Perhitungan Skor Total pada Masa Kerja Responden

Masa Kerja	N	Rat-rata	Taraf Signifikan	Nilai Signifikan
>5 tahun	33	152.85	0,05	0,691
5 – 10 tahun	72	153.32		
>10 tahun	110	153.36		

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi lebih dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu $0,691 > 0,05$ dan hasil pada tabel tersebut tidak berbeda nyata antara masa kerja reponden pada kinerja guru.

F. Pembahasan Hasil penelitian

1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,986 dengan persamaan regresi yang memenuhi persamaan adalah $\hat{Y}_1 = 132,061 + 0,143X_1$. Kemudian dilakukan uji signifikansi persamaan regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Memperhatikan hal tersebut di atas, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dengan setiap peningkatan 1 (satu) unit kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,143 unit. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru juga ditunjukkan melalui

nilai koefisien determinasi sebesar 0,986 atau sebesar 97,2% kinerja guru dapat diprediksikan atau diterangkan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Adrijanti dengan judul Studi Tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi dengan Kinerja Guru. Penelitian Adrijanti tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, Nilai R-square yang dihasilkan sebesar 0,446 menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel penelitian ini. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru secara keseluruhan.

Menurut I Wayan Semueil, bagi suatu organisasi dalam mewujudkan wacana di atas, peran seorang pemimpin sangat penting. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah motor penggerak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Menurut Siti Nuraisyah, karakteristik seorang pemimpin di dalam membimbing dan mengarahkan seseorang dan sekelompok orang untuk bekerja secara ikhlas dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan teori-teori di atas dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam organisasi tersebut yang dalam konteks penelitian ini tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Roslena, peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Menurut Parabelem, kepala sekolah memberikan bimbingan, arahan maupun pembinaan, sehingga dapat menumbuhkan dinamika dan kreativitas mengajar guru yang lebih profesional, karena pembinaan serta bimbingan itu akan membantu memperlancar proses belajar mengajar yang dikelola secara kreatif oleh guru akan mampu membuat siswa menjadi kreatif dan produktif.

Menurut Taufani dan Asep bahwa kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan berfungsi untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif sehingga guru-guru dapat mengajar dengan baik dan nyaman. Menurut Suryadi bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam fungsinya dituntut untuk memiliki keterampilan yakni, kemampuan yang berhubungan dengan bawahan, bekerja sama menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan kooperatif, serta menjalin hubungan yang baik dengan bawahan merasa aman dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nur Aedi bahwa peranan kepala sekolah sebagai pemimpin adalah sebagai supervisor yang harus melaksanakan supervisi untuk pengawasan dan pembinaan untuk membantu meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan kepemimpinan kepala sekolah diatas maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah mempunyai tanggung jawab tersendiri, kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan bagi keberhasilan pengembangan sekolah. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan

salah satu faktor pemberdayaan guru dalam peningkatan mutu proses dan produk pembelajaran. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab atas guru dan staf sekolah agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka temuan penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sudah didukung oleh temuan penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori yang berkembang.

2. Hubungan antara Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi profesi dengan kinerja guru dengan koefisien korelasinya sebesar 0,998 dengan persamaan regresi yang memenuhi persamaan adalah $\hat{Y}_1 = 96,979 + 0,438X_2$. Kemudian dilakukan uji signifikansi persamaan regresi antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Memperhatikan temuan tersebut, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja guru melalui motivasi profesi dengan setiap peningkatan 1 (satu) unit motivasi profesi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,438 unit. Kekuatan hubungan antara motivasi profesi dengan kinerja guru juga ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,998 atau sebesar 99,6%. Ini berarti kinerja guru dapat diprediksikan atau diterangkan oleh motivasi profesi sebesar 99,6 persen dan sisanya diterangkan oleh variabel lain.

Penelitian ini sejalan atau didukung penelitian Siti Nuraisyah yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi

Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. Penelitian Siti Nuaisyah menyimpulkan Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,42, karena t hitung $>$ t tabel, dengan signifikansi sebesar sebesar 0.002. Karena hasil signifikansi ini lebih kecil dari 5 %, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan menurut Hesti Murwanti, motivasi adalah dorongan atau kekuatan. Bila dikaji lebih dalam motif dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat untuk mencapai tujuan tertentu teori hubungan antara motivasi profesi dengan kinerja guru.

Menurut Roslena, Motivasi bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*". Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut Abin. S bahwa motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia untuk bertindak atau melakukan

sesuatu. Menurut Djam'an definisi profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari perilakunya. Menurut Agustinus bahwa profesi yang berhubungan dengan guru, dapat diartikan bahwa profesi guru merupakan nilai, kondisi, maupun kualitas yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dapat dikatakan bahwa motivasi profesi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan pada suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari perilakunya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka temuan penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi profesi dengan kinerja guru sudah didukung oleh temuan penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori yang berkembang.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,995 dengan persamaan regresi yang memenuhi adalah $\hat{Y} = 81,830 + 0,119 X_1 + 0,422 X_2$. Pengujian signifikansi persamaan regresi ganda dengan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Memperhatikan temuan di atas, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi profesi secara bersama-sama dengan setiap peningkatan 1 unit kepemimpinan kepala sekolah dan 1 motivasi profesi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,5 unit (berdasarkan $0,119 + 0,422$) unit.

Kekuatan hubungan positif yang signifikan dibuktikan dengan besarnya kontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 0,991 atau 99,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif dan kualitas motivasi profesi akan meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Semueil yang berjudul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Manado. Penelitian I Wayan Semueil tersebut menyimpulkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Sejalan pula dengan penelitian Parabelem yang berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Guru-guru SMK Kristen Getsemani Manado. Penelitian ini menyimpulkan, yaitu: (a) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,968 pada taraf signifikansi 0,01. (b) Ada sebesar 93,7% pengaruh kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado, sedangkan sisanya 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain. Dan (c) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru lebih menonjol dari segi kepala sekolah sebagai pendidik guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kegiatan untuk mempengaruhi berupa tindakan, aktivitas dan berbagai upaya kepala sekolah dalam: mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru dan staf agar melakukan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi guru dalam menghasilkan *output* yang berkualitas. Keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan tergantung dari seberapa besar kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan guru, agar guru mau dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru dan memberikan dorongan memacu berdiri di depan demi kemajuan sekolah dalam mencapai tujuan. Menurut Masduki, kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok dan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menyerasikan sumber daya manusia sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

Menurut Kompri, motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi profesi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standard of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada sikap dan tindakan guru

sesuai dengan profesi. Motivasi profesi menurut Sardiman (2016) adalah perubahan energi dalam diri seseorang sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut terhadap adanya tujuan.

Motivasi profesi dari guru merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu guru untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Motivasi profesi bagi guru dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian untuk mencapai tujuan dan harapan yang dilandasi dengan ketekunan, kemauan, dan keberanian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka temuan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi secara bersama-sama dengan kinerja guru sudah didukung oleh penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori yang berkembang.

4. Analisis Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dimana motivasi profesi dikontrol atau tetap. Hal ini berarti variabel motivasi profesi tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru bisa melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dengan mengontrol atau menjadikan secara konstan variabel motivasi profesi.

Hasil uji korelasi parsial menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara motivasi profesi dengan kinerja guru dimana kepemimpinan kepala sekolah dikontrol atau tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi hubungan antara motivasi profesi dengan kinerja guru. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru bisa melalui peningkatan motivasi profesi dengan mengontrol secara konstan variabel kepemimpinan kepala sekolah.

G. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah dilaksanakan secara maksimal, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

Pertama, mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini hanya membatasi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi, sehingga generalisasi temuan tentang kinerja guru hanya dapat disimpulkan melalui variabel yang sudah dibatasi itu. Oleh karena itu diperlukan penelitian variabel-variabel lain yang lebih komprehensif untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja guru.

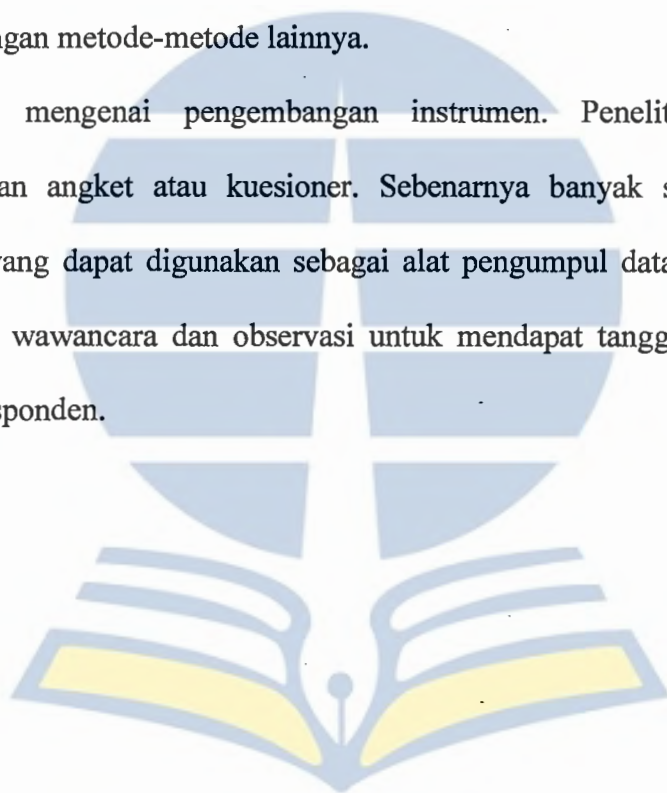
Kedua, mengenai ruang lingkup wilayah penelitian. Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup guru-guru di lingkungan UPT (Unit Pelaksana Teknik) Kecamatan Pamijahan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Generalisasi hasil penelitian hanya terbatas pada lingkup wilayah penelitian ini.

Ketiga, mengenai ruang lingkup populasi penelitian. Penelitian ini terbatas pada populasi yang berjumlah 463 guru. Masih kecilnya jumlah populasi penelitian ini menyebabkan terbatasnya generalisasi pada populasi yang lebih luas sehingga diperlukan jumlah populasi yang lebih banyak.

Keempat, mengenai jumlah sampel penelitian. Penelitian ini hanya menggunakan sampel 215 responden. Sangat terbuka kemungkinan jika menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, maka temuan dari penelitian ini akan lebih terpercaya.

Kelima, mengenai metode penelitian. Penelitian ini hanya menggunakan metode korelasional. Untuk mendapatkan temuan yang lebih komprehensif dan mendalam sangat terbuka dengan menggunakan kombinasi metodologi antara korelasi dengan metode-metode lainnya.

Keenam, mengenai pengembangan instrumen. Penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner. Sebenarnya banyak sekali instrumen penelitian yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data atau informasi, diantaranya wawancara dan observasi untuk mendapat tanggapan yang lebih luas dari responden.



BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang telah diuji, ditemukan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Berikut adalah temuan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,986, didukung persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 132,061 + 0,143X_1$ yang berarti setiap peningkatan 1 unit kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,143 unit. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 97,2%, merupakan kontribusi yang sangat besar.
2. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi profesi (X_2) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,998, didukung persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 96,979 + 0,438X_2$ yang berarti setiap peningkatan 1 unit motivasi profesi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,438 unit. Kontribusi motivasi profesi dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 99,6%, merupakan kontribusi yang sangat besar.
3. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi profesi (X_2) secara bersama-sama dengan

kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,995, didukung persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 81,830 + 0,119 X_1 + 0,422 X_2$, yang berarti setiap peningkatan 1 unit kepemimpinan kepala sekolah dan 1 unit motivasi profesi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,5 unit. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 99,1%, merupakan kontribusi yang sangat besar.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan sejalan dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi terhadap peningkatan kinerja guru terbukti cukup besar.

B. Implikasi

Kinerja guru adalah hasil kerja semua kegiatan dalam memproses masukan (*input*) yaitu peserta didik menjadi lulusan (*output*) dengan menggunakan seluruh kompetensi dan potensi yang dimiliki untuk menghasilkan produk pendidikan yang lebih baik dari yang sudah ada secara efektif dan efisien. Kinerja dalam dunia pendidikan berkaitan dengan seluruh aktivitas pada proses perencanaan, penataan, dan pendayagunaan sumber daya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Efektivitas berarti pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan upaya membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja guru yang optimal akan mampu meningkatkan kualitas proses dan

produk pendidikan sesuai harapan masyarakat dan menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Oleh karena itu perlu dirumuskan upaya-upaya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan motivasi profesi.

1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan kepala sekolah bertanggung jawab dalam proses penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan sarana dan prasarana, administrasi sekolah, dan berperan sebagai supervisor. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi guru dalam menghasilkan output yang berkualitas. Keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan tergantung dari seberapa besar kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan guru, agar mau dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan penelitian ini yaitu memberikan pengawasan dan pembinaan dalam melaksanakan tugas untuk membantu meningkatkan kinerja guru, membina, membimbing dan mengarahkan perkembangan kinerja guru, serta mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama warga sekolah. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas. Agar

ia mampu mempengaruhi, menggerakkan, menunjukkan keteladanan, menaruh kepercayaan, dan mengendalikan sumber daya manusia dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian ini, cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja yaitu melalui menilai proses pembelajaran, memberi perhatian, dan memotivasi para guru. Perhatian dan motivasi dari kepala sekolah sebagai atasan kepada guru sebagai dorongan dan semangat kepada guru dalam bentuk hubungan komunikasi dan iklim sekolah yang harmonis. Dengan demikian guru-guru senantiasa memberikan yang terbaik bagi kemajuan dan produktivitas sekolah.

2. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Profesi.

Motivasi profesi adalah dorongan dalam diri seorang guru untuk memiliki bakat, keahlian, pengalaman dan pengetahuan yang luas berdampak pada pencapaian tujuan sekolah. Motivasi profesi sangat berperan dalam menunjang kinerja guru dalam menyelesaikan tugas, tantangan, mengatasi permasalahan, memiliki tanggung jawab dan tujuan, mengutamakan layanan, serta menumbuhkan sikap positif.

Berdasarkan penelitian ini, peningkatan kinerja guru melalui motivasi profesi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian menyangkut seluruh aktivitas guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa untuk mencapai kedewasaan dan kematangannya. Oleh karena itu, kinerja guru hanya akan berkembang jika motivasi profesi guru di sekolah berjalan dengan sebaik-baiknya.

3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi secara Bersama-sama.

Kinerja guru adalah perilaku yang dicapai guru dalam mengembangkan kualitas dan kuantitas pendidikan dan berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial bagi peserta didik. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kinerjanya di dalam merencanakan/merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi profesi dapat dilakukan secara bersama-sama melalui upaya-upaya antara lain yaitu memiliki tanggung jawab dan tujuan, menaruh kepercayaan, memotivasi, membangun hubungan yang erat, dan memberikan perhatian yang berimbang dalam menyediakan mutu bagi peserta didik, anggota dewan guru, dan orang tua siswa. Upaya-upaya yang berkelanjutan dalam sistem pendidikan sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan tujuan dari organisasi pendidikan.

C. Saran

Dari hasil penelitian di atas, dengan ini peneliti merekomendasikan beberapa saran yang telah diklasifikasikan sesuai dengan kelompok yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

1. Untuk Guru.

Guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan perlu meningkatkan kualitas, meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan agar dapat memperluas wawasan, sehingga akhirnya dapat meningkatkan prestasi

belajar siswa demi tercapainya kinerja guru yang optimal. Guru perlu membangun karakter kerja yang efektif untuk membangun fungsi pelayanan dan pembinaan yang berkualitas.

Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kualifikasi kemampuan yang memadai, diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, sikap terhadap pembaharuan, dan guru harus mampu dan mau melihat jauh ke depan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem. Dengan demikian, diharapkan siswa dapat memperoleh perilaku yang baik dan penguatan karakter siswa, mempersiapkan daya saing siswa, serta siswa dapat berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi.

2. Untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu mengelola dan mengawal sekolah agar dapat memberikan pembinaan kepada seluruh elemen, baik guru, orang tua, masyarakat, komite sekolah dalam menerapkan kurikulum dan merancang pembelajaran yang beraplikasi pada sikap siswa sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah. Kemudian, kepala sekolah melakukan intervensi melalui pembiasaan nilai-nilai keseharian sekolah, keteladanan pendidik, ekosistem sekolah, norma, peraturan, dan tradisi sekolah. Meningkatkan upaya mempengaruhi dan mengarahkan guru-guru di sekolah yang dipimpinnya.

Keterlibatan aktif kepala sekolah diperlukan untuk penguatan karakter dan pemberdayaan guru dari proses kegiatan belajar mengajar, membangun dan menciptakan iklim psikologis yang baik, serta membuat perencanaan

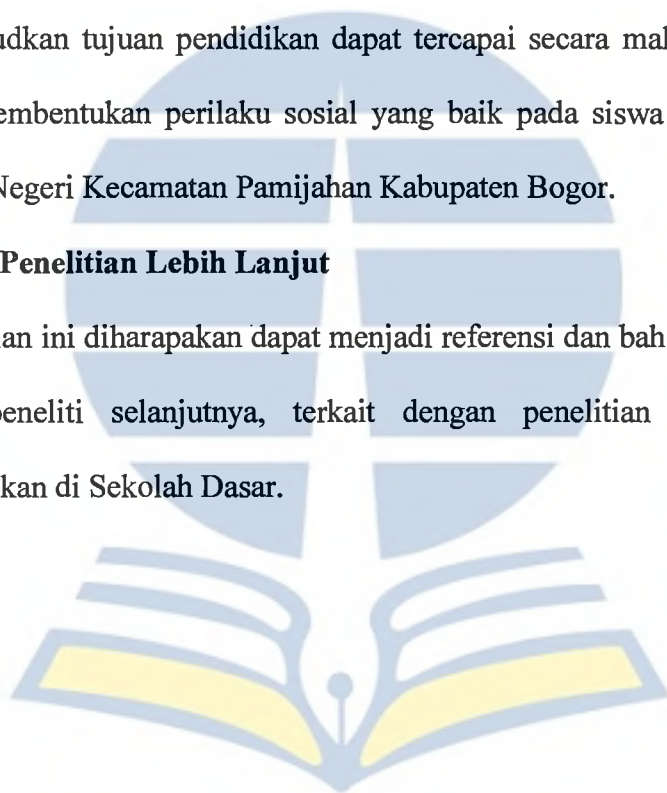
bersama staf dan komunitas sekolah. Dengan demikian, peran kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan pengembangan sekolah.

3. Untuk Pimpinan Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan di Kabupaten Bogor diharapkan harus membantu mengarahkan dan membina perkembangan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan melalui supervisi untuk melihat indikator keberhasilan sikap siswa. Hal ini dimaksud agar pembinaan dalam mewujudkan tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal, terutama pada pembentukan perilaku sosial yang baik pada siswa di tiap Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

4. Untuk Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, terkait dengan penelitian dalam lingkup pendidikan di Sekolah Dasar.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi, B. W. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 19, Nomor 2, Juni 2013*.
- Adrijanti dan Santoso, G. (2014). Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Dlanggu (Studi tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi dengan Kinerja Guru). *Jurnal Ilmiah Universitas Gresik Jendela Pendidikan FKIP, Vol. 4, No. 1, 1 – 20*.
- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Afiff, F. (2012). *Seri Spirit Kepemimpinan Era 2014 Kepemimpinan & Kewirausahaan Multi Talenta*. Bandung: Asean Plan Consult Publishing House.
- Agustin, M. (2011). *Permasalahan Belajar dan Inovasi Pembelajaran: Panduan untuk Guru, Konselor, Psikolog, Orang Tua, dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggoro, T. (2011). *Metode penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Duryat, M. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap, M. (2012). *Analisis Pengaruh Faktor Penilaian Kinerja terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor*. Bogor: Tugas Akhir Program Magister, Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Herhyanto, N. (2015). *Statistika Pendidikan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Hermino, A. (2013). *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan Tinjauan Perilaku Organisasi Menuju Comprehensive Multilevel Palnning*. Jakarta: Gramedia.

- Hidayat, S. (2016). *Memahami Variabel dan Instrumen Penelitian*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Husein, L. (2017). *Profesi Keguruan menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ihsan, A. (2012). *Nilai Rata-rata UKG Online Gelombang I 4,5*. Diambil 2 Oktober 2017, dari situs Word Wide Web: <http://www.ujikompetensiguru.com>
- Khayatun. (2010). *Evaluasi Kinerja Pengelolaan Sistem dan Jaringan Perpustakaan IPB*. Bogor: IPB.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurniatun, T. C., dan Sunarya, A. (2016). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Ma'arif, M. S. dan Kartika, L. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Meirawan, D. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Munawarti, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2013.
- Nuraisyah, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, Vol. 1, No. 1, artikel 7.
- Makmun, A. S. (2015). *Psikologi Kependidikan Perangkat Sistem Pengajaran Modul*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ridwansyah, A. (2012). *Leadership 3.0 Seni Kepemimpinan Horizontal untuk Semua Orang*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rompas, P. T. D., dan Sumarauw, H. J. R. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Guru-Guru di SMK Kristen Getsemani Manado. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 2, No. 2, 28 – 37.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Satori, D. (2011). *Profesi Keguruan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Saudagar, F., dan Idrus, A. (2011). *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Semueil, I. W. (2011). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Manado. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, Vol. 2, No. 2, 83 – 97.
- Septiana, R., Ngadiman, dan Ivada E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan UNS*, Vol. 2, No. 1, 107 – 118.
- Sudaryono. (2014). *Leaderships Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation: Semua Rahasia dan Ilmu Memotivasi Diri Tersimpan di Buku Ini*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Surjadi. (2012). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryadi. (2014). *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Taufiq A., Mikarsa H. L., Prianto, P. L. (2011). *Pendidikan Anak di SD*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Tomi, A. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kesehatan Organisasi Sekolah SMP Negeri di Sub Rayon 5 Kabupaten Bogor*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
- Uno, H. B. dan Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibawa, B. M. dan Afgani J. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Wibowo. (2014). *Managemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahyudin dan Dahlan, J. A. (2015). *Statistika Pendidikan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Yusuf, M. (2012). Kinerja Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 18, Nomor 4, Desember 2012*.





A. PENGANTAR UJI COBA INSTRUMEN

1. Maksud Uji Coba

Pelaksanaan uji coba instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam rangka penulisan tesis.

2. Instrumen Uji Coba

Instrumen Penelitian yang diuji cobakan terdiri dari tiga variabel diantaranya sebagai berikut.

1. Instrumen untuk mengukur kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.
2. Instrumen untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.
3. Instrumen untuk mengukur motivasi profesi Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

3. Tujuan Uji Coba

Uji coba instrumen penelitian bertujuan untuk mendapatkan instrumen-instrumen yang memenuhi syarat, baik syarat validitas butir pernyataan maupun syarat reliabilitas instrumen.

H. Tempat Uji Coba

Uji coba dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, pada tanggal 25 November 2017.

I. Sampel Uji Coba

Untuk menguji validitas, reliabilitas dan objektivitas instrumen dari ketiga variabel dilakukan uji coba instrumen kepada 30 orang guru Sekolah Dasar

Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor yang tidak termasuk dalam sampel penelitian.

J. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel sebanyak 30 orang dipilih secara acak.



B. PELAKSANAAN UJI COBA INSTRUMEN

1. Persiapan

Persiapan uji coba meliputi:

3. Penyampaian surat permohonan uji coba.
4. Penggandaan instrumen yang akan diuji cobakan.
5. Mendistribusikan instrumen penelitian kepada responden yang dijadikan sampel penelitian.

2. Pelaksanaan

Uji coba dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor pada tanggal 25 November 2017.

3. Analisis Data

1. Analisis Data
 - a. Variabel kinerja guru sekolah yang berbentuk angket ditetapkan skornya menggunakan skala Likert, sebagai berikut.

Tabel 1
Skor Instrumen Kinerja Guru Sekolah

Pilihan Jawaban	Skor Butir Pernyataan	
	Positif	Negatif
SL : Selalu	5	1
SR : Sering	4	2
KD : Kadang-kadang	3	3
JR : Jarang	2	4
TP : Tidak pernah	1	5

- b. Variabel kepemimpinan kepala sekolah yang berbentuk angket ditetapkan skornya menggunakan skala Likert, sebagai berikut.

Tabel 2
Skor Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pilihan Jawaban	Skor Butir Pernyataan	
	Positif	Negatif
SL : Selalu	5	1
SR : Sering	4	2
KD : Kadang-kadang	3	3
JR : Jarang	2	4
TP : Tidak pernah	1	5

- c. Variabel motivasi profesi yang berbentuk angket ditetapkan skornya menggunakan skala Likert, sebagai berikut.

Tabel 3
Skor Instrumen Motivasi Profesi

Pilihan Jawaban	Skor Butir Pernyataan	
	Positif	Negatif
SL : Selalu	5	1
SR : Sering	4	2
KD : Kadang-kadang	3	3
JR : Jarang	2	4
TP : Tidak pernah	1	5

3. Formulasi Statistik

Untuk uji coba validitas menggunakan analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total melalui kriteria korelasi tiap faktor tersebut, bernilai positif dan besarnya di atas 0,3 atau $r_{hitung} > r_{kritis} = 0,361$. Sehingga uji reliabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_n = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Seluruh proses perhitungan statistik dilaksanakan dengan menggunakan Microsoft excel.

C. HASIL UJI COBA INSTRUMEN

1. Validitas

Dari hasil uji coba instrumen terhadap 30 orang guru diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Instrumen kinerja guru sekolah yang terdiri dari 40 butir pernyataan, didapat bahwa 5 butir dinyatakan gugur dan 35 butir dinyatakan valid.
2. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 40 butir pernyataan, didapat bahwa 4 butir dinyatakan gugur dan 36 butir dinyatakan valid.
3. Instrumen motivasi profesi yang terdiri dari 40 butir pernyataan, didapat bahwa butir dinyatakan 11 gugur dan 29 butir dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa instrumen untuk ketiga variabel yang digunakan memiliki kualitas yang baik, diantaranya sebagai berikut.

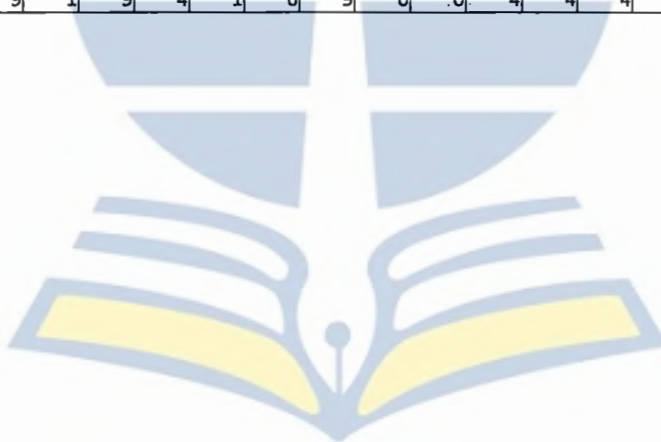
1. Instrumen kinerja guru dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas $r = 0,929$
2. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas $r = 0,9362$
3. Instrumen motivasi profesi dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas $r = 0,92255$

Output di atas sebagai hasil analisis reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach*. Diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,929 untuk instrumen kinerja guru, sedangkan nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,9362 untuk instrumen kepemimpinan kepala sekolah, dan nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,92255 untuk instrumen motivasi profesi, koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0,70 -0,80 dianggap baik untuk digunakan. Dengan demikian, penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Perhitungan Validitas
Tabel 4
Rekapitulasi Perhitungan Validitas Butir Variabel
Kinerja Guru (Y)

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	r hitung	
	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					
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	141	673	0.3552	0.5761
2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	137	637	0.392	0.443	
3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	129	571	0.5621	0.3825	
4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	121	505	0.5851	0.51373	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	125	539	0.6264	0.50149	
6	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	130	576	0.4368	0.7282	
7	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	131	587	0.5161	0.40195	
8	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	133	607	0.5989	0.51035	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	144	696	0.1655	0.79635	
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	1	132	618	1.2828	0.18355	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	144	696	0.1655	0.79635	
12	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	5	126	548	0.6483	0.50037	
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	137	637	0.392	0.74811	
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	128	562	0.5471	0.5574	
15	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	125	539	0.6264	0.21313	
16	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	128	558	0.4092	0.45063	
17	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	118	486	0.754	0.57195	
18	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	130	578	0.5057	0.55464	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	146	716	0.1885	0.14513	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	141	669	0.2172	0.67808	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	148	732	0.0644	0.5593	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	141	671	0.2862	0.74842	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	143	687	0.1851	0.75659	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	144	696	0.1655	0.79635	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	145	705	0.1437	0.7919	
26	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	130	580	0.5747	0.48103	
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	142	680	0.2713	0.54204	

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	r _{hitung}
	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				
28	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	130	580	0.5747	0.20943
29	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	119	491	0.654	0.21963
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	126	552	0.7862	0.55228	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	140	666	0.4368	0.87084	
32	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	129	573	0.631	0.56087	
33	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	127	555	0.5989	0.5828	
34	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	1	132	618	1.2828	0.18355
35	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	130	576	0.4368	0.71694	
36	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	118	486	0.754	0.57195	
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	137	639	0.4609	0.66065	
38	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	120	496	0.5517	0.41748
39	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	117	469	0.4379	0.50907
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	134	612	0.4644	0.67566	
Y	192	186	178	181	181	186	185	178	182	185	183	181	183	162	199	146	193	170	150	188	168	152	146	179	161	177	173	186	186	181	5298	24062	19.7362	1.6598
Y ²	3686	3459	3168	3276	3276	3459	3422	3168	3312	3422	3348	3276	3348	2624	3960	2131	3724	2890	2250	3534	2822	2310	2131	3204	2592	3132	2992	3459	3459	3276	94123			



Uji Validitas Instrumen

Tabel 5
Tabel Bantu Hitung Validitas Butir Pernyataan No. 1
Variabel Kinerja Guru

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	192	25	36864	960
2	5	186	25	34596	930
3	5	179	25	32041	895
4	5	182	25	33124	910
5	5	182	25	33124	910
6	5	186	25	34596	930
7	5	185	25	34225	925
8	5	178	25	31684	890
9	5	182	25	33124	910
10	5	185	25	34225	925
11	5	183	25	33489	915
12	5	182	25	33124	910
13	5	183	25	33489	915
14	4	161	16	25921	644
15	4	199	16	39601	796
16	4	146	16	21316	584
17	5	195	25	38025	975
18	5	170	25	28900	850
19	4	150	16	22500	600
20	5	190	25	36100	950
21	4	168	16	28224	672
22	3	153	9	23409	459
23	5	146	25	21316	730
24	5	180	25	32400	900
25	3	161	9	25921	483
26	5	178	25	31684	890
27	5	175	25	30625	875
28	5	188	25	35344	940
29	5	188	25	35344	940
30	5	181	25	32761	905
Jumlah	141	5314	673	947096	25118

Dari tabel tersebut diperoleh:

$$n = 30$$

$$\Sigma X = 141$$

$$\Sigma Y = 5314$$

$$\Sigma XY = 25118$$

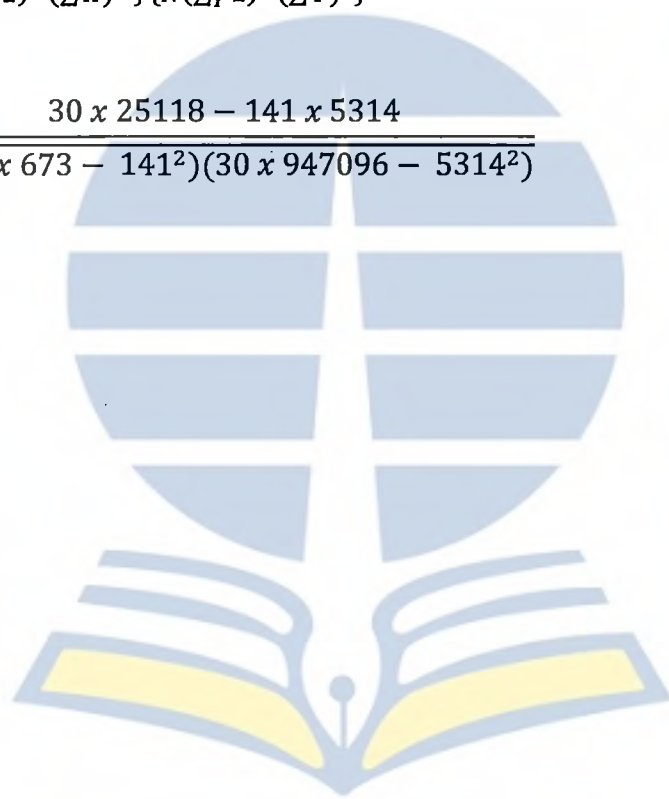
$$\Sigma X^2 = 673$$

$$\Sigma Y^2 = 947096$$

$$r_{12} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{12} = \frac{30 \times 25118 - 141 \times 5314}{\sqrt{(30 \times 673 - 141^2)(30 \times 947096 - 5314^2)}}$$

$$r_{12} = 0,5813$$



Selanjutnya hasil perhitungan untuk butir pernyataan dicantumkan pada tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Jumlah Valid
1	0.5813	0.361	VALID	35
2	0.4543	0.361	VALID	
3	0.3763	0.361	VALID	
4	0.5124	0.361	VALID	
5	0.4905	0.361	VALID	
6	0.7139	0.361	VALID	
7	0.4257	0.361	VALID	
8	0.5046	0.361	VALID	
9	0.7893	0.361	VALID	
10	0.1923	0.361	TIDAK Valid	
11	0.7893	0.361	VALID	
12	0.4969	0.361	VALID	
13	0.7461	0.361	VALID	
14	0.5432	0.361	VALID	
15	0.7569	0.361	VALID	
16	0.4492	0.361	VALID	
17	0.5927	0.361	VALID	
18	0.5641	0.361	VALID	
19	0.1433	0.361	TIDAK Valid	
20	0.6753	0.361	VALID	
21	0.5595	0.361	VALID	
22	0.7569	0.361	VALID	
23	0.7472	0.361	VALID	
24	0.7893	0.361	VALID	
25	0.7884	0.361	VALID	
26	0.4971	0.361	VALID	
27	0.557	0.361	VALID	
28	0.2014	0.361	TIDAK Valid	
29	0.2324	0.361	TIDAK Valid	
30	0.5254	0.361	VALID	
31	0.8638	0.361	VALID	
32	0.5606	0.361	VALID	
33	0.5826	0.361	VALID	
34	0.1923	0.361	TIDAK Valid	
35	0.7176	0.361	VALID	
36	0.5927	0.361	VALID	
37	0.645	0.361	VALID	
38	0.4198	0.361	VALID	
39	0.5095	0.361	VALID	
40	0.669	0.361	VALID	

Tabel 7
Rekapitulasi Perhitungan Validitas Butir Variabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	rhitung
	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				
1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	133	599	0.323	0.4295
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3	1	5	3	5	4	3	5	4	5	125	551	1.04	0.4726
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	146	714	0.12	0.0051
4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	124	530	0.602	0.7882
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	133	601	0.392	0.5929
6	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	137	641	0.53	0.1854
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	2	1	5	3	2	5	5	5	3	5	124	550	1.292	0.4264
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	139	653	0.309	0.4973
9	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	124	530	0.602	0.7882
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	135	623	0.534	0.5664	
11	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	122	510	0.478	0.1952	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	137	637	0.392	0.3871
13	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	127	561	0.806	0.558	
14	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	117	471	0.507	0.6666
15	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	113	439	0.461	0.1691	
16	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	136	630	0.464	0.5138	
17	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	3	5	126	554	0.855	0.4379
18	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	131	587	0.516	0.4813
19	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	5	4	5	124	532	0.671	0.5702
20	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	135	623	0.534	0.5664	
21	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	124	530	0.602	0.6471
22	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	129	571	0.562	0.7604
23	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	124	530	0.602	0.7882
24	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	127	559	0.737	0.484	
25	5	3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	117	475	0.645	0.651
26	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	125	535	0.489	0.4702	
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	127	549	0.392	0.6566	
28	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	5	131	589	0.585	0.6124
29	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	134	616	0.602	0.5003	
30	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	134	610	0.395	0.4711	
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	135	621	0.466	0.5556

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	t _{hitung}
	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				
32	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	2	4	3	5	5	5	5	3	5	123	527	0.783	0.5854
33	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	120	500	0.69	0.5831
34	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	131	585	0.447	0.5302	
35	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	1	3	3	4	5	5	5	5	4	5	125	545	0.833	0.6505
36	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	111	423	0.424	0.4703
37	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	125	533	0.42	0.4803
38	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	139	653	0.309	0.5761
39	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	134	616	0.602	0.5003
40	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	133	611	0.737	0.5651
Y	200	167	167	166	161	180	171	166	183	173	171	174	194	162	188	189	162	173	140	170	163	135	145	170	168	159	189	194	162	194	5136	10072	22.75	
Y ²	4000	2788	2788	2755	2592	3240	2924	2755	3348	2992	2924	3027	3763	2624	3534	3572	2624	2992	1960	2890	2656	1822	2102	2890	2822	2528	3572	3763	2624	3763	88646			
	0	9	9	6	1	0	1	6	9	9	1	6	6	4	4	1	4	9	0	0	9	5	5	0	4	1	1	6	4	6	6			



Tabel 8
Tabel Bantu Hitung Validitas Butir Pernyataan No. 1
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	200	25	40000	1000
2	5	167	25	27889	835
3	4	167	16	27889	668
4	4	166	16	27556	664
5	4	161	16	25921	644
6	5	180	25	32400	900
7	5	171	25	29241	855
8	5	166	25	27556	830
9	4	183	16	33489	732
10	4	173	16	29929	692
11	4	171	16	29241	684
12	4	174	16	30276	696
13	5	194	25	37636	970
14	4	162	16	26244	648
15	5	188	25	35344	940
16	4	189	16	35721	756
17	4	162	16	26244	648
18	4	173	16	29929	692
19	4	140	16	19600	560
20	5	170	25	28900	850
21	5	163	25	26569	815
22	4	135	16	18225	540
23	4	145	16	21025	580
24	5	170	25	28900	850
25	3	168	9	28224	504
26	5	159	25	25281	795
27	5	189	25	35721	945
28	5	194	25	37636	970
29	4	162	16	26244	648
30	5	194	25	37636	970
Jumlah	133	5136	599	886466	22881

Dari tabel tersebut diperoleh:

$$n = 30$$

$$\Sigma X = 133$$

$$\Sigma Y = 5136$$

$$\Sigma XY = 22881$$

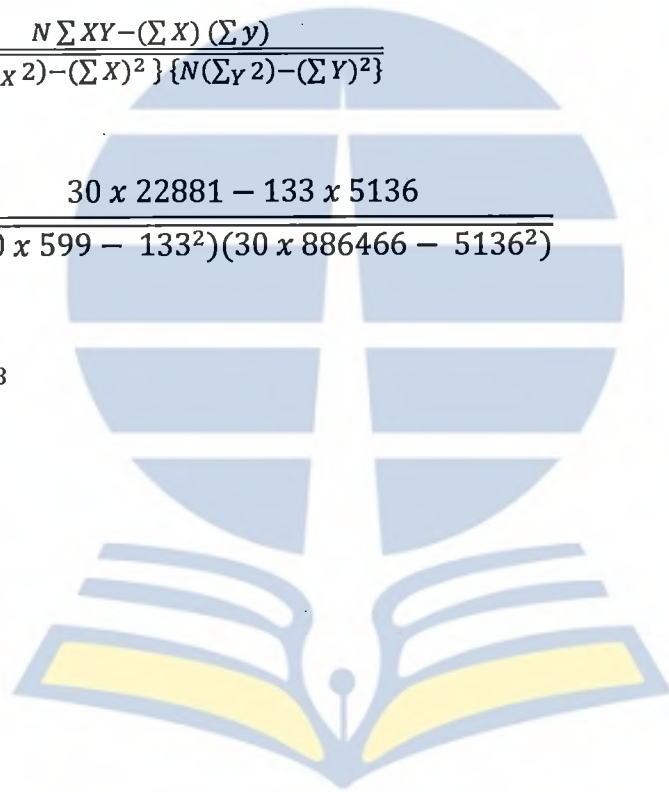
$$\Sigma X^2 = 599$$

$$\Sigma Y^2 = 886466$$

$$r_{12} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{12} = \frac{30 \times 22881 - 133 \times 5136}{\sqrt{(30 \times 599 - 133^2)(30 \times 886466 - 5136^2)}}$$

$$r_{12} = 0,42948$$



Selanjutnya hasil perhitungan untuk butir pernyataan dicantumkan pada tabel berikut.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Jumlah Valid
1	0.4295	0.361	VALID	36
2	0.4726	0.361	VALID	
3	0.0051	0.361	TIDAK Valid	
4	0.7882	0.361	VALID	
5	0.5929	0.361	VALID	
6	0.1854	0.361	TIDAK Valid	
7	0.4264	0.361	VALID	
8	0.4973	0.361	VALID	
9	0.7882	0.361	VALID	
10	0.5664	0.361	VALID	
11	0.1952	0.361	TIDAK Valid	
12	0.3871	0.361	VALID	
13	0.558	0.361	VALID	
14	0.6666	0.361	VALID	
15	0.1691	0.361	TIDAK Valid	
16	0.5138	0.361	VALID	
17	0.4379	0.361	VALID	
18	0.4813	0.361	VALID	
19	0.5702	0.361	VALID	
20	0.5664	0.361	VALID	
21	0.6471	0.361	VALID	
22	0.7604	0.361	VALID	
23	0.7882	0.361	VALID	
24	0.484	0.361	VALID	
25	0.651	0.361	VALID	
26	0.4702	0.361	VALID	
27	0.6566	0.361	VALID	
28	0.6124	0.361	VALID	
29	0.5003	0.361	VALID	
30	0.4711	0.361	VALID	
31	0.5556	0.361	VALID	
32	0.5854	0.361	VALID	
33	0.5831	0.361	VALID	
34	0.5302	0.361	VALID	
35	0.6505	0.361	VALID	
36	0.4703	0.361	VALID	
37	0.4803	0.361	VALID	
38	0.5761	0.361	VALID	
39	0.5003	0.361	VALID	
40	0.5651	0.361	VALID	

Tabel 10
Rekapitulasi Perhitungan Validitas Butir Variabel
Motivasi Profesi (X₂)

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	r hitung	
	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					
1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
2	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	129	571	0.562	0.21544	
3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	130	574	0.368	0.54344	
4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	109	419	0.792	0.30413	
5	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863	
6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423	
7	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	129	571	0.562	0.21544	
8	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	122	516	0.685	0.63027	
9	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423	
10	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	122	516	0.685	0.63027	
11	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	129	571	0.562	0.21544	
12	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	146	714	0.12	0.32828	
13	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	130	574	0.368	0.54344	
14	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	138	644	0.317	0.55416	
15	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863	
16	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	130	578	0.506	0.76423	
17	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423	
18	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	122	516	0.685	0.63027	
19	5	1	1	1	3	4	4	1	1	3	1	3	5	1	5	1	5	4	4	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	94	384	3.085	0.57288	
20	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	3	3	112	434	0.547	0.18		
21	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	141	669	0.217	0.47766		
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	143	689	0.254	0.45039	
23	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863	
24	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863	
25	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863	
26	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863	
27	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	1	5	3	5	5	3	3	3	113	453	0.944	0.10336	
28	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	669	0.217	0.43083	
29	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423	
30	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	1	5	3	5	5	3	3	3	113	453	0.944	0.10336		
31	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	122	516	0.685	0.63027	
32	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	128	562	0.547	0.34525	

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	r ^{hitung}
	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				
33	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
34	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	1	5	3	5	5	3	5	5	5	123	535	1.059	0.4561
35	5	1	1	1	3	4	4	1	1	3	1	3	5	1	5	1	5	4	4	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	94	384	3.085	0.57288	
36	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	134	612	0.464	0.49647	
37	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	128	562	0.547	0.34525
38	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
39	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
40	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	128	562	0.547	0.34525
Y	199	151	169	170	159	163	173	168	151	175	179	178	188	136	186	161	154	175	144	158	150	168	190	171	160	176	172	191	194	191	5100	22598	26.19	
Y ²	3960	2280	2856	2890	2528	2656	2992	2822	2280	3062	3204	3168	3534	1849	3459	2592	2371	3062	2073	2496	2250	2822	3610	2924	2560	3097	2958	3648	3763	3648	87423			



Tabel 11
Tabel Bantu Hitung Validitas Butir Pernyataan No. 1
Variabel Motivasi Profesi

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	199	25	39601	995
2	4	151	16	22801	604
3	4	169	16	28561	676
4	5	170	25	28900	850
5	5	159	25	25281	795
6	4	163	16	26569	652
7	4	173	16	29929	692
8	5	168	25	28224	840
9	4	151	16	22801	604
10	5	175	25	30625	875
11	5	179	25	32041	895
12	4	178	16	31684	712
13	5	188	25	35344	940
14	3	136	9	18496	408
15	5	186	25	34596	930
16	4	161	16	25921	644
17	3	154	9	23716	462
18	5	175	25	30625	875
19	3	144	9	20736	432
20	4	158	16	24964	632
21	3	150	9	22500	450
22	5	168	25	28224	840
23	5	190	25	36100	950
24	4	171	16	29241	684
25	4	160	16	25600	640
26	4	176	16	30976	704
27	4	172	16	29584	688
28	5	191	25	36481	955
29	5	194	25	37636	970
30	5	191	25	36481	955
Jumlah	130	5100	578	874238	22349

Dari tabel tersebut diperoleh:

$$n = 30$$

$$\Sigma X = 130$$

$$\Sigma Y = 5100$$

$$\Sigma XY = 22349$$

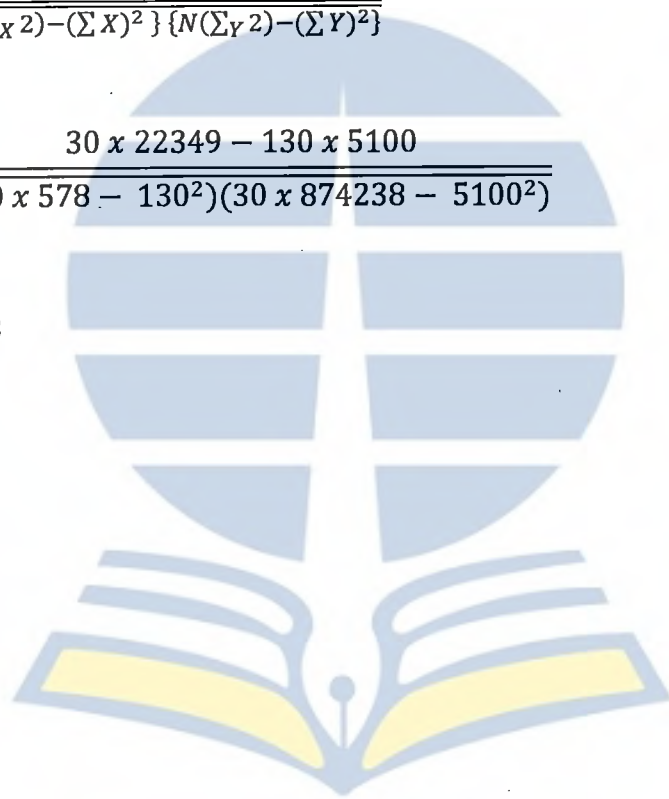
$$\Sigma X^2 = 578$$

$$\Sigma Y^2 = 874238$$

$$r_{12} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{12} = \frac{30 \times 22349 - 130 \times 5100}{\sqrt{(30 \times 578 - 130^2)(30 \times 874238 - 5100^2)}}$$

$$r_{12} = 0,7642$$



Selanjutnya hasil perhitungan untuk butir pernyataan dicantumkan pada tabel berikut.

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Profesi (X_2)

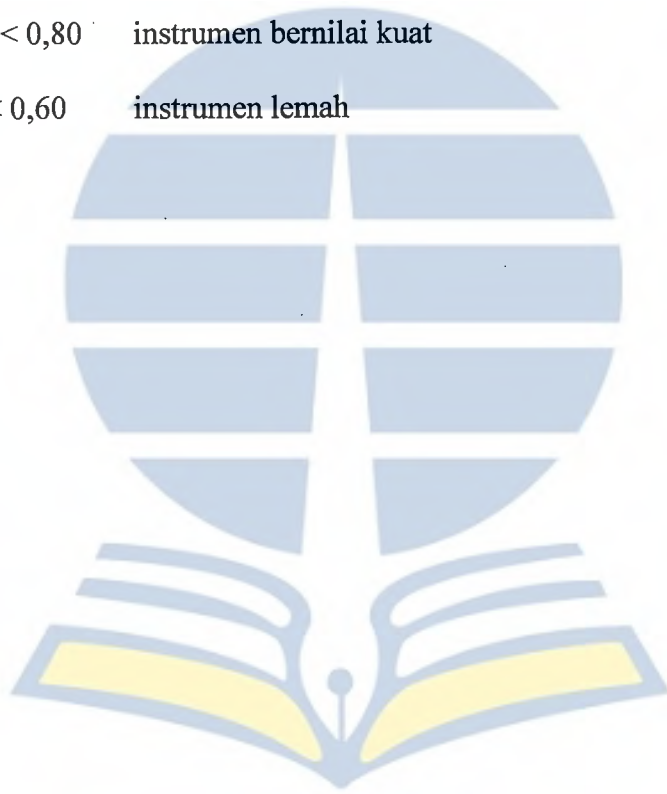
No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Jumlah Valid
1	0.7642	0.361	VALID	29
2	0.2154	0.361	TIDAK Valid	
3	0.5434	0.361	VALID	
4	0.3041	0.361	TIDAK Valid	
5	0.5886	0.361	VALID	
6	0.7642	0.361	VALID	
7	0.2154	0.361	TIDAK Valid	
8	0.6303	0.361	VALID	
9	0.7642	0.361	VALID	
10	0.6303	0.361	VALID	
11	0.2154	0.361	TIDAK Valid	
12	0.3283	0.361	TIDAK Valid	
13	0.5434	0.361	VALID	
14	0.5542	0.361	VALID	
15	0.5886	0.361	VALID	
16	0.7642	0.361	VALID	
17	0.7642	0.361	VALID	
18	0.6303	0.361	VALID	
19	0.5729	0.361	VALID	
20	0.18	0.361	TIDAK Valid	
21	0.4777	0.361	VALID	
22	0.4504	0.361	VALID	
23	0.5886	0.361	VALID	
24	0.5886	0.361	VALID	
25	0.5886	0.361	VALID	
26	0.5886	0.361	VALID	
27	0.1034	0.361	TIDAK Valid	
28	0.4308	0.361	VALID	
29	0.7642	0.361	VALID	
30	0.1034	0.361	TIDAK Valid	
31	0.6303	0.361	VALID	
32	0.3453	0.361	TIDAK Valid	
33	0.7642	0.361	VALID	
34	0.4561	0.361	VALID	
35	0.5729	0.361	VALID	
36	0.4965	0.361	VALID	
37	0.3453	0.361	TIDAK Valid	
38	0.7642	0.361	VALID	
39	0.7642	0.361	VALID	
40	0.3453	0.361	TIDAK Valid	

E. Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan varian butir yang digunakan untuk mengetahui besaran koefisien reliabilitas suatu instrumen adalah butir-butir pernyataan yang telah memenuhi persyaratan analisis validitas butir yaitu yang sudah valid.

Cronbach menginformasikan bahwa instrument penelitian bernilai reliable jika nilai r berada dalam interval sebagai berikut.

- a. $r > 0,80$ instrumen sangat reliabel
- b. $0,60 < r < 0,80$ instrumen bernilai kuat
- c. $0,4 < r < 0,60$ instrumen lemah



Tabel 13
Skor Data Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

No. Butir	Responden																														Jumla h	Jumlah kuadrat	Varians	r _{hitung}	
	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					
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	673	0.3552	0.5761	
2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	637	0.392	0.443
3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	129	571	0.5621	0.3825	
4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	121	505	0.5851	0.51373	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	125	539	0.6264	0.50149	
6	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	130	576	0.4368	0.7282	
7	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	131	587	0.5161	0.40195	
8	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	133	607	0.5989	0.51035	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	144	696	0.1655	0.79635	
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	1	132	618	1.2828	0.18355	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	144	696	0.1655	0.79635	
12	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	5	126	548	0.6483	0.50037	
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	137	637	0.392	0.74811	
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	128	562	0.5471	0.5574	
15	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	125	539	0.6264	0.21313	
16	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	128	558	0.4092	0.45063	
17	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	118	486	0.754	0.57195	
18	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	130	578	0.5057	0.55464	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	146	716	0.1885	0.14513	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	141	669	0.2172	0.67808	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	148	732	0.0644	0.5593	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	141	671	0.2862	0.74842	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	143	687	0.1851	0.75659
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	144	696	0.1655	0.79635	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	145	705	0.1437	0.7919	
26	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	130	580	0.5747	0.48103	
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	142	680	0.2713	0.54204	
28	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	130	580	0.5747	0.20943	
29	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	119	491	0.654	0.21963	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	126	552	0.7862	0.55228		
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	140	666	0.4368	0.87084		
32	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	129	573	0.631	0.56087	
33	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	127	555	0.5989	0.5828	
34	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	1	132	618	1.2828	0.18355	
35	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	130	576	0.4368	0.71694	
36	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	118	486	0.754	0.57195	

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	Rhitung
	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				
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	137	639	0.4609	0.66065	
38	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	120	496	0.5517	0.41748
39	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	117	469	0.4379	0.50907	
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	134	612	0.4644	0.67566	
Y	192	186	178	181	181	186	185	178	182	185	183	181	183	162	199	146	193	170	150	188	168	152	146	179	161	177	173	186	186	181	5298	24062	19.736	21.6598
Y ²	3686	3459	3168	3276	3276	3459	3422	3168	3312	3422	3348	3276	3348	2624	3960	2131	3724	2890	2250	3534	2822	2310	2131	3204	2592	3132	2992	3459	3459	3276	94123			
	4	6	4	1	1	6	5	4	4	5	9	1	9	4	1	6	9	0	0	4	4	4	6	1	1	9	9	6	6	1	0			



Data Hasil Reliabilitas Variabel Y

Kinerja Guru

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus sebagai berikut.

$$S_i^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{673 - \frac{141^2}{30}}{30} = 0,343$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{947096 - \frac{5314^2}{30}}{30} = 193,649$$

3. Menghitung reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{s_t^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \left(1 - \frac{19,74}{193,649} \right) = 1,0345 \times 0,898 = 0,929$$

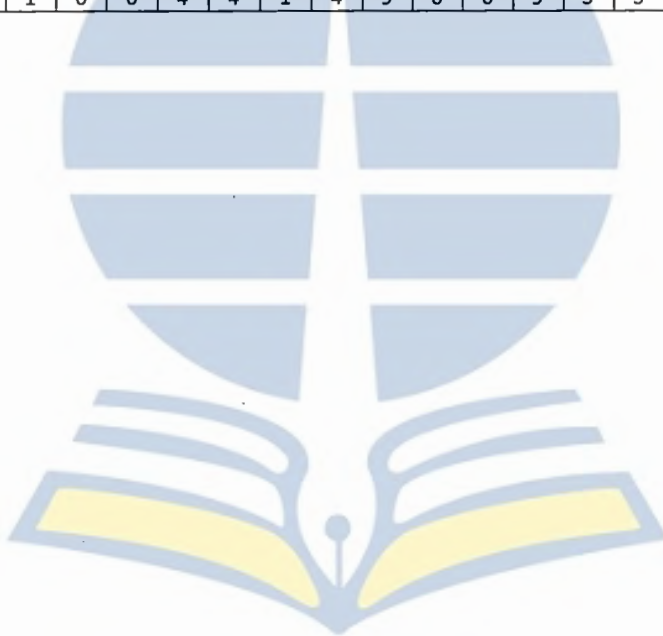
Kesimpulan:

Menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki reliabilitas yang sangat reliabel atau baik.

Tabel 14
Skor Data Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	r _{hitung}	
	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					
1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	133	599	0.323	0.4295	
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3	1	5	3	5	4	3	5	4	5	125	551	1.04	0.4726	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	146	714	0.12	0.0051	
4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	124	530	0.602	0.7882	
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	133	601	0.392	0.5929	
6	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	137	641	0.53	0.1854	
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	2	1	5	3	2	5	5	3	5	124	550	1.292	0.4264		
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	139	653	0.309	0.4973	
9	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	124	530	0.602	0.7882	
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	135	623	0.534	0.5664	
11	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	122	510	0.478	0.1952	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	137	637	0.392	0.3871	
13	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	127	561	0.806	0.558	
14	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	117	471	0.507	0.6666	
15	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	113	439	0.461	0.1691	
16	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	136	630	0.464	0.5138	
17	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	2	5	5	5	3	5	126	554	0.855	0.4379	
18	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	131	587	0.516	0.4813	
19	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	5	4	5	124	532	0.671	0.5702	
20	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	135	623	0.534	0.5664	
21	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	124	530	0.602	0.6471	
22	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	129	571	0.562	0.7604	
23	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	124	530	0.602	0.7882	
24	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	127	559	0.737	0.484	
25	5	3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	117	475	0.645	0.651
26	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	125	535	0.489	0.4702	
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	127	549	0.392	0.6566	
28	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	5	131	589	0.585	0.6124	
29	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	134	616	0.602	0.5003	
30	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	134	610	0.395	0.4711	
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	135	621	0.466	0.5556		
32	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	2	4	3	5	5	5	5	3	5	123	527	0.783	0.5854	
33	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	120	500	0.69	0.5831	
34	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	131	585	0.447	0.5302	

No. Butir	Responden																														Jumlah h	Jumlah kuadrat	Varians	r hitung	
	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					
35	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	1	3	3	4	5	5	5	5	4	5	125	545	0.833	0.6505	
36	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	111	423	0.424	0.4703	
37	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	125	533	0.42	0.4803		
38	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	139	653	0.309	0.5761		
39	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	134	616	0.602	0.5003		
40	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	133	611	0.737	0.5651		
Y	200	167	167	166	161	180	171	166	183	173	171	174	194	162	188	189	162	173	140	170	163	135	145	170	168	159	189	194	162	194	5136	10072	22.75		
Y ²	4000	2788	2788	2755	2592	3240	2924	2755	3348	2992	2924	3027	3763	2624	3534	3572	2624	2992	1960	2890	2656	1822	2102	2890	2822	2528	3572	3763	2624	3763	88646				
	0	9	9	6	1	0	1	6	9	9	1	6	6	4	4	1	4	9	0	0	9	5	5	0	4	1	1	6	4	6	6				



Data Hasil Reliabilitas Variabel X₁
Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus sebagai berikut.

$$S_i^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{599 - \frac{133^2}{30}}{30} = 0,312$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{886466 - \frac{5136^2}{30}}{30} = 239,427$$

3. Menghitung reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{s_t^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \left(1 - \frac{22,75}{239,427} \right) = 1,0345 \times 0,9049 = 0,9362$$

Kesimpulan:

Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki reliabilitas yang sangat reliabel atau baik.

Tabel 15
Skor Data Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Profesi (X₂)

No. Butir	Responden																														Jumlah	Jumlah kuadrat	Varians	Rhitung
	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				
1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
2	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	129	571	0.562	0.21544
3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	130	574	0.368	0.54344	
4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	109	419	0.792	0.30413
5	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863	
6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
7	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	129	571	0.562	0.21544
8	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	122	516	0.685	0.63027
9	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
10	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	122	516	0.685	0.63027
11	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	129	571	0.562	0.21544
12	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	146	714	0.12	0.32828
13	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	130	574	0.368	0.54344
14	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	138	644	0.317	0.55416
15	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863
16	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
17	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
18	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	122	516	0.685	0.63027
19	5	1	1	1	3	4	4	1	1	3	1	3	5	1	5	1	5	4	4	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	94	384	3.085	0.57288
20	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	3	3	3	112	434	0.547	0.18
21	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	141	669	0.217	0.47766
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	143	689	0.254	0.45039
23	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863
24	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863
25	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863
26	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	135	621	0.466	0.58863
27	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	1	5	3	5	5	3	3	3	3	113	453	0.944	0.10336
28	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	669	0.217	0.43083
29	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423
30	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	1	5	3	5	5	3	3	3	3	113	453	0.944	0.10336
31	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	122	516	0.685	0.63027
32	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	128	562	0.547	0.34525
33	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423

No. Butir	Responden																														Jumlah h	Jumlah kuadrat	Varians	Ritung		
	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						
34	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	123	535	1.059	0.4561
35	5	1	1	1	3	4	4	1	1	3	1	3	5	1	5	1	5	4	4	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	94	384	3.085	0.57288		
36	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	134	612	0.464	0.49647			
37	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	128	562	0.547	0.34525		
38	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423		
39	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	130	578	0.506	0.76423		
40	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	128	562	0.547	0.34525		
Y	199	151	169	170	159	163	173	168	151	175	179	178	188	136	186	161	154	175	144	158	150	168	190	171	160	176	172	191	194	191	5100	22598	26.19			
Y ²	3960	2280	2856	2890	2528	2656	2992	2822	2280	3062	3204	3168	3534	1849	3459	2592	2371	3062	2073	2496	2250	2822	3610	2924	2560	3097	2958	3648	3763	3648	87423					
	1	1	1	0	1	9	9	4	1	5	1	4	4	6	6	1	6	5	6	4	0	4	0	1	0	6	4	1	6	1	8					



Data Hasil Reliabilitas Variabel X₂

Motivasi Profesi

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus sebagai berikut.

$$S_i^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{578 - \frac{130^2}{30}}{30} = 0,489$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{874238 - \frac{5100^2}{30}}{30} = 241,267$$

3. Menghitung reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{s_t^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \left(1 - \frac{26,11}{241,267} \right) = 1,0345 \times 0,89178 = 0,92255$$

Kesimpulan:

Menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki reliabilitas yang sangat reliabel atau baik.



A. KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Tabel 16
Variabel Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		+	-	
1. Menyusun program pembelajaran	1.3 Membuat rencana pembelajaran	1, 2, 3	4	9
	1.4 Menentukan tujuan dan metode pembelajaran	5, 6, 7, 8	9	
2. Menyajikan media pembelajaran	Mengelola dan menggunakan media atau sarana pembelajaran	10, 12, 13	11	4
3. Mengelola pembelajaran	3.3 Mengelola kelas secara interaktif	14, 16	15	4
	3.4 Menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong kreativitas siswa	17		
4. Interaksi dengan siswa dalam pembelajaran	5.1 Berkomunikasi dengan efektif	18	19	6
	5.2 Memberikan kesempatan siswa untuk berkompetensi	20, 22	21, 23	
5. Melakukan evaluasi	Menggunakan teknik evaluasi yang bervariasi dalam melakukan penilaian	24, 25,	26	3
6. Menganalisis hasil evaluasi	Menganalisis ketercapaian hasil belajar sesuai rencana yang dibuat	27, 29	28	3
7. Melakukan pengembangan kualitas pembelajaran	7.3 Melakukan refleksi pada pembelajaran	30, 31	32	6
	7.4 Mengembangkan profesionalitas kerja	33, 34	35	
Jumlah		24	11	35

Tabel 17
Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		+	-	
1. Mengembangkan kurikulum	1.1 Mengembangkan visi dan tujuan	1	2	4
	1.2 Menyelaraskan kurikulum, pembelajaran, dan penilaian	4	3	
2. Membagi tugas mengajar	2.1 Menempatkan bawahan sesuai keahlian, persamaan dan integritas	6	5	4
	2.2 Menyediakan sumber daya dan dukungan teknis	7, 8		
3. Mengembangkan sarana prasarana mengajar	Pemeliharaan sarana dan prasarana	9, 11	10	3
4. Menilai proses pembelajaran	4.1 Melakukan pengawasan	12	13	7
	4.2 Merencanakan dan memsupervisi program pembelajaran	14, 15	16	
		17, 18		
5. Mengembangkan kemampuan mengajar guru	5.1 Mengelola dan mengembangkan staf	19	20	7
	5.2 Mengembangkan kinerja dan keterampilan mengajar guru	21, 22, 23, 25	24	
6. Memotivasi bawahan	6.1 Melakukan komunikasi efektif	26, 27	28	7
	6.2 Memotivasi bawahan dalam bekerja	29, 30		
		32	31	
7. Melakukan kerjasama dengan orang tua dan masyarakat	7.1 Menyediakan kesempatan bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi	33		4
	7.2 Menjalin kerjasama	34	35, 36	
Jumlah		24	12	36

Tabel 18
Variabel Motivasi Profesi

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Positif	Negatif	
1. Pengembangan karir	a. Peningkatan karir	1		2
	b. Pengembangan profesionalitas kerja	2		
2. Keinginan untuk berprestasi	2.1 Tanggung jawab kerja		3	3
	2.2 Menciptakan kekuatan yang mendorong perilaku	4	5	
3. Lingkungan kerja	3.1 Kepuasan dalam bekerja	6, 7		5
	3.2 Adanya aturan dan disiplin kerja	8, 9	10	
4. Tujuan yang ingin dicapai	4.1 Upaya mencapai tujuan	11, 12	13	8
	4.2 Dorongan untuk melakukan tindakan positif	14, 15 16, 17	18	
5. Jenis pekerjaan	5.1 Adanya prosedur kerja yang jelas	19,20,21		6
	5.2 Harapan penghargaan atas keberhasilan kerja	22, 23	24	
6. Dorongan finansial	Peningkatan gaji	25	26	2
7. Dorongan non finansial	7.1 Komunikasi pimpinan dengan bawahan	27, 28		3
	7.2 Kompetensi sosial	29		
Jumlah		22	7	29

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Jabatan/Status :
- Masa Kerja : a. < 5 tahun
a. 5 – 10 tahun
b. > 10 tahun
- Pendidikan Terakhir :
- Tempat Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Tetapkan jawaban Bapak/Ibu dengan memberi tanda Checklist (√) pada salah satu kolom jawaban yang paling sesuai.

Contoh: Kelengkapan mengajar tersedia di ruang kelas

Skor	SL	SR	KD	JR	TP
+	5	4	3	2	1
-	1	2	3	4	5

Anda memberi tanda (√) pada kotak SL, berarti Anda Selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Apapun jawaban Bapak/Ibu tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja pribadi dan sekolah, karena angket ini bersifat ilmiah.
4. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu guru, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Nurashiah Adnan

A. Variabel Kinerja Guru

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu guru.

PETUNJUK: √

SL: Selalu

SR: Sering

KD: Kadang-kadang

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar					
2	Saya menyusun rencana pembelajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa.					
3	Saya menganalisis kurikulum untuk merumuskan rencana pembelajaran yang lebih bermakna dengan perkembangan peserta didik.					
4	Saya hanya menggunakan rancangan pembelajaran pada tahun pelajaran yang lalu untuk digunakan pada tahun pelajaran baru.					
5	Saya mendesain tujuan pembelajaran berdasarkan keterampilan siswa sebelumnya.					
6	Saya merumuskan tujuan pembelajaran pada tujuan keprilakuan siswa dan tujuan pemecahan masalah.					
7	Saya menjelaskan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pembelajaran dimulai.					
8	Saya mempersiapkan metode pembelajaran yang akan memudahkan siswa dalam mempelajari isi pelajaran.					
9	Saya menggunakan metode ceramah pada KBM.					
10	Saya melakukan KBM tanpa mengaitkan hal-hal yang sudah dipelajari dengan hal-hal yang baru pada kegiatan awal pembelajaran.					
11	Saya memberikan materi pembelajaran disesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang teknologi.					
12	Saya menggunakan media pembelajaran yang menarik minat siswa dalam belajar.					
13	Saya membuat media pembelajaran sendiri sesuai dengan kebutuhan.					
14	Saya hanya memanfaatkan buku sumber daripada multimedia pembelajaran, seperti komputer sebagai tutorial interaktif di kelas.					
15	Saya mendesain kelas pembelajaran sesuai dengan karakteristik materi agar mudah dipahami siswa.					
16	Saya membiarkan kondisi kelas yang ada pada saat ini.					
17	Saya mendesain suasana pembelajaran untuk menumbuhkan kreativitas siswa.					
18	Saya dan murid menjalin hubungan interaktif dan memberi kesempatan peserta didik lebih banyak dalam KBM.					
19	Saya membiarkan siswa pasif bertanya pada kegiatan pembelajaran.					
20	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengungkapkan gagasannya sendiri secara lisan atau tulisan.					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
21	Saya kurang mendorong siswa mengkomunikasikan pembelajaran pada kesulitan belajar yang dihadapi siswa.					
22	Saya mendorong siswa untuk berkompetisi dalam pembelajaran.					
23	Saya pasif melakukan kegiatan yang mendorong siswa untuk berkompetensi secara jujur dan sehat.					
24	Saya membuat alat evaluasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.					
25	Saya menyusun soal tes dengan bahasa yang jelas dipahami siswa.					
26	Saya hanya memilih instrumen tes untuk merespon kognitif siswa.					
27	Saya melakukan pengulangan topik-topik bahasan tertentu bilamana ada sejumlah anak yang belum menguasai materi pembelajaran.					
28	Saya hanya melakukan kegiatan ulangan harian tanpa melaksanakan remedial untuk mengetahui kesulitan belajar siswa.					
29	Saya menganalisis penilaian terhadap aktivitas siswa pada hasil diskusi kelompok.					
30	Saya menghubungkan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan bersama-sama siswa melalui diskusi atau dialog.					
31	Saya melakukan hasil refleksi untuk mengetahui tujuan perbaikan pembelajaran yang telah ditetapkan sudah tercapai atau belum.					
32	Saya hanya menutup KBM dengan berdoa tanpa menyimpulkan materi pembelajaran.					
33	Saya menguasai pengelolaan program belajar mengajar termasuk menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar.					
34	Saya memberikan inovasi pada setiap kegiatan pembelajaran.					
35	Saya melakukan KBM dengan metode ceramah sehingga pasif berperan sebagai innovator atau agen perubahan mengenai berbagai inovasi dan teknologi pendidikan.					



B. Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu guru.

PETUNJUK: √

SL: Selalu

SR: Sering

KD: Kadang-kadang

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Kepala sekolah menjabarkan visi sekolah kepada warga sekolah secara konkrit sehingga mudah dipahami					
2	Kepala sekolah mengembangkan visi dan misi sekolah tanpa melibatkan pengawas, guru, dan komite sekolah					
3	Kepala sekolah membuat laporan penilaian terhadap kinerja guru berdasarkan penilaian tahun lalu.					
4	Kepala Sekolah menilai secara adil terhadap kinerja dan prestasi guru.					
5	Kepala Sekolah hanya mempercayai hasil pekerjaan salah satu guru.					
6	Kepala sekolah memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu.					
7	Kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan budaya memiliki demi kepentingan bersama pada warga sekolah terhadap asset sekolah.					
8	Kepala sekolah menentukan kualitas kekuatan kerja guru melalui tugas- tugas dan tanggung jawabnya.					
9	Kepala sekolah mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana sekolah yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah dan efisiensi dari segi dana.					
10	Kepala sekolah membiarkan keadaan sarana dan prasarana sekolah tanpa pemeliharaan.					
11	Kepala sekolah membuat perencanaan yang diperlukan mencakup penambahan sarana olahraga, kegiatan ekstrakurikuler dan perbaikan gedung sekolah.					
12	Kepala sekolah melaksanakan pengawasan pada kegiatan belajar mengajar di sekolah.					
13	Kepala sekolah hanya menyusun laporan pengawasan sekolah berdasarkan pendapat dari salah satu guru.					
14	Kepala sekolah sebagai supervisor dalam pelaksanaannya dilakukan melalui diskusi kelompok dan kunjungan kelas.					
15	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik secara terprogram.					
16	Supervisi yang dilakukan kepala sekolah bersifat subjektif dengan mencari-cari kesalahan guru.					
17	Kepala sekolah melakukan supervisi sebagai kegiatan pengendalian terhadap berbagai kegiatan sekolah agar terarah pada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.					
18	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
19	Kepala sekolah mempunyai tugas untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.					
20	Kepala sekolah bersikap diskriminatif dalam memperlakukan semua staf dengan berbeda.					
21	Kepala sekolah memperhatikan dan memenuhi kebutuhan guru dan staf sekolah untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya.					
22	Kepala sekolah mengembangkan kemampuan professional guru melalui berbagai program.					
23	Kepala sekolah menciptakan dan mendorong pengembangan kinerja guru.					
24	Kepala sekolah bersikap pasif untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal.					
25	Kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru dikaitkan prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran dan kerja sama.					
26	Kepala sekolah mampu menjalin dan menciptakan komunikasi yang harmonis dengan warga sekolah.					
27	Kepala sekolah melakukan komunikasi secara formal dan informal kepada setiap guru di sekolah untuk mengatasi kesulitan belajar yang dihadapi siswa.					
28	Kepala sekolah bersikap tertutup untuk mengkomunikasikan pengembangan sekolah.					
29	Kepala sekolah melakukan diskusi dengan guru untuk menganalisa kebutuhan alat peraga yang dibutuhkan dalam kegiatan belajar dan mengajar.					
30	Kepala sekolah memberikan dorongan dan semangat kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.					
31	Kepala sekolah bersikap pasif dalam meningkatkan motivasi kompetensi guru sehingga guru belum mampu meningkatkan prestasi kerja.					
32	Kepala sekolah menerapkan penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada.					
33	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memberikan aspirasi untuk kemajuan sekolah					
34	Kepala sekolah menjalin kerjasama dengan guru, komite sekolah, dan wali murid untuk kemajuan sekolah.					
35	Kepala sekolah bersikap acuh dan tak acuh mengadakan musyawarah dengan masyarakat untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan sekolah.					
36	Kepala sekolah bersikap tertutup dalam menjalin hubungan dengan masyarakat untuk tujuan sekolah.					

C. Variabel Motivasi Profesi

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu guru.

PETUNJUK: √

SL: Selalu

SR: Sering

KD: Kadang-kadang

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya berusaha meningkatkan karir melalui pengetahuan, keterampilan, dan keahlian unuk menciptakan nilai tambah bagi hasil nilai kinerja.					
2	Saya berkeinginan meningkatkan karir untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi					
3	Saya tergesa-gesa dalam mengambil keputusan terhadap tindakan yang tepat apabila terjadi dalam masalah dalam pekerjaan.					
4	Saya terampil merencanakan sistem pembelajaran.					
5	Saya menyelesaikan tugas jika di tegur kepala sekolah.					
6	Saya kompeten mengelola kelas dalam mengatur tata ruang kelas.					
7	Saya terbiasa mengukur perubahan tingkah laku siswa dalam mengajar.					
8	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari rekan kerja.					
9	Saya diberi kebebasan bekerja dengan penuh disiplin.					
10	Pekerjaan yang saya lakukan kurang mendapatkan fasilitas yang memadai.					
11	Penetapan jam pelajaran di sekolah diatur secara tertib.					
12	Saya datang lebih awal dan pulang kerja tepat waktu					
13	Saya berpakaian sesuai keinginan pribadi daripada aturan yang berlaku.					
14	Saya terampil menghayati tujuan-tujuan pendidikan nasional.					
15	Saya mengupayakan agar kegiatan belajar mengajar yang dilakukan memiliki manfaat bagi siswa dalam kehidupan sehari-hari.					
16	Saya mendorong peserta didik berperilaku positif dalam memecahkan masalah.					
17	Saya dapat mengembangkan sikap toleransi dalam menyikapi perbedaan dalam berinteraksi dengan siswa maupun masyarakat					
18	Saya buta teknologi dalam mengikuti perkembangan profesi yang didasari oleh perkembangan IPTEK.					
19	Kegiatan belajar mengajar yang saya lakukan diatur secara prosedural yang jelas					
20	Saya memahami tata tertib sesuai dengan etika jabatan di sekolah.					
21	Pembagian tugas mengajar saya sesuai dengan Surat Keputusan Belajar Mengajar (SKBM)					
22	Saya mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan pretasi					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
	yang dicapai.					
23	Saya suka mengeluh terhadap kesejahteraan yang terasa kurang sesuai dengan jabatan.					
24	Saya mendapat peningkatan kesejahteraan pada setiap periode.					
25	Adanya ketidakadilan penyesuaian gaji yang dapatkan di lembaga sekolah.					
26	Saya mendapatkan tunjangan sertifikasi pada jabatan guru profesional.					
27	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif					
28	Saya melakukan komunikasi dengan pimpinan untuk membangun kerja sama tim antar-guru dalam memajukan sekolah.					
29	Saya bersikap simpatik kepada peserta didik yang berasal dari latar belakang pendidikan dan sosial ekonomi keluarga yang berbeda.					



C. Data Jawaban Responden

Tabel 19
Data Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

No. Resp	L/P	Masa Kerja	Nomor Butir Pernyataan																																	Jumlah			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34	35	
1	1	3	4	2	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	155	
2	2	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	154	
3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	144		
4	2	2	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	153	
5	1	2	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	150	
6	1	1	5	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	150	
7	2	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	154	
8	1	2	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	157
9	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	155		
10	2	1	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	154	
11	1	1	5	3	3	4	1	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	152	
12	1	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	144	
13	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	154		
14	1	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	152	
15	2	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	144	
16	2	2	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	148	
17	2	2	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	146	
18	2	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	151	
19	2	3	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	158	
20	1	2	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	4	148	
21	2	1	5	5	3	4	4	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	152	
22	1	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	151
23	1	1	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	148
24	2	2	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	148	
25	2	1	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	155	
26	2	2	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	153	
27	2	1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	155	
28	1	2	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	152	
29	1	2	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	148	
30	1	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	151	
31	2	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	148	
32	2	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	150	
33	2	1	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	146

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan																																			Jumlah				
	L/P	Masa Kerja	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		
190	1	2	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	157	
191	1	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	165
192	2	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	159	
193	1	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	153		
194	2	2	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	134		
195	1	3	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	157		
196	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	162		
197	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	134		
198	2	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	154		
199	1	3	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	134		
200	1	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	164		
201	1	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	156		
202	2	3	4	4	4	2	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	132		
203	1	2	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	159	
204	2	2	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	127	
205	1	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	151	
206	2	1	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	150	
207	1	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	145	
208	2	1	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	138	
209	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	136	
210	2	2	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	129		
211	1	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	131		
212	2	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	2	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	132		
213	1	3	5	5	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	5	3	4	5	4	3	3	4	3	123	
214	2	2	5	5	4	3	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	142	
215	1	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	138	
Jumlah			1011	956	917	884	901	956	967	962	892	920	896	913	849	885	919	920	933	1008	1002	1007	1003	1000	985	953	941	938	950	938	933	929	939	934	968	907	935			



No. Resp	L/P	Masa Kerja	Nomor Butir Pernyataan																																	Jumlah				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34	35	36	
191	1	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	1	5	3	5	1	5	4	4	5	1	5	3	5	1	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	139
192	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	135	
193	1	3	2	3	2	4	3	2	4	3	5	2	3	3	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	2	4	5	5	5	136	
194	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	1	4	5	3	5	4	5	4	3	1	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	149	
195	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	146	
196	2	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	5	3	3	4	4	5	1	5	5	5	4	146	
197	1	2	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	135		
198	2	3	4	4	1	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	152		
199	1	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	134		
200	1	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	169	
201	1	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	160		
202	2	3	5	5	4	3	3	4	5	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	3	121		
203	1	2	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	158		
204	2	2	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4	4	121		
205	1	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	1	4	2	4	4	145	
206	2	1	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	1	5	2	2	4	3	147		
207	1	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	147	
208	2	1	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	138		
209	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	3	4	3	5	134		
210	2	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	133		
211	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	4	121		
212	2	3	4	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	2	5	1	5	1	5	5	1	5	4	4	3	3	1	3	3	1	3	3	5	3	3	4	121	
213	1	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	123	
214	2	2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	145		
215	1	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	139		
Jumlah			874	887	787	836	878	880	889	882	817	847	830	889	883	843	885	919	879	852	892	889	801	828	804	896	896	870	865	861	822	835	859	794	897	917	936	933		



Tabel 21
B. Data Jawaban Responden Variabel Motivasi Profesi (X₂)

No. Resp	L/P	Masa Kerja	Nomor Butir Pernyataan																											Jumlah		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29
1	1	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	1	4	1	5	5	5	118
2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	1	3	5	5	120
3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	2	1	4	4	5	121	
4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	1	5	1	5	5	5	129	
5	1	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	130	
6	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	1	5	2	5	1	5	2	5	123	
7	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	126	
8	1	2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5	5	5	3	5	127	
9	2	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	129	
10	2	1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	4	1	5	1	5	3	1	119	
11	1	1	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	2	1	1	5	4	5	116	
12	1	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	126	
13	2	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	4	3	5	124	
14	1	2	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	2	1	5	5	5	118	
15	2	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	1	5	3	5	122	
16	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	5	4	5	121	
17	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	2	4	5	5	4	5	124	
18	2	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	1	5	4	5	117	
19	2	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	2	3	1	5	3	5	118
20	1	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	2	2	3	1	5	4	5	119	
21	2	1	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	131	
22	1	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	135	
23	1	1	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	131	
24	2	2	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	3	1	3	5	5	116
25	2	1	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	1	5	5	5	122	
26	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	1	3	1	5	4	4	118	
27	2	1	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	3	5	129	
28	1	2	5	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	130	
29	1	2	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	1	5	4	5	127	
30	1	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	5	4	4	124	
31	2	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	132	
32	2	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	5	4	5	130	
33	2	1	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	126	
34	1	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	3	1	5	3	5	122
35	2	3	5	5	5	3	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	129
36	2	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	134

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan																													Jumlah			
	L/P	Masa Kerja	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	
37	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	4	1	4	3	5	123	
38	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	3	2	3	1	5	4	5	121	
39	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	2	2	5	1	5	4	5	123	
40	1	1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	4	4	5	5	1	4	5	3	124	
41	2	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	3	3	3	1	4	5	5	120	
42	1	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	127	
43	2	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	2	4	5	5	5	4	3	4	129	
44	2	2	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	130	
45	1	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	131	
46	2	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	136	
47	2	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	131	
48	1	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	2	4	1	4	5	5	125	
49	2	1	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	134	
50	1	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	136	
51	2	1	4	5	4	3	5	5	4	1	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	1	5	2	3	1	5	5	4	113	
52	1	2	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	134	
53	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	133	
54	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	137	
55	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	3	1	5	5	5	126	
56	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	1	5	5	5	132	
57	1	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	5	5	5	130	
58	2	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	133	
59	1	1	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	128	
60	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	134	
61	2	2	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	134	
62	2	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5	126	
63	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	2	1	4	5	5	128	
64	2	1	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	1	5	5	5	130	
65	2	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	131	
66	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	5	4	5	3	4	5	130	
67	2	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	129	
68	1	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	1	5	5	5	128	
69	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	144	
70	1	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	1	5	5	5	130	
71	2	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	3	1	5	5	5	120	
72	1	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	141	
73	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	140	
74	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	133	
75	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	4	1	5	3	5	120

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan																													Jumlah					
	L/P	Masa Kerja	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			
76	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130		
77	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
78	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	128		
79	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	1	5	5	5	5	130		
80	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	1	4	5	5	5	129		
81	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	1	4	4	5	5	119		
82	2	3	5	5	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	2	4	1	5	5	5	5	124		
83	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	1	5	4	5	5	133		
84	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	140		
85	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	139		
86	1	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	1	5	5	5	5	129		
87	2	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	135		
88	1	1	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	2	5	1	5	4	5	124		
89	1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	134		
90	2	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	1	5	4	5	5	121		
91	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	133		
92	2	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	5	130		
93	1	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	3	5	2	3	1	5	4	5	5	121	
94	2	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	5	4	5	5	122	
95	1	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	5	5	5	5	118		
96	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	139		
97	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	138	
98	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	1	5	5	5	5	5	119	
99	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	
100	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
101	1	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	1	5	5	5	5	5	125	
102	1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	139	
103	2	2	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	4	5	5	5	5	131	
104	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	137	
105	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	1	5	5	5	5	5	131	
106	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	140	
107	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	140
108	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	134	
109	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	142
110	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	138	
111	2	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	2	2	2	5	4	5	5	5	5	128	
112	1	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141
113	2	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	135
114	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	137	

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan																													Jumlah			
	L/P	Masa Kerja	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	
154	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	138	
155	21	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	137	
156	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	1	5	5	5	131	
157	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	143	
158	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	133		
159	1	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	134	
160	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	140	
161	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	1	5	5	5	132	
162	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	141	
163	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	142	
164	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1	4	1	5	5	5	132	
165	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	142	
166	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	141	
167	2	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	135	
168	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	138	
169	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	140	
170	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	1	5	5	5	129
171	2	2	4	4	1	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	2	5	5	4	5	115
172	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	1	5	3	5	131
173	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	132	
174	1	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	1	4	4	5	126		
175	2	2	5	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	128	
176	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	1	4	5	5	120
177	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	1	5	4	5	128
178	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	3	4	4	1	5	3	5	122	
179	2	2	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	123	
180	1	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	124	
181	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	114	
182	1	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	124	
183	1	3	3	3	5	3	3	5	2	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	1	4	5	5	115	
184	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	115	
185	1	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	126	
186	2	2	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	130	
187	1	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	104		
188	1	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	127	
189	2	2	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	2	4	5	5	5	118	
190	1	2	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	1	4	4	4	113	
191	1	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	1	5	3	5	1	5	4	4	119	
192	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	117

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan																													Jumlah		
	L/P	Masa Kerja	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
193	1	3	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	2	3	3	3	5	5	5	5	119
194	2	2	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	1	4	5	3	121
195	1	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	2	4	3	3	5	3	3	3	114
196	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	121
197	1	2	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	124
198	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	127
199	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	117
200	1	2	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	1	4	4	119
201	1	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	1	4	4	4	120
202	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	117
203	1	2	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	1	3	4	4	1	4	4	5	114
204	2	2	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	125
205	1	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	3	5	2	5	1	4	116
206	2	1	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	119
207	1	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	128
208	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	1	4	105
209	1	1	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	2	4	1	4	5	5	114
210	2	2	4	4	3	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	3	4	5	1	5	5	5	119
211	1	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	1	4	3	4	114
212	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	119
213	1	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	123
214	2	2	4	3	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	2	2	3	1	2	1	4	4	109
215	1	3	3	5	1	3	5	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	1	4	4	3	5	5	3	111
Jumlah			1005	1024	928	945	981	990	941	952	998	887	1014	1001	1006	973	1030	1032	987	949	986	1003	1030	779	850	764	884	693	1001	973	1023	



D. HASIL PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS VERSI 21.0

DESKRIPSI DATA

1. Variabel Kinerja Guru

Tabel 22: distribusi frekuensi data kinerja guru

Kinerja_Guru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	123-132	10	4.7	4.7
	133-142	11	5.1	9.8
	143-151	55	25.6	35.3
	152-161	95	44.2	79.5
	162-170	44	20.5	100.0
	Total	215	100.0	100.0

Tabel 23 : Statistk Variabel Kinerja Guru

Statistics

Skor Total

N	Valid	215
	Missing	0
Mean		153.2605
Median		155.0000
Mode		157.00
Std. Deviation		9.09848
Variance		82.782
Range		47.00
Minimum		123.00
Maximum		170.00
Sum		32951.00

2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 24: distribusi frekuensi data kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan SPSS versi 21.0

KKS				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	121-131	52	24.2	24.2
	132-140	25	11.6	35.8
	141-150	43	20.0	55.8
	151-159	50	23.3	79.1
	160-169	45	20.9	20,9
	Total	215	100.0	100.0

Tabel 25: Statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistics

Skor_Total

N	Valid	215
	Missing	0
Mean		144.8930
Median		148.0000
Mode		121.00
Std. Deviation		14.70529
Variance		216.246
Range		48.00
Minimum		121.00
Maximum		169.00
Sum		31152.00

3. Variabel Motivasi Profesi

Tabel 26: distribusi frekuensi data motivasi profesi dengan menggunakan SPSS versi 21.0

Motivasi Profesi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	104-112	4	1.9	1.9
	113-120	41	19.1	20.9
Valid	121-129	52	24.2	45.1
	130-137	76	35.3	80.5
	138-145	42	19.5	100.0
	Total	215	100.0	100.0

Tabel 27: statistik Motivasi Profesi

Statistics		
Skor Total		
N	Valid	215
	Missing	0
Mean		128.5070
Median		130.0000
Mode		130.00
Std. Deviation		8.39719
Variance		70.513
Range		41.00
Minimum		104.00
Maximum		145.00
Sum		27629.00

A. UJI NORMALITAS

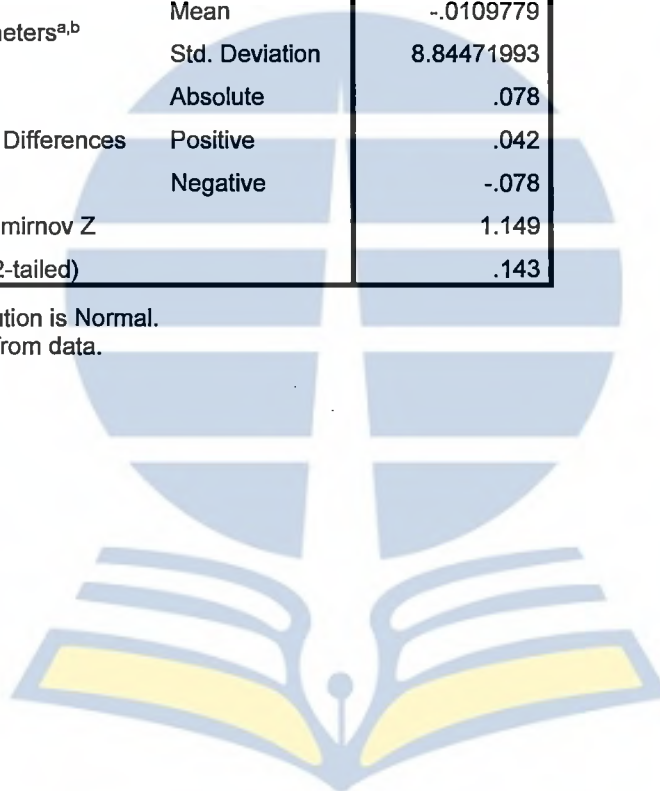
1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Tabel 28: Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		215
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0109779
	Std. Deviation	8.84471993
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.042
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



2. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Hubungan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru

Tabel 29: Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Hubungan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		215
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0312420
	Std. Deviation	8.32704115
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

C. Pengujian Homogenitas Varians Data

4. Homogenitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y)

Tabel 30: Homogenitas variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.014	.247		-.058	.954
	KKS	9.595E-005	.002	.004	.058	.954

a. Dependent Variable: glesjer

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

5. Homogenitas variabel motivasi Profesi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y).

Tabel 31: Homogenitas variabel motivasi profesi dengan kinerja guru
Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.376	.242		-1.551	.122
Motivasi Profesi	.003	.002	.110	1.619	.107

a. Dependent Variable: glesjer

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by w

K. UJI HIPOTESIS

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Tabel 30: Analisis Varian (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y).

Model Summary^{b,c}

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	.972	.972	.99419	1.398

a. Predictors: (Constant), KKS

b. Dependent Variable: Kinerja

c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

ANOVA^{a,b}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7439.759	1	7439.759	7527.038	.000 ^c
Residual	210.530	213	.988		
Total	7650.289	214			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

c. Predictors: (Constant), KKS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			10660.459	41	260.011	1.263	.154
KKS * Kinerja	Between Groups	Linearity	2546.061	1	2546.061	12.367	.001
		Deviation from Linearity	8114.398	40	202.860	.985	.503
	Within Groups		35616.080	173	205.873		
Total			46276.540	214			

2. Hubungan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru

Tabel 29: Analisis Varian (ANOVA) uji signifikansi dan Linieritas Regresi Variabel Motivasi profesi (X2) dengan Kinerja Guru (Y).

ANOVA^{a,b}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48156.855	1	48156.855	48826.130	.000 ^c
	Residual	210.080	213	.986		
	Total	48366.935	214			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by w

c. Predictors: (Constant), Motivasi_Profesi

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.979	.245		396.001	.000
	Motivasi_Profesi	.438	.002	.998	220.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by w

Model Summary^{b,c}

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.99312	1.806

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Profesi
 b. Dependent Variable: Kinerja_Guru
 c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by w
 Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.979	.245	396.001	.000
	Motivasi_Profesi	.438	.002	.998	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Guru
 b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by w

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Motivasi_Profesi	(Combined)	5437.004	36	151.028	2.189	.000
	Between Groups	2876.774	1	2876.774	41.705	.000
	Deviation from Linearity	2560.230	35	73.149	1.060	.388
	Within Groups	12278.410	178	68.980		
	Total	17715.414	214			

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Tabel 30: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Ganda antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Profesi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary^{b,c}

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.991	.991	1.00464

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Profesi, KKS
 b. Dependent Variable: Kinerja_Guru
 c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

ANOVA^{a,b}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23612.103	2	11806.051	11697.251	.000 ^c
Residual	213.972	212	1.009		
Total	23826.074	214			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

c. Predictors: (Constant), Motivasi_Profesi, KKS

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	81.830	.529		154.629	.000
KKS	.119	.006	.317	20.672	.000
Motivasi_Profesi	.422	.009	.700	45.701	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		215
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0205385
	Std. Deviation	8.13589198
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.933
Asymp. Sig. (2-tailed)		.349

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

L. UJI KORELASI

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Tabel 31: Hasil Perhitungan Korelasi r_{y1} dan Uji Keberartian Koefisien Korelasi
Model Summary^{b,c}

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	.972	.972	.99419	1.398

a. Predictors: (Constant), KKS

b. Dependent Variable: Kinerja

c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

2. Hubungan Motivasi Profesi dengan Kinerja Guru

Tabel 32: Hasil Perhitungan Korelasi r_{y2} dan Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.99312	1.806

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Profesi

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by w

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Profesi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Tabel 33: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Ganda antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Profesi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary^{b,c}

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.991	.991	1.00464

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Profesi, KKS

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

M. UJI KORELASI PARSIAL

Tabel 34: Hasil uji korelasi parsial

Model Summary^{b,c}

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	.972	.972	.99419	1.398

a. Predictors: (Constant), KKS

b. Dependent Variable: Kinerja

c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.99312	1.806

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Profesi

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by w

N. PERBEDAAN KINERJA PADA JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA

1. Perbedaan Jenis Kelamin Responden pada Kinerja Guru

Tabel 35: Hasil Perhitungan Skor Total pada Jenis Kelamin Responden

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
skor_total	LAKI LAKI	92	152.96	9.477	.988
	PEREMPUAN	123	153.49	8.837	.797

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
	Equal variances assumed	.106	.745	-.423	213	.673	-.531	1.257	-3.008	1.946
skor_total	Equal variances not assumed			.419	188.403	.676	-.531	1.269	-3.035	1.973

2. Perbedaan Masa Kerja Responden pada Kinerja Guru

Tabel 36: Hasil Perhitungan Skor Total pada Masa Kerja Responden ANOVA

skor_total

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.697	2	3.348	.040	.961
Within Groups	17708.717	212	83.532		
Total	17715.414	214			

skor_total

Duncan^{a,b}

V3	N	Subset for alpha = 0.05
		1
5<	33	152.85
10>	110	153.32
5-10	72	153.36
Sig.		.782



BIODATA

Nama : Nurasiah Adnan
NIM : 500638302
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 29 April 1979
Alamat : Kp. Kunak 2 Desa Pamijahan
Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Pekayon 05 pada tahun 1991
Lulus Mts Negeri Pagentongan pada tahun 1994
Lulus SMU Negeri 5 Bogor pada tahun 1997

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2001 s/d 2014 sebagai Guru Sukwan
SD Negeri Pamijahan 02
Tahun 2014 s/d sekarang sebagai PNS
Di SD Negeri Pamijahan 02

Bogor, 16 April 2018

Nurasiah Adnan
NIM. 500638302



Nomor : 2528/UN31.31/KM/2017
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

04 Desember 2017

Yth. Kepala Sekolah Dasar Negeri
Se-Kecamatan Pamijahan
Di Tempat

Kami sampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa S2 Universitas Terbuka harus menyusun Tugas Akhir Program Magister (TAPM/thesis) sebagai salah satu syarat kelulusannya. Untuk kepentingan ini kami mohon perkenan Ibu/Bapak mengijinkan:

Nama : NURASIAH ADNAN
NIM : 500638302
Prog. Studi : Magister Pendidikan Dasar (Reguler)

untuk melakukan penelitian dalam rangka data *gathering* (pengumpulan data) serta uji coba instrumen penelitian di Sekolah Dasar Negeri se-wilayah Kecamatan Pamijahan guna penyusunan thesis/TAPM mahasiswa yang bersangkutan.

Atas ijin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Kepala,


Drs. Boedhi Octoyo, M.A.

NIP 19580410 198603 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI PAMIJAHAN 02
 Alamat: Kp. Kunak 2 Desa Pamijahan Kecamatan Pamijahan
 Kabupaten Bogor 16630

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/SD-069/X/2017

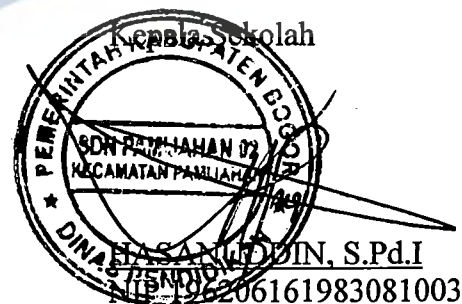
Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Pamijahan 02, menerangkan bahwa:

Nama : NURASIAH ADNAN
 NIM : 500638302
 Prog. Studi : Magister Pendidikan Dasar (Reguler)

Telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 24-25 November 2017 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM/thesis) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pamijahan, 25 November 2017





PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI PAMIJAHAN 02
Alamat: Kp. Kunak 2 Desa Pamijahan Kecamatan Pamijahan
Kabupaten Bogor 16630

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/SD-070/X/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Pamijahan 02, menerangkan bahwa:

Nama : NURASIAH ADNAN
NIM : 500638302
Prog. Studi : Magister Pendidikan Dasar (Reguler)

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka data *gathering* (pengumpulan data) di SD Negeri Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 4-7 Desember 2017 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM/thesis) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pamijahan, 07 Desember 2017

