



## **TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

# **PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD YPPK STELLA MARIS DOOM KOTA SORONG**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh:

Maria Wafom  
Nim: 500624605

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
TAHUN 2017**

## ABSTRAK

### PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD YPPK STELLA MARIS DOOM KOTA SORONG

Maria Wafom

[maria-wafom.srg@gmail.com](mailto:maria-wafom.srg@gmail.com)

Program Pascasarjana

Universitas Terbuka

Penelitian bertujuan untuk mengetahui: (1) gambaran tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (4) pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru SD SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong 29 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru berkategori sangat baik dengan besaran indeks skor masing-masing 4,79; 4,66 dan 4,66 pada skala 5,00; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar +0,329; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar +0,68; dan (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong dengan persamaan garis regresi yang diperoleh  $Y = 1,138 + 0,329 X_1 + 0,681 X_2$ .

Kata kunci: efektivitas kepemimpinan, motivasi dan kinerja

## ABSTRACT

### EFFECT OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS OF PRINCIPAL AND WORK ON THE PERFORMANCE OF TEACHER MOTIVATION SD YPPK STELLA MARIS CITY OF DOOM SORONG

Maria Wafom

maria-wafom.srg@gmail.com

Graduate Program

Open University

The study aims to determine: (1) picture of the effectiveness of school leadership, motivation of teachers and teacher performance; (2) the effect of work motivation on teacher performance; (3) the influence of the effectiveness of school leadership on teacher performance; (4) the effect of the effectiveness of school leadership and motivation to work together on teacher performance on SD YPPK Stella Maris Doom Sorong.

This study uses a quantitative approach to the entire population of primary school teachers SD YPPK Stella Maris Doom Sorong city 29 people. The sampling technique used is saturated samples where the whole population sampled. Data were collected by distributing questionnaires and then analyzed by multiple regression analysis.

The results showed that: (1) the effectiveness of school leadership, work motivation of teachers and teacher performance category very well with the amount of each index score of 4.79; 4.66 and 4.66 on a 5.00 scale; (2) There is a positive and significant impact on the performance of teachers' motivation to work with a regression coefficient of +0.329; (3) There is a positive and significant impact on the effectiveness of school leadership teacher performance with a regression coefficient of +0.68; and (4) There is a positive and significant impact the effectiveness of school leadership and motivation to work together on teacher performance on SD YPPK Stella Maris Doom Sorong city with the regression line obtained  $Y = 1.138 + 0.329 X_1 + 0.681 X_2$ .

**Keywords:** leadership effectiveness, motivation and performance

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong” adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Sorong, 25 November 2017  
Yang menyatakan



Maria Wafom  
Nim. 500624605

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**LEMBAR LAYAK UJI**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari mahasiswa:

Nama/ NIM : Maria Wafom/ 500624605  
Judul TAPM : Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai 100% sehingga dinyatakan sudah layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

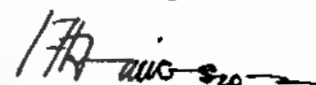
Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Pembimbing II



Adhi Susilo, S.Pt., M.Biotech.St., PhD  
NIP.

Sorong, 25 November 2017  
Pembimbing I



Dr. Herningsih, MM  
NIDN. 1212085701

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PENGESAHAN**

Nama : Maria Wafom  
 NIM : 500624605  
 Program Studi : Pendidikan Dasar  
 Judul TAPM : Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:  
 Hari/ Tanggal : Sabtu, 25 November 2017  
 Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. Ali Muktiyanto, SE,M.Si

Penguji Ahli

Nama: Prof.Dr.Abdul Rahman, M.Pd

NIP. 196204171988031001

Pembimbing I

Nama: Dr. Herningsih, MM

NIDN. 1212085701

Pembimbing II

Nama: Adhi Susilo, S.Pt., M.Biotech.St., PhD



## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong  
 Penyusun TAPM : Maria Wafom  
 NIM : 500624605  
 Program Studi : Pendidikan Dasar  
 Hari/ Tanggal : Sabtu, 25 November 2017

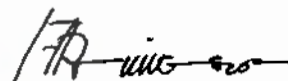
Menyetujui:

Pembimbing II



Adhi Susilo, S.Pt.,M.Biotech.St., PhD  
 NIP.

Pembimbing I



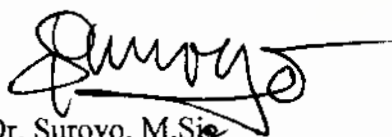
Dr. Herningsih, MM  
 NIDN. 1212085701

Penguji Ahli

Prof.Dr.Abdul Rahman,M.Pd  
 NIP. 196204171988031001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Magister  
 Program Pasca Sarjana



Dr. Suroyo, M.Si  
 NIP.195604141986091001



Dr. Lestyodono Bawono Irianto,  
 M.Si  
 NIP. 195812151986011009

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas pertolonganNYATAPM yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong” dapat terselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Hasil penelitian ini merupakan karya optimal yang dapat penulis lakukan, dengan harapan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan pendidikan, khususnya bagi Sekolah Dasar dibawah YPPK di Kota Sorong.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan TAPM ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun bagi penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan dan kepada pihak-pihak yang peduli terhadap perkembangan pendidikan berkenan mengadakan penelitian lanjutan untuk lebih mempertajam dalam mengkaji permasalahan-permasalahan sekitar persepsi guru mengenai kepemimpinan yang efektif bagi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru di satuan penyelenggara pendidikan.

Disadari selama penyususnsn TAPM ini penulis mengalami banyak kendala, namun berkat bantuan, dorongan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak, akhirnya segala kendala tersebut dapat diatasi.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

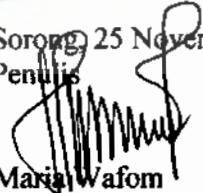
1. Rektor Universitas Terbuka yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.



2. Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Kota Sorong yang berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan hingga terselesainya studi.
3. Drs. Sayamsuddin Pattang, M.Pd., MH atas dukungan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Dr. Herningsih, MM sebagai pembimbing yang selalu memberikan motivasi, arahan dan masukan untuk penulisan tesis ini.
5. Kepala SD YPPK Maris Doom yang telah memberikan izin, arahan dan masukan dalam melakukan penelitian.
6. Staf pengajar Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar UT-UPBJJ Kota Sorong yang telah memberikan ilmu, arahan dan motivasi.
7. Staf Tenaga Administrasi UT-UPBJJ Kota Sorong yang memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi dalam penelitian ini.
8. Rekan-rekan seangkatan Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar yang sama-sama berjuang dalam mengejar karier dan prestasi.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga hasil dari TAPM ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya maupun bagi pembaca umumnya.

Sorong, 25 November 2017  
Penulis

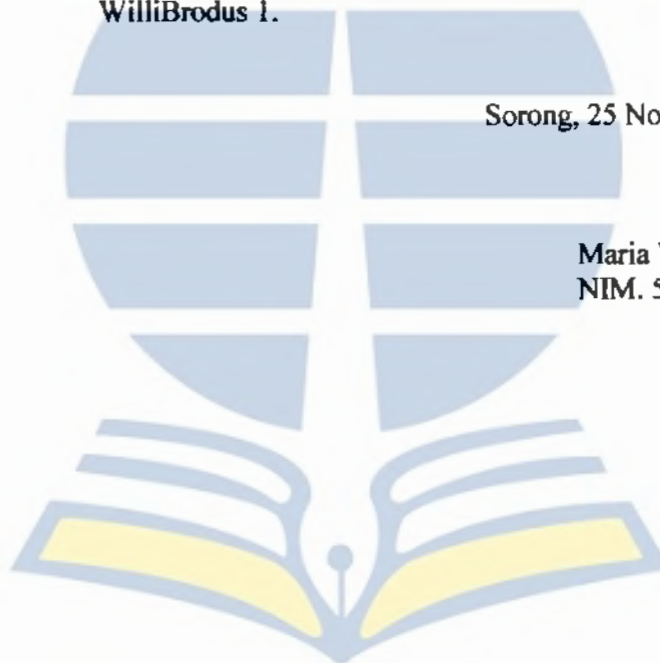
  
Maria Wafom  
NIM. 500624605

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Maria Wafom  
NIM : 500624605  
Program Studi : Pendas  
Tempat/ Tanggal Lahir : Ayawasi, 11 Maret 1969  
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di YPPK Kristus Raja Sorong pada tahun 1984;  
Lulus SMP di YPPK Don Boso Sorong pada tahun 1987;  
Lulus SMA di SPG Negeri Sorong pada tahun 1990;  
Lulus Diploma PGSDUT-UPJJ Sorong pada tahun 2005;  
Lulus S1 di PGSD UT-UPJJ Sorong pada tahun 2011.  
Riwayat Pekerjaan : Tahun 1991 s/d.2003 sebagai Guru Kelas di SD YPPK Konj  
Kabupaten Maybrat;  
Tahun 2003 s/d.2010 sebagai guru kelas di SD YPPK Kristus  
Raja 2 Kota Sorong;  
Tahun 2011 s/d.2015 sebagai Kepala Sekolah di SD YPPK Maris  
Doom Kota Sorong;  
Tahun 2016 s/d. sekarang sebagai Kepala Sekolah di SD YPPK  
WilliBrodus 1.

Sorong, 25 November 2017

Maria Wafom  
NIM. 500624605



## DARTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Abstrak .....	ii
Lembar Pernyataan .....	iv
Lembar Layak Uji .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Lembar Persetujuan .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Riwayat Hidup .....	x
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	10
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Kerangka Berfikir .....	27
D. Operasional Variabel .....	29
E. Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	31
B. Instrumen Penelitian .....	31
C. Populasi Dan Sampel .....	32
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	32
E. Metode Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	40
B. Hasil .....	42

C. Pembahasan .....	58
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. <i>Simpulan</i> .....	62
B. <i>Saran</i> .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	65
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	67



**DAFTAR GAMBAR**

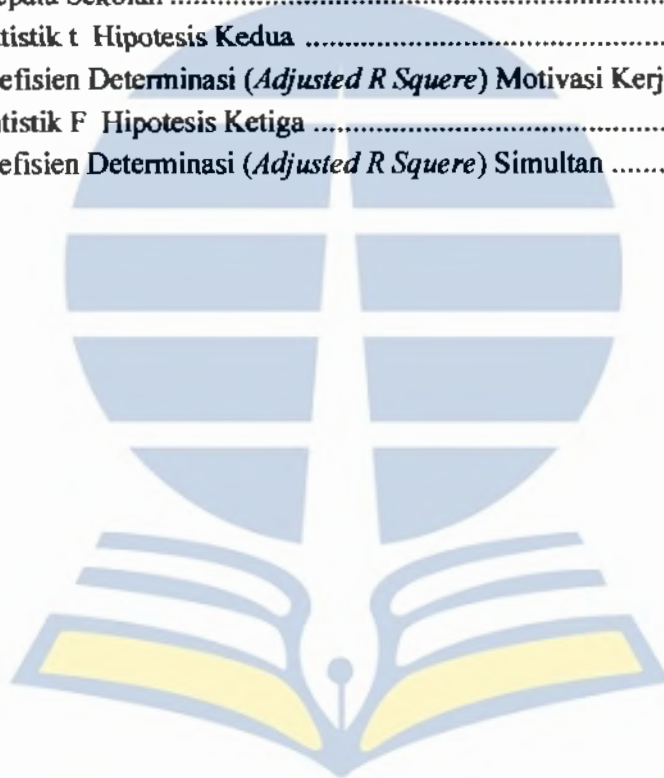
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian .....	26
Gambar 4.1 Lokasi SD YPPK Maris Doom .....	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	45
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedstisitas .....	47





## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 .....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	41
Table 4.4 Hasil Uji Reliabelitas.....	42
Tabel 4.5 Kriteria Indeks Skor Tanggapan Responden .....	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	44
Table 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi .....	48
Tabel 4.9 Hasil Regresi Berganda .....	49
Tabel 4.10 Uji Statistik t Hipotesis Pertama .....	51
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	52
Tabel 4.12 Uji Statistik t Hipotesis Kedua .....	52
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) Motivasi Kerja Guru	53
Tabel 4.14 Uji Statistik F Hipotesis Ketiga .....	54
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) Simultan .....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Mentah

Lampiran 2 Hasil Analisis SPSS Versi 17 Validitas dan Reliabel Dengan

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS Versi 17 Asumsi Kalasik (Normalitas, Multikolinearitas,  
Heterokesdastisitas, Autokorelasi Dengan SPSS Versi 17

Lampiran 4 Hasil Analisis SPSS Versi 17 Regresi



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan, Suyanto dan Hisyam (2000:27).

Undang-Undang RI. No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

(1) tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan dan (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru memiliki peranan penting merupakan posisi strategis dan bertanggungjawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan keterampilan pada siswa, Usman (2002:7). Dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan didalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai media (perantara) agar peserta didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki



keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa efektivitas kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain program pembelajaran atau menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu dapat dilihat juga dari gairah dan semangat mengajarnya serta adanya percaya diri. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Menurut Zamroni (2007:11) Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan pekerjaan profesional yang lain, antara lain: (1) Pekerjaan guru bersifat individualistis non kolaboratif artinya dalam melaksanakan tugas pengajarannya memiliki tanggung jawab secara individual,



(2) Pekerjaan guru dilakukan dalam ruang terisolir dan menyerap seluruh waktu, (3) pekerjaan guru kemungkinan terjadinya kontak akademis antar guru rendah, (4) Pekerjaan guru jarang mendapat umpan balik, (5) pekerjaan guru memerlukan waktu untuk mendukung waktu kerja di ruang kelas. Pemahaman akan hakikat pekerjaan guru ini sangat penting sebagai landasan dalam mengembangkan program pembinaan guru agar guru mendapatkan umpan balik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Menurut Satalaksana (2012:55) faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibagi menjadi dua yaitu kelompok diri dan kelompok situasional. Yang termasuk kelompok diri antara lain bakat, sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, motivasi, dan sebagainya. Faktor diri ini adalah bagian dari individu yang telah ada sebelum individu datang ke tempat kerjanya. Semua faktor yang ada dalam diri individu itu tidak mudah untuk diubah. Faktor situasional adalah faktor yang berasal dari luar kerja. Faktor ini dibedakan menjadi dua yaitu faktor fisik pekerjaan dan faktor sosial pekerjaan. Faktor situasional ini pada umumnya berada dalam kendali organisasi perusahaan, faktor ini dapat diubah atau diatur sesuai dengan keinginan pimpinan, karena termasuk dalam kewenangannya.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kinerja guru di pengaruhi faktor dari dalam guru itu sendiri (*internal*) dan faktor lain dari luar (*eksternal*). Faktor internal yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi, penguasaan atas materi pelajaran, penguasaan guru atas metode pengajaran, dan kualitas pendidikan. Adapun faktor eksternal yakni sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, rekrutmen guru, status guru

di masyarakat, dukungan masyarakat, dan dukungan pemerintah. Faktor sarana dan prasarana, siswa dan kurikulum hanya merupakan *raw input* dan *instrumental input* yang langsung dapat di berdayakan oleh guru dan kepala sekolah sehingga belum merupakan jaminan dapat meningkatkan kinerja guru. Jadi peran dan tugas guru yang begitu dominan terhadap keberhasilan program dan mutu pendidikan tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta adanya koordinasi dengan warga sekolah, khususnya kepala sekolah. Faktor motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dipandang memiliki peranan penting bagi peningkatan kinerja guru.

Kaitan uraian diatas dengan kinerja guru di SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorongdiantaranya, guru cenderung kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari kurang tanggung jawabnya guru dalam hal pekerjaan yang diberikan misalnya kurangnya disiplin waktu, disiplin administrasi, disiplin melaksanakan tugas-tugas.Selanjutnya suasana kerja yang kurang kondusif berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dirasa kurang sesuai dengan kondisi guru di sekolah yang dipimpinya. Kemudian dari observasi awal yang sudah peneliti lakukan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa masih ada guru yang ketika melakukan pembelajaran hanya memberikan tugas untuk mengerjakan soal dari LKS (lembar kerja siswa) yang mana guru tersebut hanya diam tanpa menjelaskan pembelajaran yang dilaksanakan. Aktivitas guru yang memainkan *smart phone* pada saat pembelajaran dikantormenyebabkanterlambat masuk mengajar 10 hingga 30 menit setelah pergantian jam. Menurut kepala sekolah, beberapa tanggungjawab pekerjaan yang diberikan misalnya kepanitiaan ujian terkesan



saling lempar tanggungjawab. Selain itu, perangkat pembelajaran masih sangat minim disiapkan atau dibuat oleh guru yang seharusnya ada dalam pembelajaran. Disisi lain kepala sekolah sendiri terlihat kurang memahami tanggung jawab yang seharusnya dimiliki sebagai seorang pemimpin. Misalnya sering terlambatnya ketika masuk sekolah yang seharusnya memberikan contoh untuk datang tepat waktu pada guru-guru, pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak proporsional berdasarkan kinerja dan pemberian, penundaan pada beberapa masalah kecil yang harusnya bisa langsung diselesaikan dan juga kegiatan administratif yang kurang pengawasan.

Oleh karenanya menurut pandangan peneliti peran penting kepala sekolah dalam memimpin organisasi sangat diperlukan. Selain itu motivasi kerja yang proporsional harus selalu diberikan kepada guru agar selalu semangat dan antusias dalam menerima segala pekerjaan yang diberikan pimpinan. Faktor-faktor tersebut diduga sebagai penyebab utama rendahnya kinerja guru, disamping ada beberapa faktor lainnya.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang yang telah dikemukakan tersebut, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul judul “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.”

## **B. Perumusan Masalah**

Peran kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja tenaga pendidik dalam pengelolaan institusi pendidikan sangatlah penting sekali dan sangat dibutuhkan, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mencoba meneliti tentang “Pengaruh

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan pokok penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besarkah tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong?
2. Seberapa besarkah tingkat motivasi kerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong?
3. Seberapa besarkah tingkat kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong?
4. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong?
5. Adakah pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong?
6. Adakah pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.

3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.
5. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.
6. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis:**

Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen pendidikan sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

##### **2. Manfaat praktis:**

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini ditujukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan penyelenggaraan Yayasan Pendidikan dan Pesekolahan Katolik (YPPK) di Kota Sorong, yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi kepada Pemerintah sebagai bahan kebijakan pembinaan potensi guru pada Yayasan Pendidikan dan Pesekolahan Katolik (YPPK) di Kota Sorong.



- b. Memberikan gambaran nyata dari kondisi empirik bagi peneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kinerja guru di SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.
- c. Memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong dalam hal mengidentifikasi, mendeskripsi dan menganalisis aspek-aspek yang menyangkut kinerja guru, untuk kelangsungan visi dan misi sekolah.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepemimpinan

Menurut Abdillah (2008:110) efektivitas memiliki arti ketepatangunaan atau hasil guna atau menunjang tujuan yang dicapai. Sedangkan dalam kamus umum bahasa Indonesia efektivitas diartikan hal yang ada efeknya atau ada pengaruhnya terhadap sesuatu. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin dengan meinusatkan pada gaya kepemimpinan dalam hubungan dengan bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal;

- b. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama; dan
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif tidak mungkin terwujud dengan mempergunakan salah satu tipe kepemimpinan secara murni. Menurut Siagian (2009: 74) kelima tipe pokok kepemimpinan tersebut adalah:

a. Tipe Otokratik

Dalam tipe otokratik, pengambilan keputusan dilakukan sendiri oleh pemimpin, hubungannya dengan bawahan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan status berorientasi pada kekuasaan.

b. Tipe Paternalistik

Dalam tipe paternalistik, pengambilan keputusan dilakukan sendiri oleh pemimpin; hubungannya dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan karismatik menekankan pada dua hal, yaitu pimpinan berusaha agar tugas-tugas dapat terselenggara dengan sebaik-baiknya dan memberikan kesan bahwa hubungannya dengan bawahan didasarkan pada rasional, bukan kekuasaan.

d. Tipe pemimpin yang laissez faire

Dalam tipe laissez faire, semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan sendiri oleh bawahan, pemimpin hanya simbol dan tidak memiliki keterampilan teknis.



e. Tipe pemimpin yang demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis ini dipandang paling ideal. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin mengikutsertakan bawahan.

Kepala sekolah profesional harus cerdas serta bijaksana. Kepala sekolah yang profesional menurut Priansa (2014:51) perlu memperhatikan beberapa ciri sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya
- b. Kemampuan untuk menerapkan ketrampilan-ketrampilan konseptual, manusiawi dan teknis.
- c. Kemampuan untuk memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja.
- d. Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial, ekonomis, dan politik terhadap pendidikan.

Ada beberapa fungsi kepala sekolah menurut Maisah (2013:67) adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor
- e. Kepala sekolah sebagai leader
- f. Kepala sekolah sebagai innovator
- g. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, Mulyasa (2009:25).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Tugas kepala sekolah menurut Wahjosumidjo dalam Priansa (2014:52) sebagai berikut:

- a. saluran komunikasi;
- b. bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan;
- c. kemampuan menghadapi persoalan;
- d. berpikir analitik dan konseptual;
- e. sebagai mediator atau juru penengah;
- f. sebagai politisi;
- g. sebagai diplomat dan
- h. pengambil keputusan sulit.

Selanjutnya, indikator dari perilaku efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini mengacu pada Priansa (2014) adalah:

- a. Perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*), yaitu meliputi:
  - 1) mengutamakan pencapaian tujuan,
  - 2) menilai pelaksanaan tugas bawahan,
  - 3) menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas,
  - 4) menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan.,

- 5) memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan,
  - 6) melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.
- b. Perilaku yang berorientasi pada *human relation*, yaitu meliputi:
- 1) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan,
  - 2) bersikap bersahabat,
  - 3) membina hubungan kerjasama dengan baik,
  - 4) memberikan dukungan terhadap bawahan,
  - 5) menghargai ide atau gagasan,
  - 6) memberikan kepercayaan kepada bawahan.

## 2. Motivasi Kerja

Individu biasanya memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, dimana motivasi berasal dari kata motif yang berartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkitan tenaga munculan suatu tingkah laku tertentu, Uno (2012:3). Reksohadiprojo dan Handoko (2008:252) mengemukakan bahwa Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2013:143) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan



kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar, Mulyasa (2009:120)

Berdasarkan pengertian motivasi yang dikutip di atas, dapat disimpulkan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Pandangan tentang motivasi sebagai mana di sebutkan di atas, semuanya di arahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan jika hal tersebut dikaitkan dengan dorongan setiap personal dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat di lepaskan dengan konsep apa yang di kehendaki pimpinan.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugas, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Senada dengan pendapat tersebut, motivasi juga diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Yunus (2007:45) mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut:

- a. Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- c. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat.
- d. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- e. Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- f. Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.
- g. Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- h. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu dimiliki agar mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien. Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan:

- a. Menetapkan sistem manajemen terbuka yaitu kepala sekolah menerima saran, kritik yang muncul dari semua pihak lingkungan baik dari guru, karyawan serta siswa. Manajemen terbuka ini memberikan kewenangan kepada para guru untuk memberikan saran bahkan kritik yang membangun bagi sekolah.
- b. Kepala sekolah juga menerapkan pembagian tugas dan tanggungjawab dengan para guru agar guru yang terlibat lebih memahami tugasnya masing-masing dan diharapkan adanya kerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama.
- c. Kepala sekolah menerapkan hubungan vertikal ke bawah yaitu kepala sekolah menjalin hubungan baik terhadap semua bawahan yaitu kepada guru dan karyawan hal ini dilakukan agar mereka bersedia melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, memupuk kesetiaan dan tanggung jawab kepada pimpinan, tugas dan tempat kerja. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan daya kreasi, inisiatif yang tinggi untuk mendorong semangat bawahannya.



- d. Kepala sekolah melakukan pemetaan program-program kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru seperti: kegiatan briefing, penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahteraan guru, peningkatan SDM, memberikan pelatihan untuk para guru, memberikan perhatian secara personal, *workshop*, *outbond*. Melalui program-program tersebut maka diharapkan guru-guru mampu mengembangkan proses kerjanya dan mampu menghasilkan output yang baik sesuai program yang diselenggarakan.
- e. Kepala sekolah melakukan pengawasan yang bersifat continue dan menyeluruh yaitu pengawasan yang meliputi seluruh aspek antara lain: personal, pelaksanaan kegiatan, material dan hambatan-hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan sekolah, agar pekerjaan atau kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan
- f. Kepala sekolah melakukan evaluasi meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Kepala sekolah memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi oleh guru dalam melakukan tugasnya.

Menurut pandangan Robbins (2008:222) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk



mencapai tujuannya. Dengan demikian indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi eksternal, yang meliputi: (1) hubungan antarpribadi; (2) penggajian/ honorarium; dan (3) supervisi.
- b. Motivasi Internal, yang meliputi: (1) dorongan untuk bekerja; (2) kemajuan dalam karir, (3) pengakuan yang diperoleh; (4) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan; (5) minat terhadap tugas; dan (6) dorongan untuk berprestasi.

### 3. Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja, Arifin (2012:41). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi

hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. **Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa.

c. **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.

d. **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

Menurut Soetjipto (2009:42) guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Pengertian guru yang baik lebih bersifat sebagai kemampuan personal seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan pengajaran. Standar Kompetensi Guru (SKG) yang harus dimiliki seorang guru dipilah dalam tiga komponen yang saling kait mengkait, yakni pengelolaan pembelajaran,

pengembangan profesi, penguasaan akademik, Suparlan (2008:93). Adapun 3 (tiga) komponen dalam Standar Kompetensi Guru (SKG) adalah sebagai berikut:

a. **Komponen pengelolaan pembelajaran**

Pada komponen ini terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu:

- 1) Penyusun rencana pembelajaran
- 2) Pelaksana interaksi belajar
- 3) Penilai prestasi belajar peserta didik
- 4) Pelaksana tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik

b. **Komponen pengembangan potensi**

Pengembangan potensi memiliki 1 (satu) kompetensi yaitu pengembangan profesi keguruan, dengan indikator sebagai berikut: (1) mengikuti informasi perkembangan iptek, yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah; (2) mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah; (3) mengembangkan berbagai model pembelajaran; (4) menulis makalah; dan (5) menulis/menyusun diktat pelajaran.

c. **Komponen penguasaan akademik**

Pada komponen penguasaan akademik seorang guru diharuskan memiliki 2 (dua) kompetensi yaitu:

- 1) Pemahaman wawasan kependidikan
- 2) Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan).

Dari penjelasan tersebut diatas, terlihat 7 (tujuh) kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu: (1) penyusun rencana pembelajaran; (2)



pelaksana interaksi belajar; (3) penilai prestasi belajar; (4) penilai tindak lanjut hasil belajar; (5) pengembangan profesi keguruan; (6) pemahaman wawasan kependidikan; dan (7) penguasaan bahan kajian akademik.

Menurut Supardi (2013:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran. Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan, Arifin (2012:14).

Agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal, guru harus memiliki kemampuan dalam memilih pendekatan, strategi, dan metode pembelajaran. Menurut Suyanto (2013:113) Pendekatan merupakan relasi individu atau kelompok dalam suasana tertentu. Biasanya relasi dibentuk dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat efektif. Apabila kita melihat pendekatan dari sudut bagaimana proses pembelajaran itu dikelola, maka



pendekatan juga bisa diartikan sebagai suatu jalan, cara, atau kebijaksanaan yang ditempuh oleh guru ataupun siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pendekatan-pendekatan yang kerap digunakan dalam pembelajaran antara lain: CBSA, Kontekstual, induktif, deduktif, spiral, dan pemecahan masalah.

Strategi pembelajaran merupakan pendekatan dalam mengelola kegiatan dengan mengintegrasikan urutan kegiatan: mengorganisasikan materi pelajaran, siswa, peralatan, bahan, serta waktu yang digunakan dalam proses pembelajaran.

Metode pembelajaran merupakan cara mengajar atau cara menyampaikan materi pelajaran kepada siswa yang sedang belajar. Pemilihan metode dipengaruhi banyak aspek mulai dari materi pelajaran kepada siswa, lingkungan belajar, keadaan siswa, keadaan guru dan sebagainya. Melalui pemilihan metode diharapkan guru bisa membangkitkan motivasi siswa untuk belajar sehingga dapat meningkatkan hasil pembelajaran.

Menurut Supardi (2013:59) terdapat 5 (lima) tugas guru yaitu:

a. Merencanakan pembelajaran

Kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi:

- 1) Memahami tujuan pembelajaran;
- 2) Mengetahui karakteristik utama peserta didik;
- 3) Membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran langsung.
- 4) Mengetahui subjek dan isi setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan;
- 5) Mengembangkan alat ukur guna mengetahui latar belakang peserta didik serta pengetahuannya mengenai topic yang diajarkan;

- 6) Menjaring kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumbernya hingga peserta didik mencapai tujuan;
  - 7) Menggerakkan layanan-layanan yang mampu mendukung (dana dan alat) dan mengembangkan alat-alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi:
- 1) Kegiatan pendahuluan;
  - 2) Kegiatan inti (eksplorasi, elaborasi, konfirmasi); dan
  - 3) Kegiatan penutup (membuat kesimpulan, penilaian, umpan balik).
- c. Menilai hasil pembelajaran (observasi, Tanya jawab, diskusi)
- d. Membimbing dan melatih peserta didik
- e. Melaksanakan tugas tambahan (pengayaan)

Kinerja guru tidak dapat terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan.

Posisi guru memiliki peranan sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu setiap sisi guru perlu menjadi pertimbangan dalam upaya menentukan kebijakan pendidikan. Menurut Arifin (2012:94) terdapat langkah-langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu:



- a. Kepala sekolah harus bisa memahami dan melakukan fungsinya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru; dan
- b. Dinas pendidikan setempat selaku pihak yang ikut andil dalam mengeluarkan dan memutuskan kebijakan pada pada sektor pendidikan.

Sementara itu, untuk menilai kinerja guru dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek:

- a. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipakai untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh;
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan unntuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit unit operasional;
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Pentingnya menjaga kinerja guru harus disesuaikan dengan standar kinerja. Evaluasi dan penilaian kinerja menjadi tolak ukur kinerja yang dilakukan guru. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia Departemen of Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas (2008) menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonalskill*).

## B. Penelitian Terdahulu

Hasmayati (2011) dengan judul Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru adalah 0,887 (pengaruhnya tergolong sangat kuat), sedangkan kontribusi (sumbangan) sebesar 78,7% dan sedang sisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain seperti fasilitas, peluang sekolah, dan kinerja guru.

Setiyati (2010) Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%; (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22%; (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%; dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.

Selanjutnya penelitian Septiana dkk (2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP



Negeri Wonosari. Hasil penelitian diperoleh yaitu (1)Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPNegeri Wonosari.

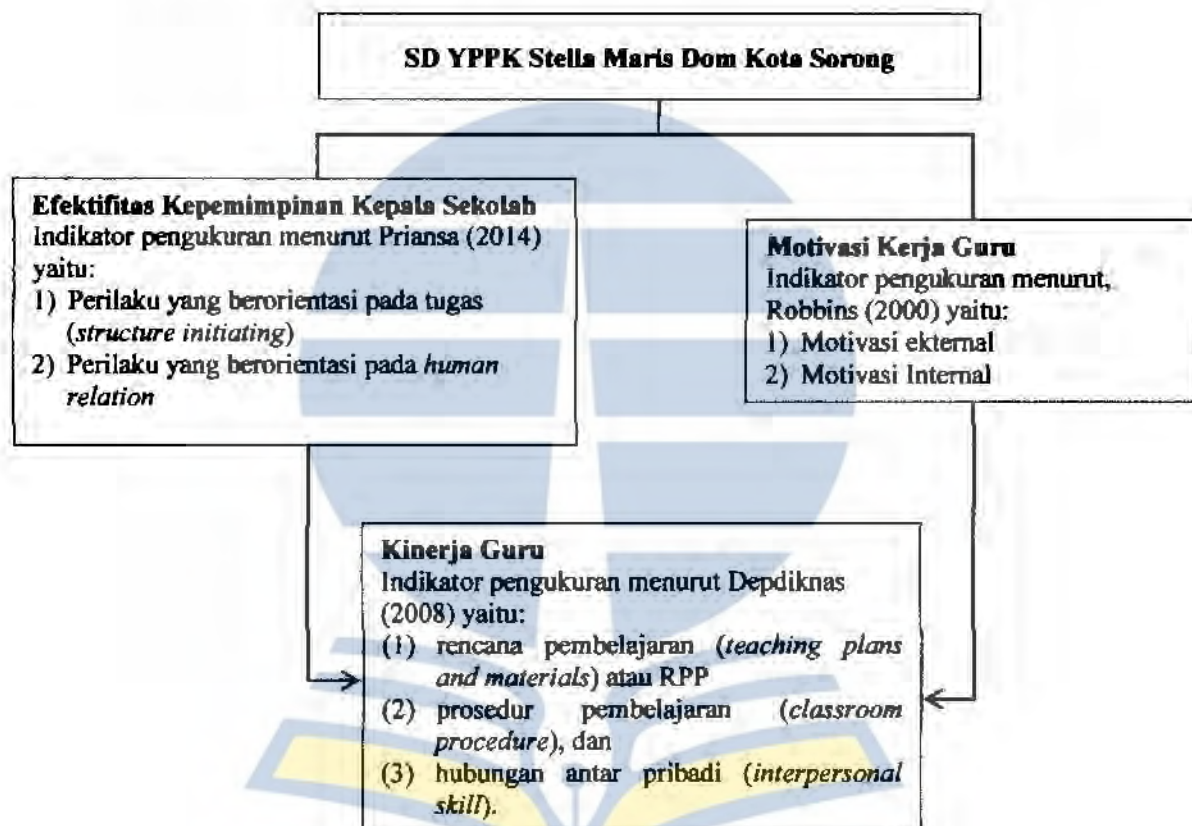
Wardani (2012) Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri Kota Tegal. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Tegal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal serta kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal melalui kepuasan kerja.

Cahyawati dan Lestari (2014) dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (studi kasus di SMA Notre Dame Jakarta Barat). Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selama ini kepala sekolah jarang sekali melakukan supervisi kelas yang merupakan tugas kepala sekolah. Kepala sekolah mempercayakan sepenuhnya proses pengajaran kepada guru, karena menganggap guru sudah berpengalaman.

### **C. Kerangka Berpikir**

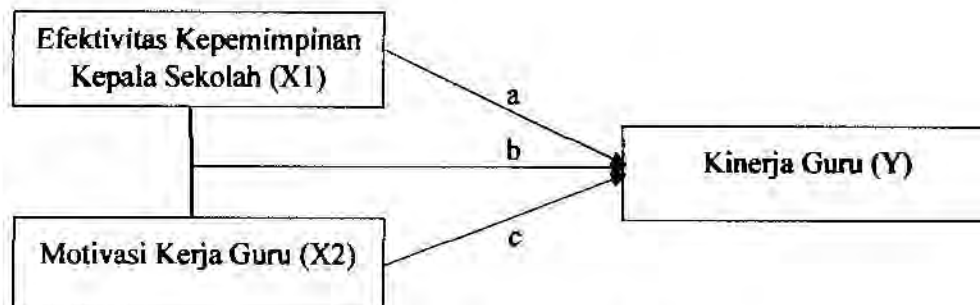
Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah memiliki tugas untuk menyalurkan kemampuan dan motivasi kerja guru, sehingga mereka memiliki

kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya secara efektif sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Oleh karenanya kinerja guru merupakan variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja saja, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin suatu lembaga sekolah khususnya SD YPPK Stella Maris Dom Kota Sorong. Selanjutnya kerangka pemikiran disajikan pada bagan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Selanjutnya dari kerangka pikir diatas, apabila diilustrasikan hubungan pengaruh antar variabel dalam penelitian tersebut dapat dirumuskan dalam paradigma penelitian berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Keterangan:

- a (kinerja guru dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah)
- b (kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru)
- c (kinerja guru dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru)
- d (kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini)

#### D. Operasionalisasi Variabel

##### 1. Variabel (X1): efektivitas kepemimpinan kepala sekolah

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini merupakan ketepatangunaan kemampuan dan ketrampilan kepala sekolah dalam mempengaruhi pekerjaan guru sehingga dapat dijalankan dan diselesaikan dengan baik.

##### 2. Variabel (X2): motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah kesediaan atau kemauan guru menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh sekolah dengan penuh tanggungjawab.

##### 3. Variabel (Y): kinerja guru



Kinerja guru dalam penelitian ini yaitu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dimulai dari: merencanakan pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; menilai hasil pembelajaran; membimbing dan melatih peserta didik; dan melaksanakan tugas tambahan (pengayaan).

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori yang relevan dan kerangka pemikiran diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong;
2. Terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong;
3. Terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong.



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Jenis desain penelitian ini termasuk dalam *ex-post facto*. Dalam penelitian *ex-postfacto* tidak ada kelompok kontrol. Hubungan sebab dan akibat antara subjek satu dengan subjek yang lain diteliti tidak dimanipulasi, karena penelitian *ex- post facto* hanya mengungkap gejala-gejala yang ada atau telah terjadi. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian penelitian ini mengungkapkan hubungan dari variabel-variabel yang ada. Responden melakukan pengisian instrumen angket yang diberikan oleh peneliti. Angket diberikan 4 (empat) skala berdasarkan aturan Linkert dan selanjutnya hasil pengisian dilakukan analisis statistik.

### B. Instrumen Penelitian

Arikunto (2010:265) instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah angket dengan skala Linkert.

Seluruh instrumen sebelum digunakan dalam penelitian akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas instrumen dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan

ketentuan. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliability. Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut Arikunto (2010:178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS For Windows* versi 17.

### **C. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2010:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong yang berjumlah 29 orang guru.

Menurut Arikunto (2010:131) sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampel jenuh/ sensus*. Teknik ini sengaja digunakan mengingat jumlah sampel populasi kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Menurut Arikunto (2010:175) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



## 1. Kuesioner/ Angket

Untuk mengetahui kinerja guru yang diuji, maka digunakan dasar skala likert dengan menggunakan angket (daftar pertanyaan). Dalam penelitian ini *option* pertanyaan ada 5 (lima) dengan ketentuan penghitungan skor sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju selanjutnya disingkat SS dan diberi skor 5;
2. Untuk jawaban Setuju, selanjutnya disingkat S dan diberi skor 4;
3. Untuk jawaban Kurang Setuju, selanjutnya disingkat KS dan diberi skor 3;
4. Untuk jawaban Tidak Setuju, selanjutnya disingkat TS dan diberi skor 2;
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju selanjutnya disingkat STS dan diberi skor 1.

## 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk mengumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian dari pihak lain untuk mempertegas permasalahan penelitian misalnya visi dan misi, struktur organisasi ataupun jumlah pegawai.

## 3. Sumber Elektronik

Yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi misalnya internet guna mendapat file-file yang digunakan sebagai pembanding informasi.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Data Kualitatif

Analisis ini digunakan sebagai penggambaran karakteristik penelitian dan distribusi dari item-item variable yang diteliti. Data lalu dikumpulkan, kemudian diolah dengan menggunakan *Software SPSS For Windows* versi 17 dan ditabulasikan dalam tabel, serta dibahas dengan data dalam angka dan prosentase.

## 2. Data Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data yang berhubungan dengan masalah pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan cara perhitungan matematis dan angka-angka statistik. Adapun langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Sebaran data harus dianalisis untuk mengetahui apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode-metode statistik. Pengujian normalitas item menggunakan SPSS Ver.17. Ada dua cara uji normalitas yang dapat digunakan yaitu dengan analisis grafik (*normal P Plot*) dan uji *One sampel Kolmogrove Smirnov*. Menurut Priyatno (2011:277) data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau penyebaran data mengikuti garis diagonal pada grafik normal P Plot.

### b. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode yang biasa digunakan adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas, Priyatno (2011:288).

#### 2) Uji Autokorelasi



Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ), Priyatno (2011:292). Model regresi yang baik adalah tidak ada masalah autokorelasi. Metode pengujian digunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Pengambilan keputusan pada uji ini yaitu:

- 1) Jika  $du < dw < 4 - du$ ; maka tidak terjadi autokorelasi
  - 2) Jika  $dw < dl$ ; maka terjadi autokorelasi
  - 3) Jika  $dl < dw$ ; maka tidak ada kepastian atau kesimpulan
- 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2011:296) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan namun penelitian ini menggunakan metode *scatterplot regresi*. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokesdastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independent (bebas) dengan satu variabel dependent (terikat) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel dependent dilambangkan dengan  $X_1$  dan  $X_2$  sedangkan variabel dependent dilambangkan dengan  $Y$ , Priyatno (2011:238). Adapun persamaan garis regresi diberikan dalam bentuk:



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

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Guru

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien garis regresi

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen yaitu Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y digunakan *Software SPSS Ver.17*.

#### d. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Priyatno (2011:251) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi linier berganda. Regresi untuk lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R<sup>2</sup>* merupakan nilai R yang telah disesuaikan. Dalam penelitian ini untuk melihat nilai koefisien determinasi digunakan *Software SPSS Ver.17*.

#### e. Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) secara terpisah atau parsial (Priyatno, 2011).

Menurut Priyatno (2011:237) tahapan uji t adalah :

*Untuk hipotesis Pertama ( H<sub>a1</sub>)*

a) Menentukan hipotesis

H<sub>a1</sub>:Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

H<sub>01</sub>:Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b) Menentukan tingkat signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)

c) Kriteria pengujian.

Hipotesis H<sub>a1</sub> diterima jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha) < 0,05 dan hal lain H<sub>a1</sub> ditolak atau H<sub>01</sub> diterima

d) Membandingkan signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)

e) Menarik kesimpulan

Jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha) < 0,05 maka H<sub>a1</sub>terima, artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

*Untuk hipotesis Kedua ( H<sub>a2</sub>)*

a) Menentukan hipotesis

H<sub>a2</sub>:Terdapat pengaruh positif dan signifikan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru

H<sub>02</sub>:Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru

b) Menentukan tingkat signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)

c) Kriteria pengujian.

Hipotesis  $H_{a2}$  diterima jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)  $< 0,05$  dan hal lain  $H_{a2}$  ditolak atau  $H_{02}$  diterima

d) Membandingkan signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)

e) Menarik kesimpulan

Jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)  $< 0,05$  maka  $H_{a2}$  diterima, artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru

2) Uji Signifikansi Pengaruh Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Priyatno, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Menurut Priyatno (2011:237) tahapan uji F adalah :

a) Menentukan hipotesis

$H_{a3}$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

$H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

b) Menentukan tingkat signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)

c) Kriteria pengujian



Hipotesis  $H_{a5}$  diterima jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)  $< 0,05$  dan hal lain  $H_{a3}$  ditolak atau  $H_{03}$  diterima

d) Membandingkan signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)

e) Menarik kesimpulan

Jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)  $< 0,05$  maka  $H_{a3}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Profil Sekolah

Nama Yayasan : YPPK- KMS  
Alamat Yayasan : JL. Ahmad Yani  
Nama Sekolah : SD YPPK Stella Maris Doom  
Alamat Sekolah : JL. Macan Tutul No. 137  
Akreditasi : "B"  
NPSN : 60400469  
Kepala Sekolah : Juliani Fransiska Dedja, S.Pd.  
No Telp/ Fax : 0951(325587)  
Email : yppkstellamarisdoom@yahoo.com  
Website : -  
Kab/ Kota : Kota Sorong  
Provinsi : Papua Barat

##### 2. Visi dan Misi

Berdasarkan hasil dokumentasi tentang profil sekolah, maka visi Sekolah Dasar YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong adalah:

###### a. Visi

Adapun visi SD YPPK Stella Maris Doom adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan keamanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa

- 2) Menanamkan disiplin yang tinggi yang ditunjang oleh kondisi fisik yang prima
- 3) Menanamkan semangat nasionalisme dan patriotism
- 4) Menumbuhkan motivasi untuk mencapai prestasi yang unggul
- 5) Mengarahkan siswa agar memiliki kepekaan social dan kepemimpinan

**b. Misi**

Adapun misi SD YPPK Stella Maris Doom adalah sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama, budaya dan budi pekerti yang menjadi sumber kearifan dan bertindak
- 2) Melaksanakan pembelajaran, bimbingan dan pelatihan sehingga siswa dapat memperoleh hasil belajar yang optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya
- 3) Membangun citra positif masyarakat terhadap sekolah.

**c. Keadaan guru**

Dari data dokumentasi, maka dapat diperoleh data keadaan guru dan staf di SD YPPK Stella Maris Doom berjumlah 25 orang dan 4 orang staf. Sebaran guru SD YPPK Stella Maris Doom adalah guru PNS dan non PNS yang terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY), Pegawai Tetap Yayasan (PTY), guru dan pegawai kontrak serta guru dan pegawai honorer.

**d. Lokasi**

SD YPPK Stella Maris Doom berada pada pulau Doom yang terletak pada Jln.macan Tutul No.137 Doom, Doom Timur, Kec. Sorong Kepulauan, Kota Sorong Prop. Papua Barat. Salah satu akses yang dapat ditempuh



oleh guru dan siswa adalah dengan menggunakan *long boat* denan lama perjalanan  $\pm 15$  menit dari kota Sorong. Berikut gambar pulau Doom yang diambil dari <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id>.



Gambar 4.1  
Lokasi SD YPPK Maris Doom

## B. Hasil Penelitian

### 1. Validitas Dan Reliabelitas Instrumen

#### a. Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ) dihitung dengan menggunakan *software* SPSS versi 17 yang dapat dilihat pada lampiran, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Nilai  $r_{tabel}$  dengan responden 29 ( $dk = n-2$ ) = 0,367 ( $r_{tabel}$ ). Sedangkan  $r_{hitung}$  dapat dilihat dari daftar lampiran *corrected item total correlation* hasil analisis menggunakan SPSS versi 17.

### 1) Variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Hasil perhitungan uji validitas instrument yang balid untuk variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan taraf signifikan 5 % dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1.  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.651	0.367	Valid
2	0.859	0.367	Valid
3	0.571	0.367	Valid
4	0.658	0.367	Valid
5	0.735	0.367	Valid
6	0.570	0.367	Valid
7	0.674	0.367	Valid
8	-0.090	0.367	Valid
9	0.818	0.367	Valid
10	0.835	0.367	Valid

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil uji validitas variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terdapat satu item yang tidak valid yaitu item nomor 8. Item yang tidak valid selanjutnya dibuang dan tidak digunakan dalam mengumpulkan data maupun analisis. Sementara yang lain digunakan dalam analisis data statistic.

### 2) Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )

Hasil perhitungan validitas yang telah diuji cobakan dari variabel motivasi kerja guru dengan taraf signifikan 5 % dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru

No item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.606	0.367	Valid
2	0.746	0.367	Valid
3	0.565	0.367	Valid
4	0.693	0.367	Valid
5	0.769	0.367	Valid
6	0.629	0.367	Valid
7	0.772	0.367	Valid
8	0.689	0.367	Valid
9	0.890	0.367	Valid
10	0.854	0.367	Valid

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil uji validitas variabel motivasi kerja guru terlihat bahwa seluruh item memiliki nilai  $r_{hitung}$  jauh lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ . Dapat disimpulkan seluruh item layak dan valid digunakan sebagai instrument penelitian.

### 3) Kinerja Guru (Y)

Perhitungan validitas yang telah diuji cobakan dari variabel Kinerja PNS dengantaraf signifikan 5 % dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3.3.  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.578	0.367	Valid
2	0.808	0.367	Valid
3	0.421	0.367	Valid
4	0.759	0.367	Valid
5	0.769	0.367	Valid
6	0.676	0.367	Valid
7	0.734	0.367	Valid
8	0.699	0.367	Valid
9	0.811	0.367	Valid
10	0.858	0.367	Valid



Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil uji validitas variabel kinerja guru terlihat bahwa seluruh item memiliki nilai  $r_{hitung}$  jauh lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ . Dapat disimpulkan seluruh item layak dan valid digunakan sebagai instrument penelitian.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas terhadap variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ) menggunakan bantuan *software* SPSS 17 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Tolak ukur	Keterangan
1	Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )	0.922	0.6	Reliabel
2	Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )	0.926	0.6	Reliabel
3	Kinerja Guru ( $Y$ )	0.835	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas terlihat nilai alpha melebihi 0,6. Dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan dalam instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan dalam mengambil data penelitian.

## 2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Data deskriptif menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner maupun tanggapan responden. Berdasarkan hasil tanggapan dari 29 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Penyampaian

gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan menggunakan angka indeks. Melalui angka indeks akan diketahui sejauh mana derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian.

Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5 dengan skala Linkert. Menurut Husein Umar (1998), nilai untuk masing-masing jawaban variabel sesuai dengan skala Linkert adalah minimal 1 dan maksimal 5, maka distribusi frekuensinya adalah sebagai berikut:

a) Nilai maksimum = 5, dan nilai minimum = 1

b) Rentang skala (RS) =  $\frac{5-1}{5} = 0.8$

Dari nilai rentang yang diperoleh, maka kriteria dari skor jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Kriteria Indeks Indikator Deskripsi Responden

No	Indeks Indikator	Kriteria
1.	1.00 < skor ≤ 1.80	Sangat rendah/sangat buruk
2.	1.81 < skor ≤ 2.60	Rendah/buruk
3.	2.61 < skor ≤ 3.40	Sedang/cukup
4.	3.41 < skor ≤ 4.20	Baik/tinggi
5.	4.21 < skor ≤ 5.00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Umar Husein (1998)

Dari kriteria deskripsi responden diatas maka selanjutnya dibuat deskripsi responden dari penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai. Adapun presepsi responden tiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Rata-rata Skor	Kriteria
Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	4,79	Sangat baik
Motivasi Kerja Guru (X2)	4,66	Sangat baik
Kinerja Guru (Y)	4,70	Sangat baik

Sumber: data diolah dengan *Ms. Excel for Windows* (2017)

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, terlihat bahwa responden mempunyai kecenderungan menjawab pertanyaan kuesioner (tertutup) dalam kategori skor setiap indikator yang ada, antara 1 hingga 5 dan atas hasil yang ada, dapat disimpulkan berikut:

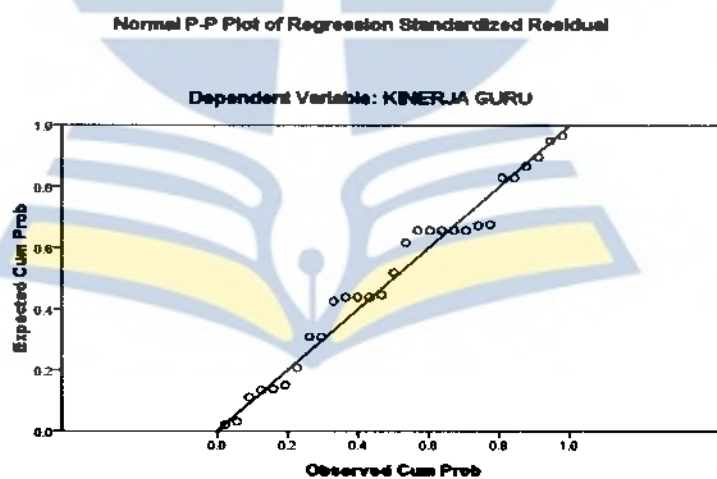
- a. Indeks pada variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah diperoleh rata-rata indeks sebesar 4,79. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong berada pada kategori sangat baik menurut persepsi responden.
- b. Indeks pada variabel motivasi kerja guru diperoleh rata-rata indeks sebesar 4,66. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong berada pada kategori sangat baik menurut persepsi responden.
- c. Indeks pada variabel kinerja guru diperoleh rata-rata indeks sebesar 4,70. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong berada pada kategori sangat baik menurut persepsi responden.



### 3. Hasil Uji Persyaratan Analisis

#### a. Normalitas Data Model Regresi

Sebelum melakukan pengujian statistik maka perlu dilakukan pengujian asumsi dasar yaitu pengujian normalitas data. Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual diartikan sebagai selisih antara nilai duga (*predictes value*) dengan nilai pengamatan sebenarnya dengan data yang digunakan berbentuk sampel. Model regresi yang baik adalah jika nilai residual berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk melihatnya adalah dengan melihat sebaran data pada sumber diagonal pada grafik *P- P Plot of Regresion standardized Residual*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis uji pada grafik plot dan dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar.4.2  
Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal (miring) dan tidak ada data yang

terletak jauh dari sebaran data sehingga data dalam penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode yang biasa digunakan adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas, Priyatno (2011:288).

Dari pengujian statistik dengan bantuan *software SPSS 17* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.807	1.240
	MOTIVASI KERJA GURU	.807	1.240

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

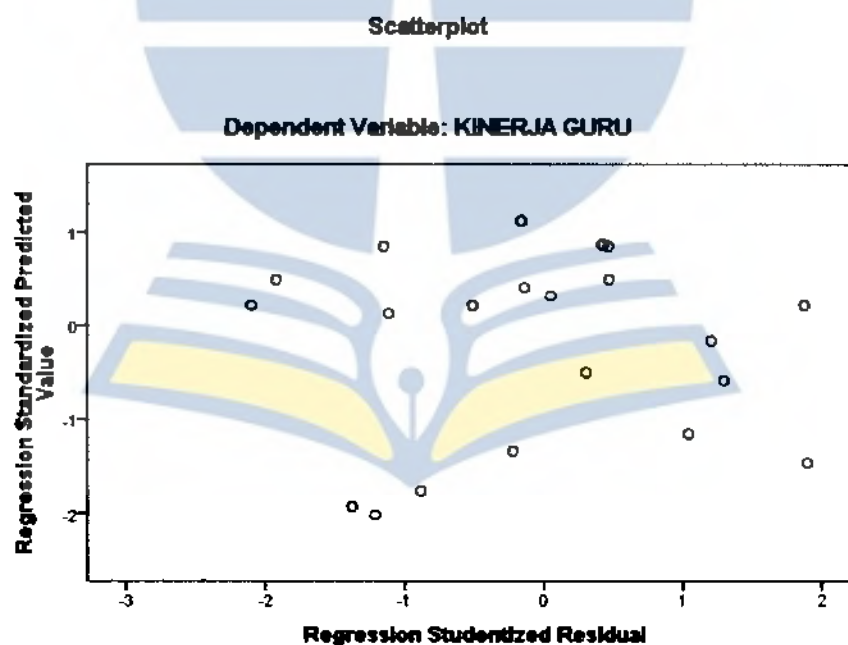
Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.1. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa *tidak terjadi multikolinearitas* antara kedua variabel independent.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyanto (2011:296) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan namun penelitian ini menggunakan metode *scatterplot regresi*. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 ( nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokesdastisitas.

Dari pengujian statistik dengan bantuan *SoftwareSPSS 17* diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar.4.3  
Hasil Uji Heterokesdastisitas



Dari gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada *scatterplot regresi* menyebar dengan pola yang tidak jelas dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Dari hal ini maka disimpulkan model regresi *tidak terjadi masalah heterokedstisitas*.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), Priyatno (2011:292). Model regresi yang baik adalah tidak ada masalah autokorelasi. Metode pengujian digunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Auto korelasi

Model Summary<sup>a</sup>

Model	Durbin-Watson
1	2.401 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI  
KERJA GURU, EFEKTIVITAS  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai Durbin- Watson sebesar 2,401. sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah  $n = 29$ , serta  $k = 2$  (jumlah variabel independent) diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,269 dan  $d_u$  sebesar 1,563. Dengan ini maka diperoleh  $4 - d_u = 2,437$  dan  $4 - d_l = 2,731$ . Karena nilai DW berada pada daerah antara  $d_u$  dan  $4 - d_u$  ( $d_u < dw < 4 - d_u$ ), maka *tidak terjadi autokorelasi* pada model regresi.

#### 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengaruh efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien regresi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

e = Error

Hasil pengolahan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.138	4.500		.253	.802
	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.329	.150	.247	2.193	.037
	MOTIVASI KERJA GURU	.681	.106	.723	6.427	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,138 + 0,329 X_1 + 0,681 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,138. Artinya, jika variabel Kinerja Guru (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua

variabel bebasnya atau efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) bernilai nol, maka besarnya kinerja guru berada pada nilai 1,138 (kriteria sangat buruk menurut Umar Husein, 1998).

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$  (efektivitas kepemimpinan kepala sekolah) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,329 mengandung arti untuk setiap pertambahan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar satu satuan (1%) akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,329 satuan (32,9%).

Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_2$  (motivasi kerja guru) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,681 mengandung arti untuk setiap pertambahan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) sebesar satu satuan (1%) akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,681 satuan (68,1%).

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$ , apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah



dan motivasi kerja guru) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) secara terpisah atau parsial (Priyatno, 2011).

#### Untuk hipotesis Pertama

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kriteria dalam pengujian hipotesis dengan uji t adalah sebagai berikut:

Hipotesis  $H_{a1}$  diterima jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)  $< 0,05$  dan hal lain  $H_{a1}$  ditolak atau  $H_{01}$  diterima.

Hasil analisis dengan uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10  
Uji Statistik t Hipotesis Pertama

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.014	7.091		.425	.674
	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	1.021	.164	.767	6.217	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha) sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_{a1}$  terima, artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Sementara itu, uji koefisien Determinasi (Adjusted R Square) dilakukan pada variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Hasil uji koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11  
Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) Efektivitas Kepemimpinan  
Kepala Sekolah

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.574	2.017

a. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam Adjusted Square sebesar 0,574 atau sebesar 57,4% persen. Hal ini berarti sebesar 57,4% variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu sisanya yaitu 42,6% merupakan kontribusi variabel bebas lainnya.

#### Untuk Hipotesis Kedua

$H_{a2}$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

$H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Kriteria dalam pengujian hipotesis dengan uji t adalah sebagai berikut:

Hipotesis  $H_{a2}$  diterima jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha) < 0,05 dan hal lain

$H_{a2}$  ditolak atau  $H_{02}$  diterima.

Hasil analisis dengan uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12  
Uji Statistik t Hipotesis Kedua

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.508	3.672		2.045	.051
MOTIVASI KERJA GURU	.848	.078	.901	10.790	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha) sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Sementara itu, uji koefisien Determinasi (Adjusted R Square) dilakukan pada variabel motivasi kerja guru. Hasil uji koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.13  
Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) Motivasi Kerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.805	1.364

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam Adjusted Square sebesar 0,805 atau sebesar 80,5% persen. Hal ini berarti sebesar 80,5% variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel motivasi kerja guru. Sementara itu sisanya yaitu 19,5% merupakan kontribusi variabel bebas lainnya.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) secara bersama-sama atau simultan (Priyatno, 2011). Uji ini digunakan untuk menganalisis pada hipotesis ketiga.

**Untuk hipotesis Ketiga**

$H_{a2}$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

$H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Kriteria dalam pengujian hipotesis dengan uji F adalah sebagai berikut:

Hipotesis  $H_{a3}$  diterima jika signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha)  $< 0,05$  dan hal lain  $H_{a3}$  ditolak atau  $H_{03}$  diterima.

Hasil analisis dengan uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14  
Uji Statistik F Hipotesis Ketiga

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.552	2	112.276	68.826	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.414	26	1.631		
	Total	266.966	28			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel 4.14 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi nilai  $\alpha$  (alpha) sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_{a2}$  diterima, artinya Terdapat pengaruh positif



dansignifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja gurusecara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Sementara itu, uji koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dilakukan pada kedua variabel tersebut. Hasil uji koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15  
Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.829	1.277

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS Versi 17 (2017)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjusted Square* sebesar 0,829 atau sebesar 82,9% persen. Hal ini berarti sebesar 82,9% variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sementara itu sisanya yaitu 17,1% merupakan kontribusi variabel bebas lainnya.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh beberapa temuan antara lain bahwa, dari kedua variabel bebas yang diuji ternyata variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang paling besar dengan variabel kinerja guru, dengan besaran tingkat pengaruh mencapai positif 0,681. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka secara logik orang yang bersangkutan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula.

Variabel yang memiliki tingkat pengaruh positif tetapi lemah dengan kinerja guru adalah variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, itu ditunjukkan dari hasil analisis regresi berganda diperoleh angka sebesar positif 0,329 artinya adanya pengaruh positif antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru tetapi dengan sumbangan pengaruh lemah. Nilai yang diperoleh positif artinya jika seandainya terjadi peningkatan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah maka hal ini diyakini akan mampu meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya dari hipotesis ketiga juga diperoleh bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Selanjutnya juga terlihat pada pengujian hipotesis ketiga dengan uji F. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat positif positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas, yakni variabel efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru.

Disisi lainnya dengan analisis deskriptif diperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD YPPK Maris Doom tergolong sangat efektif. Sementara motivasi kerja dan kinerja guru juga tergolong sangat baik. Hal ini relevan dengan hasil analisis statistik di atas yang memperlihatkan efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan motivasi kerja guru yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja seorang guru. Menurut Arifin (2012:94) menyatakan bahwa terdapat langkah-langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru salah satunya yaitu kepala sekolah harus

bisa memahami dan melakukan fungsinya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hasmayati (2011) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru adalah 0,887 (pengaruhnya tergolong sangat kuat), sedangkan kontribusi (sumbangan) sebesar 78,7% dan sedangkansisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain seperti fasilitas, peluang sekolah, dan kinerja guru. Artinya kedua variabel bebas yang diteliti baik itu efektifitas kepemimpinan dan motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif dengan dengan kinerja guru baik secara sendiri sendiri (parsial) maupun secara bersama- sama (simultan).

Selanjutnya mendukung penelitian Wardani (2012) dimana menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiyati (2010) dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru; (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%; dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru.

Kesimpulan yang dapat diambil dari paparan diatas adalah efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja guru memiliki dampak pengaruh positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya diperlukan konsistensi dalam menjaga dan mengikat kinerja guru oleh kepala sekolah dengan cara yang efektif. Dari hal tersebut maka prestasi yang unggul sesuai visi dari SD YPPK Maris Doom dapat diwujudkan.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru, maka selanjutnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong memperoleh skor rata-rata sebesar 4,79 pada skala 5. Hal ini berarti kepala sekolah sangat efektif dalam kepemimpinannya.
2. Tingkat motivasi kerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 4,66 pada skala 5. Artinya, guru di sekolah tersebut sangat termotivasi dalam pekerjaannya.
3. Tingkat kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata tanggapan responden sebesar 4,70 pada skala 5. Artinya, guru di sekolah tersebut sangat baik dalam kinerjanya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong dengan koefisien regresi sebesar +0,329 atau positif 32,9%.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong dengan koefisien regresi sebesar +0,681 atau positif 68,1%.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada

SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong dengan persamaan garis regresi yang diperoleh  $Y = 1,138 + 0,329 X_1 + 0,681 X_2$ .

## B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran agar dimasa yang akan datang dapat kinerja guru pada SD YPPK Stella Maris Doom Kota Sorong. Beberapa saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan terbuktinya pengaruh yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, baik secara sendiri maupun secara bersama-sama, maka diharapkan kepada pihak-pihak yang terkait, khususnya kepala sekolah terus menjaga dan mengikatkan pemahaman terkait kepemimpinannya serta terus meningkatkan motivasi kerja guru misalnya dengan pemberian *reward* dan *punishment*.
2. Tanggapan responden rata-rata menyatakan variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru berada dalam kategori sangat baik, namun menurut pandangan penulis masih meragukan sebagai hasil tanggapan responden yang mencerminkan kondisi sebenarnya. Oleh karena itu, pada pihak-pihak yang terkait dan peduli terhadap pendidikan diharapkan mengadakan penelitian lanjutan misalnya dengan pendekatan kualitatif, sehingga mampu melihat kondisi secara detail dan mendalam.
3. Mengingat bahwa antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru mengandung pengaruh yang paling besar, maka peneliti menyarankan agar kepala sekolah berusaha untuk mempertahankan dan terus ditingkatkan.

4. Efektifitas kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh kurang besar, oleh karenanya diperlukan variasi gaya kepemimpinan yang disesuaikan (situasional) dengan keadaan disekolah.
5. Guru harus selalu meningkatkan motivasi kerjanya, karena dengan adanya motivasi yang tinggi, bekerja juga akan terasa menyenangkan dan dapat mencapai tujuan pendidikan.
6. Perlunya kegiatan yang mampu meningkatkan kompetensi guru, misalnya dengan kegiatan pertemuan antara guru di lingkungan internal atau eksternal sekolah setempat secara periodik melalui wadah komunikasi (MGMP, KKG dan sebagainya).



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah. (2008). *Belajar Dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Arifin. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Cahyowati, Tri Diah dan Lestari, Christina Arsi. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (studi kasus di SMA Notre Dame Jakarta Barat)*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 3, Nomor 1, Juli 2014, hlm. 97 - 106
- Depdiknas.(2008).*Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK
- Hasmayati, Yanti. (2011). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru*. *Jurnal Manajerial* Vol. 9, No. 18, Januari 2011:78 - 86
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maisah. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Ciputat: Gaung Persada
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional
- Priyanto, Dwi. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. Yogyakarta: MediaKom
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta
- Reksohadiprojo dan Handoko (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soetjipto. (2009). *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sutalaksana. (2012). *Teknik Perancangan Sistem Kerja (Edisi Kedua)*. Bandung: Penerbit ITB
- Suparlan. (2008).*Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo
- Suyanto. (2013). *Menjadi Guru Profesional strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di Era Global*. Jakarta : Erlangga
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Jakarta.



- Setiyati, Sri. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal
- Septiana dkk. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. Jurnal Penelitian UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118
- Undang-Undang RI. No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uno, Hamzah. (2012). Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta; Bumi Aksara
- Wardani, Listina Kusuma. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri Kota Tegal. Jurnal: Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Yunus. (2007). Kepemimpinan Pendidikan. Ciamis: Unigal
- Zamroni. (2007). Manajemen Berbasis Sekolah. Makalah



## KUISIONER

### Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

Adapun petunjuk itu adalah sebagai berikut:

Berikanlah pandangan Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan memberikan tanda  $\surd$  pada kotak yang diberikan. Bila pandangan Bapak/Ibu/Saudara "positif" berikanlah tanda semakin ke sebelah kanan (semakin tinggi nilainya), dan bila "negatif" tandailah semakin ke sebelah kiri (semakin rendah nilainya) pada kotak jawaban yang tersedia.

- a. Bapak/Ibu/Saudara-i diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
- b. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya.
- c. Jawaban yang Anda berikan akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
- d. Pertanyaan kami mempergunakan Skala Likert 1 sampai dengan 5 yang bisa berarti: angka satu berarti Sangat Tidak Setuju, sedangkan angka 5 berarti Sangat Setuju.
- e. Petunjuk Pengisian : Contoh cara pengisian kuesioner

	STS	TS	R	S	SS
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	2	3	4	5	

Kategori 1 = *Sangat Tidak Setuju*

Kategori 2 = *Tidak Setuju*

Kategori 3 = *Ragu – Ragu*

Kategori 4 = *Setuju*

Kategori 5 = *Sangat Setuju*

## KUISIONER

### A. Karakteristik Responden

- Nomor Urut : (diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :  20 sd. 25 tahun  26 sd. 31 tahun  32 sd. 37 tahun  
 38 sd. 43 tahun  44 sd. 49 tahun  diatas 49 tahun
- Pendidikan :  SMA  Diploma  Sarjana (S1)  Magister (S2)
- Golongan :  II/A  II/B  II/C  II/D  
 III/A  III/B  III/C  III/D  
 IV/A  IV/B  IV/C  IV/D
- Lama Kerja :  dibawah 5 tahun  6 sd. 11 tahun  12 sd. 17 tahun  
 18 sd. 23 tahun  24 sd. 29 tahun  diatas 30 tahun

### B. Pernyataan Responden

#### I. EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Kepala sekolah sangat bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
2.	Diskusi atau rapat sering dilakukan bersama guru dan pegawai untuk mengambil suatu keputusan					
3.	Setiap kebijakan yang diberikan atasan (dinas pendidikan) mampu dijalankan dengan baik					
4.	Tanggung jawab dalam mengelola sekolah selalu ditunjukkan oleh kepala sekolah dengan baik					
5.	Kepala sekolah selalu datang lebih awal dibandingkan pegawai lainnya					
6.	Peraturan yang disepakati bersama mampu dijalankan dan dicontohkan oleh pimpinan pada guru dan pegawai					
7.	Kerja sama sekolah dengan instansi lain terbangun dengan baik					
8.	Sekolah memiliki cukup banyak mitra (perusahaan, instansi) dalam mengelola sumberdaya yang ada					
9.	Segala permasalahan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat					
10.	Keputusan yang diambil oleh kepala sekolah mampu dijalankan juga dengan baik oleh yang bersangkutan					

#### II. MOTIVASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Reward selalu diberikan oleh pimpinan jika guru memiliki kinerja atau prestasi yang baik					

2.	Hukuman atau teguran yang membangun selalu diberikan pada guru dan pegawai yang melanggar aturan					
3.	Guru yang memiliki kinerja baik sering diikuti diberbagai kegiatan					
4.	Kerjasama terjalin dengan baik antara guru dan pegawai lainnya					
5.	Saling bertukar informasi, ide-ide kreatif antar sesama guru dan pegawai					
6.	Kegiatan positif yang diikuti guru selalu diberikan dukungan penuh oleh kepala sekolah					
7.	Guru diberikan keleluasaan dalam menunjukkan kemampuannya					
8.	Ide dan masukan kreatif yang membangun selalu didukung oleh pimpinan					
9.	Lingkungan pekerjaan terjalin dengan nyaman sehingga mampu meningkatkan semangat dalam bekerja					
10.	Terjalin suasana kekeluargaan antara guru, pegawai dan kepala sekolah					

### III. KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Perangkat pembelajaran selalu disiapkan dalam sebelum dan ketika proses pembelajaran					
2.	Guru menentukan metode atau cara mencapai tujuan pembelajaran					
3.	Melaksanakan kegiatan evaluasi pembelajaran secara rutin diakhir materi atau topik					
4.	Memiliki inisiatif sendiri untuk membimbing dan melatih siswa					
5.	Guru antusias dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah					
6.	Guru mengaplikasikan pengalaman dan pelatihan yang diperoleh dalam setiap pekerjaan					
7.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan mampu diterjemahkan dan diselesaikan dengan baik					
8.	Mematuhi peraturan yang telah disepakati bersama oleh kepala sekolah, guru dan pegawai					
9.	Mampu menyumbangkan ide-ide kreatif dalam memajukan kualitas sekolah					
10.	Mampu bekerja sama dengan guru dan pegawai sekolah					

TERIMAKASIH, SEMOGA TUHAN MEMBALAS KEBAIKAN BAPAK/IBU



## Lampiran 1

Responden	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPSEK										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
10	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	
13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	
16	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41	
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	
20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	
23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
<b>RATA-RATA</b>										43.103	
<b>RATA-RATA TOTAL</b>										4.79	



Responden	MOTIVASI KERJA GURU										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
12		4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
13	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
14		5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
16	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
21	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
22	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
<b>RATA-RATA</b>											46.5862
<b>RATA-RATA TOTAL</b>											4.66

Responden	KINERJA GURU										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
13	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
15	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
16	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
19	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
<b>RATA-RATA</b>											47.03448
<b>RATA-RATA TOTAL</b>											4.70

## Lampiran 2

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Reliability

		Notes
Output Created		19-Apr-2017 11:48:23
Comments		
Input	Data	D:\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.015

[DataSet1] D:\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

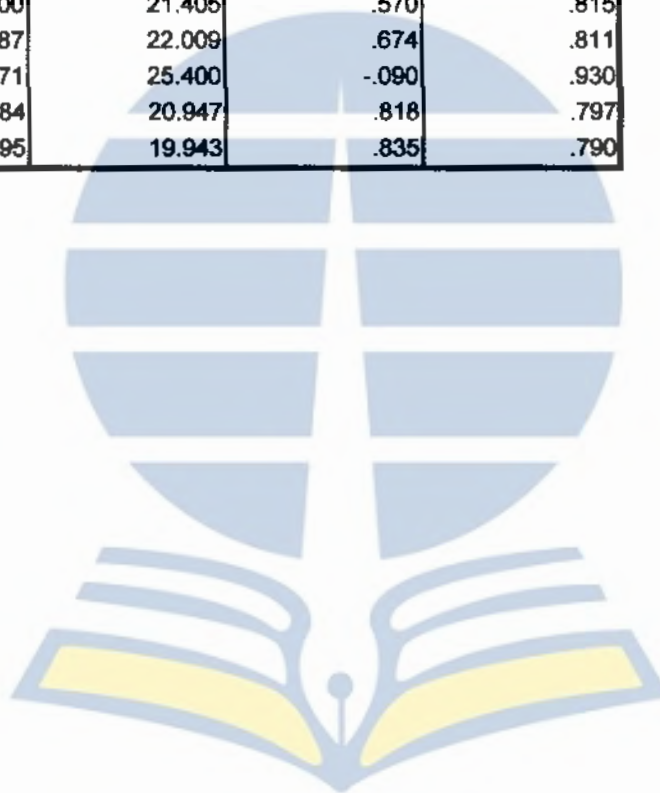


**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	39.68	21.789	.651	.811
item2	39.87	20.388	.859	.792
item3	39.84	22.299	.571	.817
item4	39.84	21.812	.658	.810
item5	39.95	20.051	.735	.798
item6	40.00	21.405	.570	.815
item7	39.87	22.009	.674	.811
item8	40.71	25.400	-.090	.930
item9	39.84	20.947	.818	.797
item10	39.95	19.943	.835	.790



## RELIABILITY

```

/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability**

		Notes
Output Created		19-Apr-2017 11:47:29
Comments		
Input	Data	D: Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.017

[DataSet1] D:\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	94.7
	Excluded <sup>a</sup>	2	5.3
	Total	38	100.0

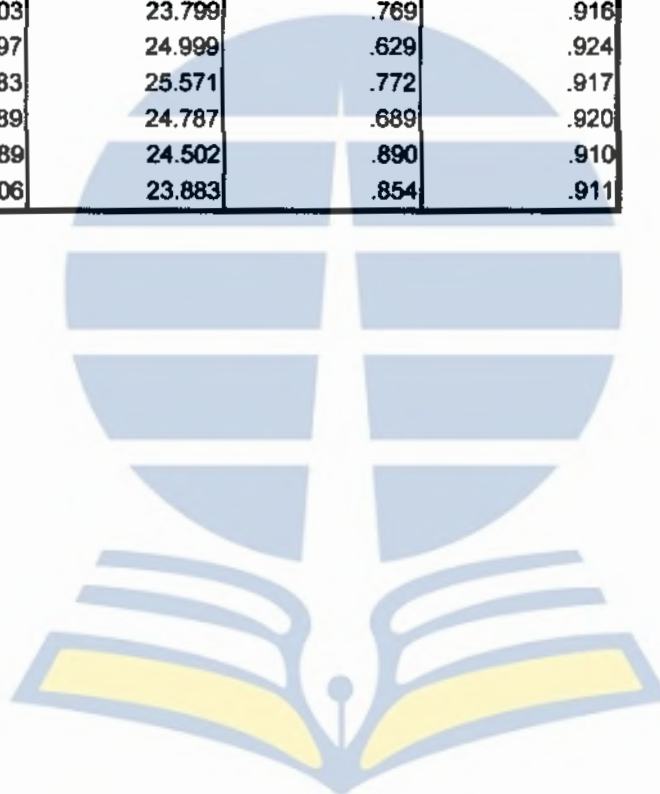
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	39.83	25.914	.606	.924
item2	39.89	25.016	.746	.917
item3	39.92	26.479	.565	.926
item4	39.94	25.711	.693	.920
item5	40.03	23.799	.769	.916
item6	39.97	24.999	.629	.924
item7	39.83	25.571	.772	.917
item8	39.89	24.787	.689	.920
item9	39.89	24.502	.890	.910
item10	40.06	23.883	.854	.911



## RELIABILITY

```

/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability**

		Notes
Output Created		19-Apr-2017 11:48:15
Comments		
Input	Data	D:\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.000

[DataSet1] D:\Data Uji Validitas Dan Reliabelitas.sav

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

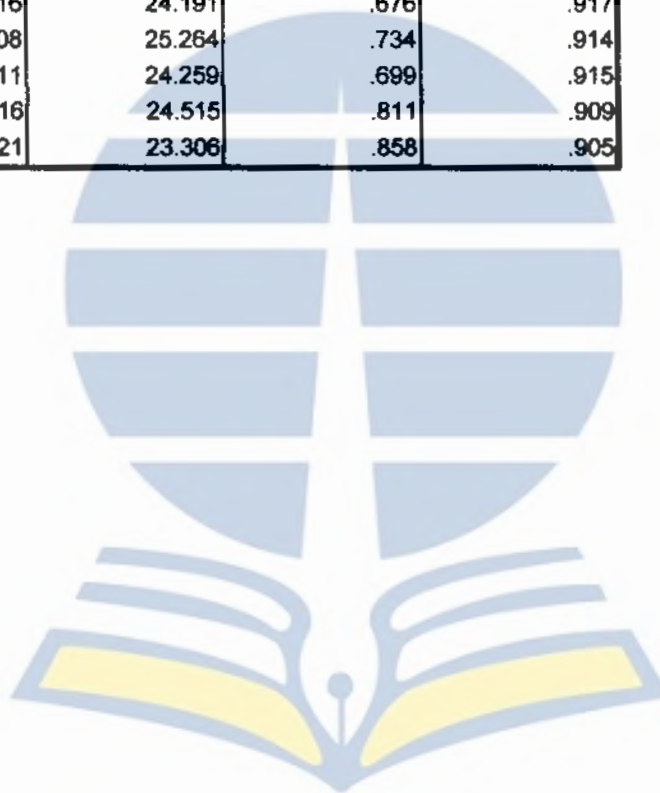


**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	40.00	25.622	.578	.921
item2	40.16	24.191	.808	.909
item3	40.11	26.421	.421	.930
item4	40.08	24.777	.759	.912
item5	40.16	23.272	.769	.911
item6	40.16	24.191	.676	.917
item7	40.08	25.264	.734	.914
item8	40.11	24.259	.699	.915
item9	40.16	24.515	.811	.909
item10	40.21	23.306	.858	.905



### Lampiran 3

```

GET
  FILE='D:\Analisis Data\REGRESI.sav'.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

```

### Regression

		Notes
Output Created		19-Apr-2017 15:38:18
Comments		
Input	Data	D:\ Analisis Data\REGRESI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	29
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time	0:00:00.905
	Elapsed Time	0:00:00.985
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes

[DataSet1] D:\ Analisis Data\REGRESI.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.826	1.287

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.903	2	111.951	67.593	.000 <sup>a</sup>
	Residual	43.063	26	1.656		
	Total	266.966	28			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.128	5.042		-.025	.980
	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.239	.114	.183	2.084	.047
	MOTIVASI KERJA GURU	.773	.083	.821	9.357	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

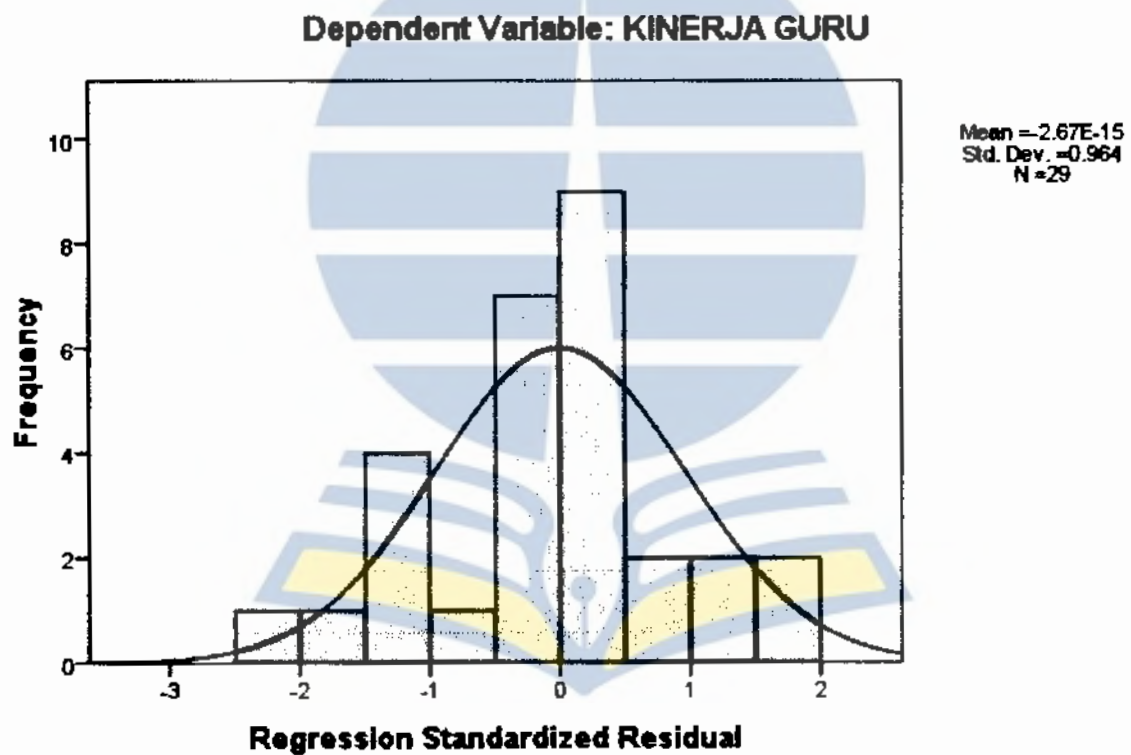
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.34	50.20	47.03	2.828	29
Residual	-2.642	2.358	.000	1.240	29
Std. Predicted Value	-2.015	1.119	.000	1.000	29
Std. Residual	-2.053	1.832	.000	.964	29

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

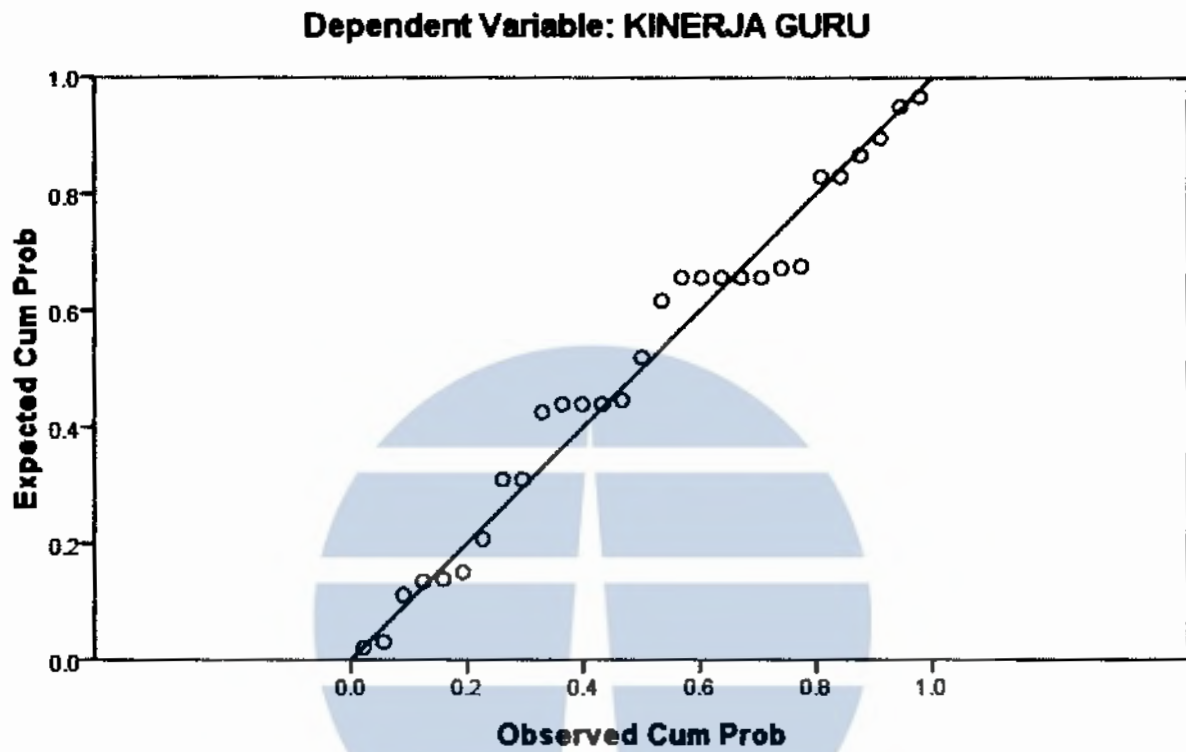
## Charts

Histogram





## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



```

GET
FILE='D:\Analisis Data PERBAIKAN\REGRESI.sav'.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS BCOV COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
/RESIDUALS DURBIN.

```

## Regression

Notes		19-Apr-2017 15:47:16
<b>Output Created</b>		
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Data	D:\ Analisis Data\REGRESI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	29
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
<b>Syntax</b>		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN.
<b>Resources</b>	Processor Time	0:00:00.608
	Elapsed Time	0:00:00.611
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes

[DataSet1] D:\Analisis Data\REGRESI.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	2.401 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant),  
MOTIVASI KERJA GURU,  
EFEKTIVITAS  
KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable:  
KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.807	1.240
	MOTIVASI KERJA GURU	.807	1.240

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			MOTIVASI KERJA GURU	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
			1	Correlations
		EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-.440	1.000
	Covariances	MOTIVASI KERJA GURU	.007	-.004
		EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-.004	.013

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	MOTIVASI KERJA GURU
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	33.941	.21	.08	.97
	3	.001	49.690	.79	.92	.03

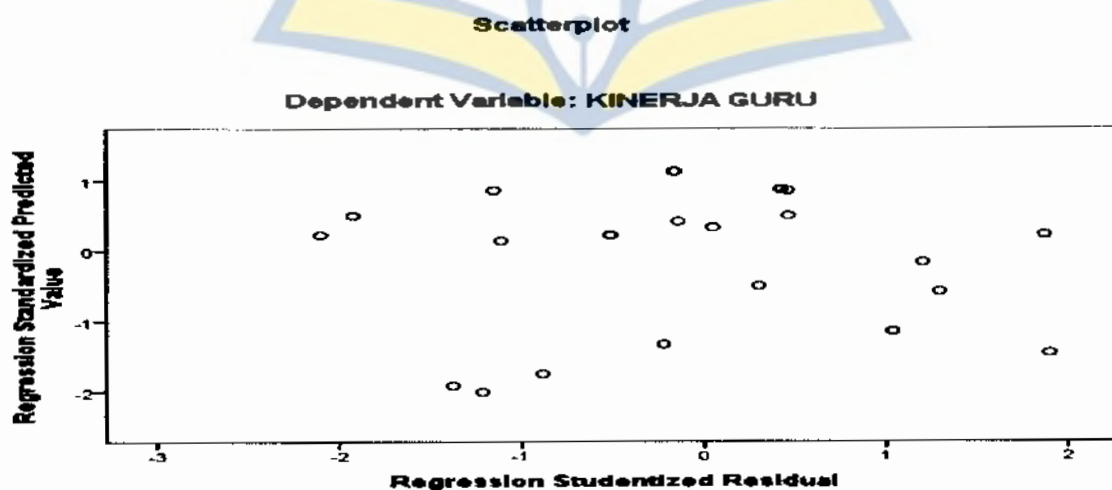
a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.34	50.20	47.03	2.828	29
Std. Predicted Value	-2.015	1.119	.000	1.000	29
Standard Error of Predicted Value	.241	.664	.394	.129	29
Adjusted Predicted Value	41.82	50.22	47.02	2.813	29
Residual	-2.642	2.358	.000	1.240	29
Std. Residual	-2.053	1.832	.000	.964	29
Stud. Residual	-2.100	1.899	.004	1.023	29
Deleted Residual	-2.764	2.820	.011	1.403	29
Stud. Deleted Residual	-2.260	2.007	.001	1.058	29
Mahal. Distance	.017	6.482	1.931	1.953	29
Cook's Distance	.000	.398	.046	.082	29
Centered Leverage Value	.001	.232	.069	.070	29

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

## Charts





## Lampiran 4

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

		Notes
Output Created		19-Apr-2017 15:57:28
Comments		
Input	Data	D:\ Analisis Data\REGRESI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	29
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X1 X2. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.031
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\ Analisis Data\REGRESI.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.829	1.277

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.552	2	112.276	68.826	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.414	26	1.631		
	Total	266.966	28			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.138	4.500		.253	.802
	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.329	.150	.247	2.193	.037
	MOTIVASI KERJA GURU	.681	.106	.723	6.427	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1.

```

## Regression

### Notes

Output Created		19-Apr-2017 15:56:38
Comments		
Input	Data	D:\ Analisis Data\REGRESI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	29
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF DUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.015
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\ Analisis Data\REGRESI.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.574	2.017

a. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.172	1	157.172	38.651	.000 <sup>a</sup>
	Residual	109.794	27	4.066		
	Total	266.966	28			

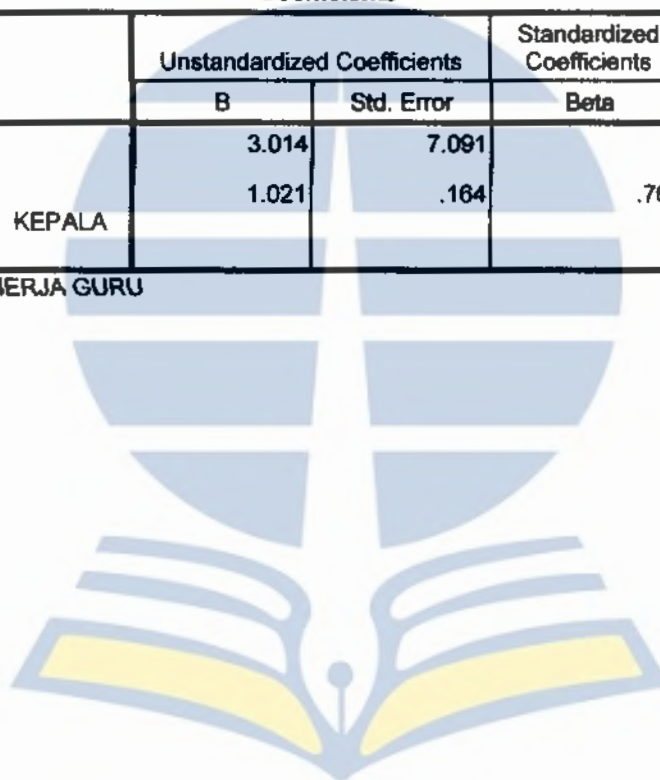
a. Predictors: (Constant), EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.014	7.091		.425	.674
	EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	1.021	.164	.767	6.217	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU





```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X2.

```

## Regression

### Notes

Output Created		19-Apr-2017 11:43:30
Comments		
Input	Data	D:\Analisis Data\REGRESI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	29
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X2. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.032
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\Analisis Data\REGRESI.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA GURU <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.805	1.364

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.707	1	216.707	118.419	.000 <sup>a</sup>
	Residual	50.259	27	1.861		
	Total	266.966	28			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.508	3.672		2.045	.051
	MOTIVASI KERJA GURU	.848	.079	.901	10.790	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU







Papan Nama Sekolah SD YPPK Stella Maris Doom kota Sorong

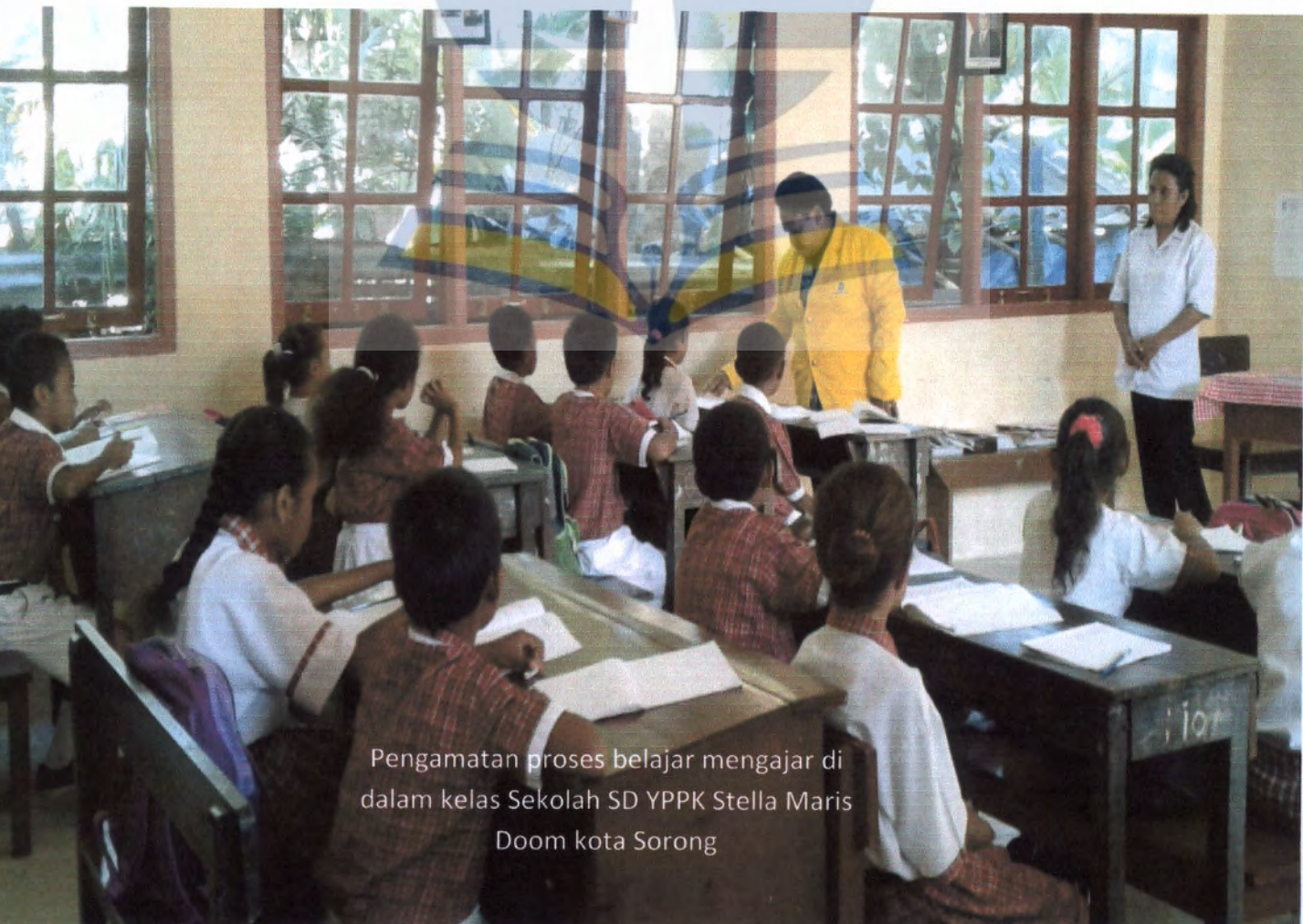


Anak – anak Kelas 1 Baru Sekolah SD YPPK Stella Maris Doom kota Sorong





Ruangan Kelas 1 Sekolah SD YPPK Stella  
Maris Doom kota Sorong



Pengamatan proses belajar mengajar di  
dalam kelas Sekolah SD YPPK Stella  
Doom kota Sorong





Perkampungan Nelayan Pulau Doom  
kota Sorong



Pintu masuk Pulau Doom kota Sorong





Logo of Universitas Islam Negeri Pattani

Universitas Islam Negeri  
Pattani  
Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota  
2010

Tugas Akhir  
Perencanaan Wilayah dan Kota Pulau Doom  
Kota Sorong

**Disusun oleh:**  
Dyah N. Wahana (1910100001)

**Dosen Pembimbing:**  
1. Wawaning, S. Ningsih, ST, MT  
2. D. Ningsih, ST, MT

**Peta Persebaran dan Lokasi**  
Pulau Doom Kota Sorong

**Legenda**

	Perumahan
	Pertanian
	Perdagangan
	Perumahan di desa
	Jalan
	Perikanan
	Perikanan
	Perikanan

**Simpulan**  
1. Pulau Doom Kota Sorong merupakan pulau yang memiliki potensi wisata yang cukup tinggi.

Peta Pulau Doom kota Sorong



Pemandangan Pulau Doom kota Sorong





## UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Porsong  
 Jl. Jenderal Sudirman No. 31A Rempu Selatan, Sorong, Papua Barat  
 Telepon: (0984-37) 4056, 321054. Faksimili: (0984-37) 4070 /  
 E-mail: ut-sorong@ecampus.ut.ac.id

Nomor : 3482/UN31.61/LI/2016  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Kepala SD YPPK STELLA MARIS DOOM Kota Sorong  
 Di  
 Tempat

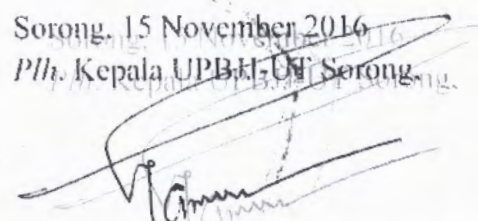
Selubungan dengan penyelesaian studi mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : **Maria Wafom**  
 NIM : **500624605**  
 Tahun masuk : **2015,2**  
 Program : **Magister Pendidikan Dasar**  
 Alamat : **Jl. D.Swiri RT01/RW3, Kel.Puncak Cenderawasih**

Mohon diberikan izin untuk melaksanakan Penelitian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) / Tesis dengan Judul: **"Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD YPPK STELLA MARIS DOOM Kota Sorong"**.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik disampaikan terima kasih.

Sorong, 15 November 2016  
 Plh. Kepala UPBJJ-Or Sorong

  
**Drs. H. Syamsuddin Patang, M.Pd., M.H.II**  
 NIP. 195812311985031028



YAYASAN PENDIDIKAN DAN PERSEKOLAHAN KATOLIK (YPPK)  
 KEUSKUPAN MANOKWARI-SORONG  
 SEKOLAH DASAR YPPK "STELLA MARIS DOOM"  
 ("TERAKREDITASI B")  
 Jl. Macan Tutul No.137 RW III, RT I  
 KELURAHAN DOOM TIMUR  
 DISTRIK SORONG KEPULAUAN  
 KOTA SORONG – PAPUA BARAT  
 STATUS DISAMAKAN

## SURAT PERNYATAAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

No : 673/IIIC-2/B-1/2017

Kami yang bertanda tangan di bawah ini sebagai Kepala Sekolah SD YPPK Stella Maris Doom, dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : MARIA WAFOM  
 NIM : 500624605  
 Program Studi : 599/Magister Pendidikan Dasar  
 UPBJT : 10 / Sorong

Telah melaksanakan penelitian pada sekolah kami.

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Doom, 10 Januari 2017

Hormat kami,  
 Kepala Sekolah

Juliani F. Dedja, S.Pd

NIP.197407102002122009





**YAYASAN PENDIDIKAN DAN PERSEKOLAHAN KATOLIK KEUSKUPAN MANOKWARI-SORONG (YPPK-KMS)  
SEKRETARIS EKSEKUTIF**

Jln. A. Yani, no. 83, Sorong. Telp. (0951) 321201

Nomor : 096 /A. 15 SE YPPK KMS /12/16  
Lampiran : —  
Hal : Mohon ijin dan  
Kesediaan waktu dari kepala sekolah

Kepada Yth :  
Kepala Sekolah SD YPPK KMS  
Di –  
SORONG

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan penyelesaian studi mahasiswa tersebut dibawah ini ;

N a m a : Maria Wafom  
NIM : 500624605  
Program : Magister Pendidikan Dasar

Maka dengan ini kami mohon bantuan Kepala Sekolah dan para guru untuk sedikit meluangkan waktu kepada yang bersangkutan untuk memberikan data dalam mengisi konsuner untuk keperluan Penelitian Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) Tesis yang dimaksud.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

Sorong, 09 Desember 2016  
Sekretariat Eksekutif  
YPPK Keuskupan Manokwari Sorong



**Drs. SIMON.I. MENDOPMA**

**Tembusan kepada Yth :**

- Yang bersangkutan
- Arsip .