

## TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BOGOR



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

**Disusun Oleh :**

**BERNADETHA RIZKI KAIZE  
NIM. 500638398**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2018**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BOGOR**

BERNADETHA RIZKI KAIZE

[bernadetharizkik@gmail.com](mailto:bernadetharizkik@gmail.com)

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan tentang pengaruh (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar (2) motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah. Subjek penelitian yaitu operator sekolah dasar dan kepala sekolah di Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan korelasional melalui teknik regresi berganda dengan metode survei. Populasi pada pendekatan ini adalah 3100 operator sekolah dasar dan kepala sekolah di Kabupaten Bogor dengan teknik penarikan sampel acak sederhana. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: *pertama*, terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar yang ditunjukkan pada koefisien regresi linier serta didukung persamaan regresi dengan Kontribusi sebesar 18,4%. *Kedua*, terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar yang ditunjukkan pada koefisien regresi linier serta didukung persamaan regresi dengan kontribusi sebesar 72,5%. *Ketiga*, terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap operator sekolah dasar yang ditunjukkan pada koefisien regresi linier berganda dengan *schange* lebih kecil dari taraf signifikan serta didukung persamaan regresi dengan Kontribusi sebesar 3,4%. Berdasarkan implikasi, peneliti merekomendasikan beberapa saran yaitu : (1) Operator sekolah dasar dituntut memiliki kualifikasi kemampuan yang memadai dalam sistem pendidikan, (2) Operator sekolah dasar perlu membangun karakter kerja yang efektif untuk membangun fungsi pelayanan yang berkualitas, (3) Kepala sekolah disarankan untuk menggunakan berbagai cara dan teknik untuk memimpin dan berkomunikasi dengan operator sekolah dasar berserta guru dan warga sekolah lainnya.

**Kata Kunci :** *Kinerja Operator, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja*

## ***ABSTRACT***

### ***EFFECT OF PRINCIPAL SCHOOL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION TO PRIMARY SCHOOL OPERATOR PERFORMANCE IN BOGOR DISTRICT***

BERNADETHA RIZKI KAIZE

[bernadetharizkik@gmail.com](mailto:bernadetharizkik@gmail.com)

*Graduate Studies Program Of Universitas Terbuka*

*This study aims to analyze simultaneously about the effect of (1) principal leadership on the performance of primary school operators (2) work motivation on school operator performance (3) principal leadership and work motivation on school operator performance. Research subjects are primary school operator and principal in Bogor District. This research is a quantitative research using correlation approach through multiple regression technique with survey method. The population in this approach is 3100 primary school operators and principals in Bogor District with a simple random sampling technique. The results of this study found that: first, there is effect between principal leadership of primary school operator performance shown in linear regression coefficient and supported by regression equation with contribution equal to 18,4%. Second, there is effect between work motivation on performance of elementary school operator which shown on linear regression coefficient and supported by regression equation with contribution equal to 72,5%. Third, there is simultaneous effect between principal leadership and work motivation toward primary school operators shown in multiple linear regression coefficient with smaller fchange from significant level and supported by regression equation with contribution of 3,4%. Based on the implications, the researcher recommends some suggestions: (1) Primary school operators are required to have adequate qualification in education system, (2) Primary school operators need to build effective working character to build quality service function, (3) to use various means and techniques to lead and communicate with primary school operators along with teachers and other schoolchildren.*

***Keywords : Primary School Operator Perfomance, Principal School Leadership, Work Motivation***

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Di Kabupaten Bogor adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Bogor, 10 April 2018

Yang Menyatakan,



(Bernadetha Rizki Kaize)

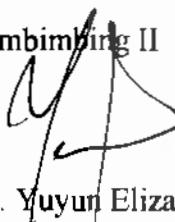
NIM. 500638398

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Di Kabupaten Bogor

Penyusun TAPM : Bernadetha Rizki Kaize  
NIM : 500638398  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Hari/Tanggal : Sabtu / 07 April 2018

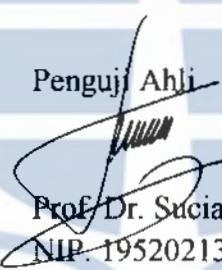
Menyetujui :

Pembimbing II  


Dr. Yuyun Elizabeth Patras, M.Pd  
NIDN 10013003610

Pembimbing I  


Dr. Sarkadi, M.Si  
NIP. 196907041994031002

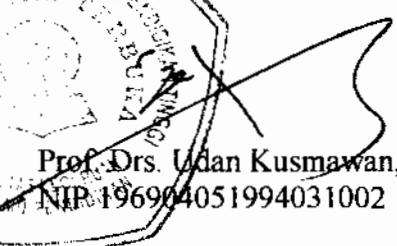
Pengaji Ahli  


Prof. Dr. Suciati, M.Sc., Ph.D.  
NIP. 195202131985032001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Pendidikan  
Keguruan  


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

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu  
Pendidikan  


Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.  
NIP. 196904051994031002

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

**PENGESAHAN**

Nama : Bernadetha Rizki Kaize  
NIM : 500638398  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Di Kabupaten Bogor

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

Hari/Tanggal : Sabtu/ 07 April 2018  
Waktu : 15. 30 s/d 17.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

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

Penguji Ahli  
Nama : Prof. Dr. Suciati, M.Sc., Ph.D

Pembimbing I  
Nama : Dr. Sarkadi, M.Si.

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

Tandatangan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir program magister (TAPM/Tesis) yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BOGOR.”**

Sejalan dengan rasa syukur tersebut penulis menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberi bantuan, terutama kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D., Selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Dr. Udan Kusnawan, M.A., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Terbuka.
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Drs. Boedhi Oetoyo, M.A., Kepala UPB JJ-UT Bogor beserta Staf.
5. Dr. Ir. Amalia Supriati, M.A., selaku Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.
6. Dr. Sarkadi, M.Si., Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran dan di tengah-tengah kesibukannya dapat meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti sehingga penulis dapat menyempurnakan tugas akhir program magister (TAPM) ini.

7. Dr. Yuyun Elizabeth Patras, M.Pd., Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran ditengah kesibukannya dapat meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat berarti untuk penulis sehingga dapat menyusun dan menyempurnakan tugas akhir program magister (TAPM) ini.
  8. Prof. Dr. Suciati, M.Sc. Ph.D., Pengaji Ahli Ujian Sidang Pascasarjana Universitas Terbuka dan Dr. Tita Rosita, M.Pd., Ketua Komisi Pengaji Ujian Sidang Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah memberikan banyak saran kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir program magister (TAPM).
  9. Orang tua, kakak, adik dan keponakan tersayang yang dengan setia dan penuh perhatian selalu memberikan bantuan dan dorongan sehingga penulis tidak kehilangan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir program magister (TAPM) ini.
  10. Mahbubillah, S.Pd. MM., Kepala sekolah SD Negeri Singgasana dan rekan-rekan Guru SD Negeri Singgasana yang banyak membantu dan memberi dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir program magister (TAPM) ini.
  11. Siti Masitoh, Aip Purqon Muhyadin, Rudiawan, Riki Sulaeman, Muamar, Nosan Setiawan dan Indah Triana sebagai Sahabat yang selalu mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas akhir program magister (TAPM) ini.
- Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir program magister (TAPM) masih banyak kekurangan. Oleh karena itu dengan segala ketendahan

hati penulis mengharapkan saran dan kritik membangun untuk kesempurnaan penulisan ini. Akhirnya, penulis tugas akhir program magister (TAPM) ini bisa bermanfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi orang lain. Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala yang berlipat bagi semua pihak yang telah berjasa, Amin ya rabbal 'alamin.

Bogor,.....2018

Penulis

**Bernadetha Rizki Kaize**  
**NIM. 500638398**



## Riwayat Hidup

|                      |  |
|----------------------|--|
| Nama                 | : Bernadetha Rizki Kaize   |
| NIM                  | : 500638398  |
| Program Studi        | : S2 – Magister Pendidikan Dasar   |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Depok / 21 – 02 - 1990   |
| Riwayat Pendidikan   | : Lulus SD di SDN Singgasana Tahun 2001<br>Lulus SMP di SMP PGRI 02 Parung Tahun 2004<br>Lulus SMA di SMA Negeri 1 Parung Tahun 2007<br>Lulus SI di Universitas Terbuka Tahun 2013 |
| Riwayat Pekerjaan    | : Tahun 2007 s/d Sekarang Sebagai Guru Kelas di SD Negeri Singgasana<br>Tahun 2012 s/d Sekarang Sebagai Operator Sekolah Dasar   |

Bogor, ..... 2018



BERNADETHA RIZKI KAIZE

NIM. 500638398

## DAFTAR ISI

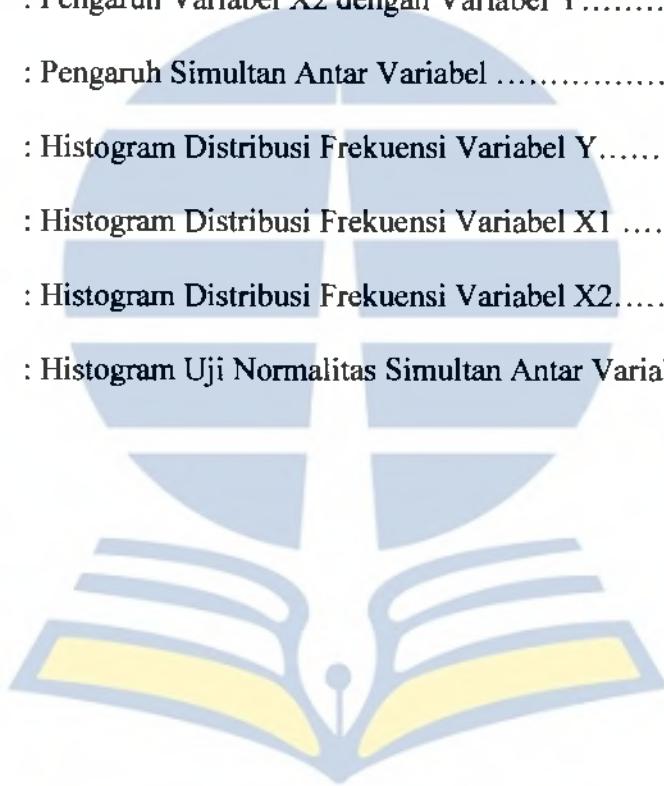
|  | Halaman |
|--|---------|
| Abstrak .....  | i       |
| Lembar Persetujuan .....   | iii     |
| Lembar Pengesahan .....  | iv      |
| Kata Pengantar .....   | iv      |
| Riwayat Hidup .....  | vii     |
| Daftar Isi .....   | viii    |
| Daftar Gambar .....  | x       |
| Daftar Tabel .....   | xi      |
| Daftar Lampiran .....  | xiii    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |         |
| A. Latar Belakang Masalah .....  | 1       |
| B. Perumusan Masalah .....   | 8       |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 9       |
| D. Kegunaan Penelitian .....   | 10      |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>   |         |
| A. Kajian Teori .....  | 11      |
| 1. Kinerja Operator Sekolah Dasar.....   | 11      |
| 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....   | 25      |
| 3. Motivasi Kerja .....  | 38      |
| B. Penelitian Terdahulu .....  | 48      |
| C. Kerangka Berpikir .....   | 53      |
| 1. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan<br>Kinerja Operator Sekolah Dasar..... | 53      |

**Halaman**

|  |            |
|--|------------|
| <b>2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Operator Sekolah Dasar.....</b>                              | <b>54</b>  |
| <b>3. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah .....</b> | <b>55</b>  |
| <b>D. Operasionalisasi Variabel .....</b>  | <b>56</b>  |
| 1. Variabel Bebas .....  | 56         |
| 2.Variabel Terikat .....   | 57         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>   |            |
| A. Desain Penelitian .....   | 59         |
| B. Populasi dan Sampel .....   | 59         |
| C. Instrumen Penelitian .....  | 62         |
| D. Prosedur Pengumpulan Data .....   | 71         |
| E. Metode Analisis Data .....  | 72         |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>   |            |
| A. Deskripsi Objek Penelitian .....  | 73         |
| B. Hasil .....   | 79         |
| C. Pembahasan .....  | 88         |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>  |            |
| A. Kesimpulan .....  | 95         |
| B. Saran .....   | 99         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>101</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>  | <b>103</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.1 : Presentase Pengiriman Nasional .....             | 3       |
| Gambar 1.2 : Presentase Pengiriman Kabupaten Bogor .....      | 4       |
| Gambar 1.3 : Presentase Pengiriman Kec. Ciseeng .....         | 5       |
| Gambar 2.1 : Pengaruh Variabel X1 dengan Variabel Y.....      | 53      |
| Gambar 2.2 : Pengaruh Variabel X2 dengan Variabel Y.....      | 54      |
| Gambar 2.3 : Pengaruh Simultan Antar Variabel .....           | 55      |
| Gambar 4.1 : Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Y.....   | 81      |
| Gambar 4.2 : Histogram Distribusi Frekuensi Variabel X1 ..... | 83      |
| Gambar 4.3 : Histogram Distribusi Frekuensi Variabel X2.....  | 85      |
| Gambar 4.4 : Histogram Uji Normalitas Simultan Antar Variabel | 87      |



## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 3.1 : Data Populasi OPS dan KS .....  | 62      |
| Tabel 3.2 : Data Sampel OPS dan KS .....  | 64      |
| Tabel 3.3 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja OPS .....                                    | 65      |
| Tabel 3.4 : Tetapan Skor.....   | 66      |
| Tabel 3.5 : Kisi-Kisi Intrumen Setelah Uji Coba.....  | 67      |
| Tabel 3.6 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan<br>Kepala Sekolah .....                 | 68      |
| Tabel 3.7 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan<br>Kepala Sekolah Setelah Ujicoba ..... | 70      |
| Tabel 3.8 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja .....                                 | 71      |
| Tabel 3.9 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja<br>Setelah Ujicoba .....              | 72      |
| Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Variabel Y.....  | 79      |
| Tabel 4.2 : Distribusi Skor Variabel Y .....  | 80      |
| Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Variabel X1.....   | 81      |
| Tabel 4.4 : Distribusi Skor Variabel X1 .....   | 82      |
| Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel X2.....   | 83      |
| Tabel 4.6 : Distribusi Skor Variabel X2 .....   | 84      |
| Tabel 4.7 : Uji Normalitas X1 terhadap Y .....  | 79      |
| Tabel 4.8 : Uji Normalitas X2 terhadap Y .....  | 79      |
| Tabel 4.9 : Uji Normalitas X1 dan X2 terhadap Y .....   | 79      |

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4.10 : Uji Parametrik Homogenitas .....      | 88      |
| Tabel 4.11 : Uji Linieritas X1 terhadap Y .....    | 89      |
| Tabel 4.12 : Uji Linieritas X2 terhadap Y .....    | 90      |
| Tabel 4.13 : Uji Linieritas Regresi Berganda ..... | 91      |
| Tabel 4.14 : Uji Multikolinieritas.....            | 92      |
| Tabel 4.15 : Uji F.....                            | 93      |
| Tabel 4.16 : Uji T.....                            | 93      |



**DAFTAR LAMPIRAN**

|  | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 : Instrumen sebelum uji coba .....                        | 107     |
| Lampiran 2 : Validasi Instrumen.....                                 | 119     |
| Lampiran 3 : Instrumen Penelitian .....                              | 128     |
| Lampiran 4 : Deskriptif Statistik.....                               | 139     |
| Lampiran 5 : a. Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linieritas .... | 148     |
| Lampiran 6 : a. Uji multikolinieritas, uji T, Uji F .....            | 161     |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Program perencanaan pemerintah yang mengharuskan sekolah-sekolah dalam satuan pendidikan untuk menyajikan data-data pendukung yang valid, dan terbarukan (*up to date*), merupakan bagian penting dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Indonesia. khususnya pendidikan dasar di Indonesia selain dalam pembelajaran juga dalam pengumpulan data administrasi sekolah maupun kesiswaan. Dalam hal ini segala perencanaan yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam pendataan jumlah dan keadaan infrastruktur sekolah, guru, peserta didik, dan pembelajaran yang ada dapat di sajikan secara valid dan terbarukan (*up to date*).

Pemerintah melakukan program pendataan terbaru berskala nasional yang pengolahan datanya dilakukan secara terpusat, dalam jaringan (*online*) dalam waktu nyata yang disebut dengan sistem Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) yang akhir-akhir ini dikenal juga dengan nama Dapodikdas untuk jenjang Sekolah Dasar dan Dapodikmen untuk jenjang Sekolah Menengah seperti SMP/Sederajat dan SMA/Sederajat. Dengan adanya Dapodik maka peran serta operator sekolah sangatlah penting dalam memasukan data-data profil sekolah seperti data Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), peserta didik, dan fasilitas sarana prasana sekolah kedalam aplikasi Dapodik. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendro Purnomo (2012) didalam implementasi Sistem

Informasi Manajemen yang dikutip dari Laporan Forum Ekonomi Dunia dalam *The Global Information Technology Report 2009-2010* (Sumber: Ibn S Antara News) sampai saat ini Indonesia menduduki peringkat ke-67 terendah melebihi Negara-negara di ASEAN dalam penggunaan di bidang teknologi informasi. Permasalahan yang terjadi ditingkat sekolah dalam mengimplementasikan sistem informasi manajemen menurut Hendro adalah ketidakmampuan atau ketersediaan sumber daya manusia dalam penguasaan komputer, sehingga dapat menghambat dalam memberikan layanan yang kurang kepada stakeholder.

Melalui instruksi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 2 tahun 2011, dalam rangka percepatan pendataan pendidikan dibutuhkan Tim Pendataan /Tenaga Operator Dapodik disetiap satuan pendidikan. Salah satu hal pokok yang disampaikan Mendikbud (Kemendikbud, 2015), yaitu :

“Penjaringan data dengan sistem pendataan Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) bersifat relasional dan longitudinal, telah mencangkup 3 (tiga) entitas data pokok yaitu Satuan Pendidikan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta data Peserta Didik; Dengan terkumpulnya data melalui aplikasi dapodik yang mencakup 3 entitas data pokok pendidikan, maka PDSP segera menerbitkan statistik pendidikan dan memberikan akses informasi kepada pemangku kepentingan lainnya agar data yang dikumpulkan merupakan satu-satunya sumber (acuan) dalam pelaksanaan kegiatan dan pengambilan keputusan terkait entitas pendidikan yang didata.; Melaporkan secara berkala hasil pelaksanaan pengumpulan data kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.”

Selain itu, dibutuhkan pegawai yang berdedikasi tinggi untuk menjadi seorang operator sekolah yang menangani dapodik dalam melakukan pendataan. Karena dapodik merupakan acuan utama pemerintah dalam pelaksanaan kegiatan dan pengambilan keputusan terkait entitas pendidikan yang didata. Sumber daya manusia yang ditunjuk sebagai operator sekolah hendaknya selalu bersemangat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan. Setiap institusi bukan hanya

mengharapkan pegawai yang cakap, terampil dan mampu serta yang paling penting adalah giat dalam bekerja dan mencapai hasil yang maksimal.

Untuk mencapai hasil yang maksimal seorang operator dapodik di sekolah dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam melakukan laporan pengiriman *update* dapodik sekolah ke sistem Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud. Namun dalam progres pengiriman data masih kurang maksimal dari berbagai Provinsi yang persentasenya masih kurang dari 100%. Hal ini menyebabkan penilaian kinerja operator dapodik masih dianggap kurang baik, karena data yang terkirim ke Kemendikbud masih minim. Dapat terlihat dari gambar 1.1 tentang progress pengiriman data dapodik secara nasional maupun internasional.

**Gambar 1.1**



Sumber : *Progress Pengiriman, Dapodikdasmen;2017*

Keterangan :

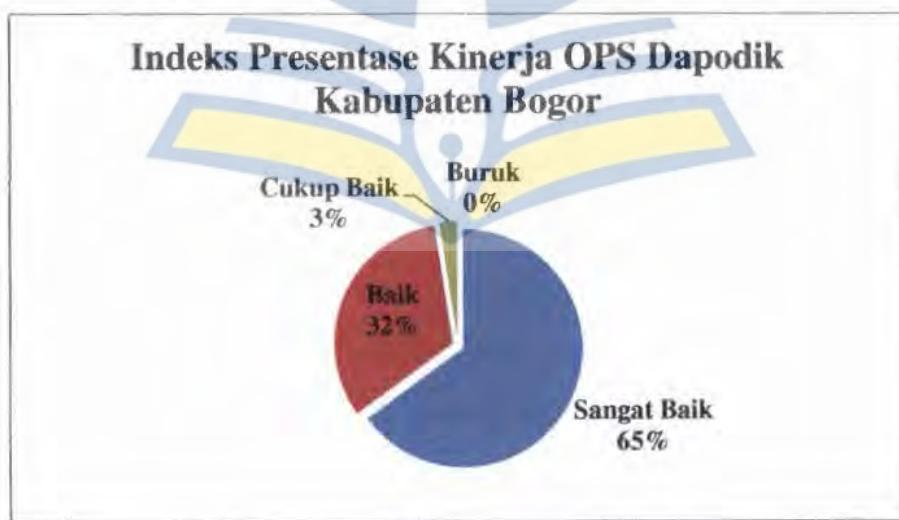
- Sangat Baik : 91 – 100 %
- Baik : 81 – 90 %
- Cukup Baik : 71 – 80 %
- Buruk : 61 – 70 %
- Sangat Buruk : 51 – 60 %

Dari gambar 1.1 menunjukan persentase progres pengiriman Dapodik dari berbagai provinsi di Indonesia, dilihat dari persentase yang seharusnya 100%

namun belum ada yang mencapai pengiriman 100% data yang diterima oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan hanya sampai 98,14% yaitu Provinsi D.K.I Jakarta yang tertinggi. Terlihat bahwa masih rendahnya progress pengiriman yang dikerjakan oleh operator sekolah. Dan ini menandakan bahwa masih belum optimalnya kinerja operator sekolah dasar di masing-masing provinsi dalam pengiriman Dapodik.

Dari data gambar 1.1 didapat informasi tentang kinerja pengiriman Dapodik oleh operator sekolah secara nasional dan beberapa sekolah internasional di luar negeri yang dalam naungan Kemendikbud. Dan Provinsi Jawa Barat berada diperingkat ke-15 dalam skala Nasional dengan Persentase 92,85% pada tanggal 23 September 2017. Sedangkan Kecamatan Ciseeng berada pada peringkat ke-36 dari 40 Kecamatan di Kabupaten Bogor dalam progress pengiriman Dapodik per tanggal 23 September 2017. Dapat dilihat dari gambar 1.2 dibawah ini ;

**Gambar 1.2**



Sumber : Progress Pengiriman, Dapodikdasmen,2017

Keterangan :

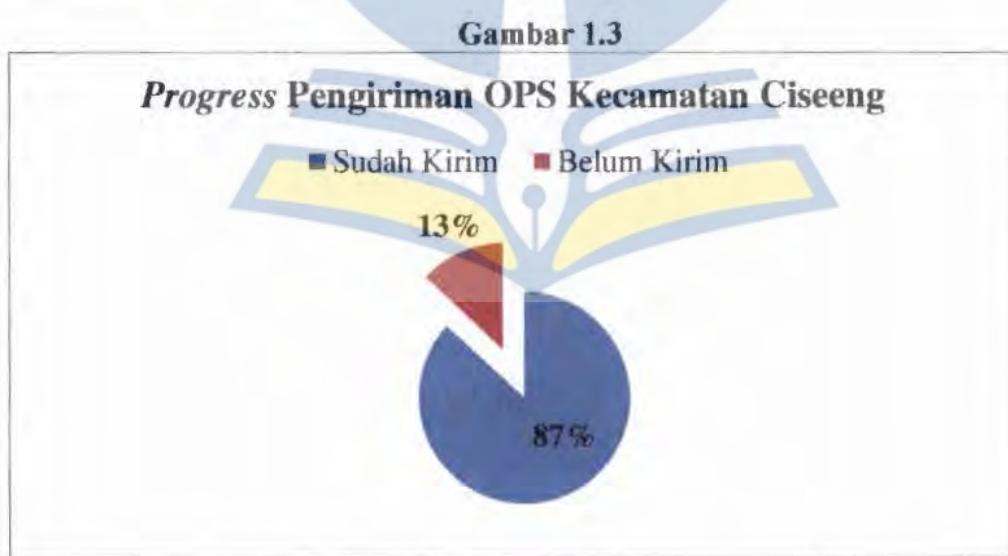
Sangat Baik : 91 – 100 %

Baik : 81 – 90 %

- Cukup Baik : 71 – 80 %
- Buruk : 61 – 70 %
- Sangat Buruk : 51 – 60 %

Kinerja operator se-Kabupaten Bogor terlihat sudah 65% sangat baik dalam progres pengiriman di Dapodikdasmen Kemndikbud namun masih kurang maksimal karena hanya 4 (Empat) Kecamatan yang *progress* pengirimannya mencapai 100% yaitu Kecamatan Sukamakmur, Kecamatan Kelapanunggal, Kecamatan Ciomas dan Kecamatan Dramaga. Selebihnya masih tergolong 80-99% dan 1 kecamatan yang masih Cukup Baik pengirimannya dengan persentase 76,92 Kecamatan Babakan Madang.

Kecamatan Ciseeng khususnya dalam *progress* pengiriman Data masih di peringkat yang kurang memuaskan karena berada di posisi ke 36 dari 40 kecamatan di Kabupaten Bogor yang mengindikasikan kinerja yang kurang maksimal di dalam instansi.



Sumber : *Progress Pengiriman*, Dapodikdasmen;2017

Gambar 1.3 menunjukan bahwa di Kecamatan Ciseeng masih ada sekolah-sekolah yang belum mengirimkan data dapodik. Data yang sudah mengirimkan

baru 87% sedangkan sisanya sebanyak 13% belum mengirimkan ke *server* Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah. Ini mengakibatkan lemahnya kinerja operator sekolah dan menjadi sebuah masalah jika pada tanggal *cut off* data atau batas pegambilan sejumlah data sekolah oleh pemerintah untuk penyaluran dana BOS. Maka sekolah tersebut dianggap menolak BOS dan bantuan lainnya dari pemerintah.

Akibat dari belum optimalnya kinerja operator sekolah ini menyebabkan belum tercapainya standar kerja yang ditetapkan dan belum tercapainya persentase kelengkapan pengiriman yang dibutuhkan pemerintah. Kinerja mengandung makna yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil. Kinerja yang tinggi akan mencapai keberhasilan dan kesuksesan dari tanggung jawab dan tugas yang dibebankan, sedangkan kinerja yang rendah maka akan mencapai ketidak berhasilan dalam tugas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dapodik merupakan sistem pendataan utama pemerintah yang meliputi banyak aspek dalam suatu instansi, sehingga menjadi penilaian pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam penarikan data untuk menyalurkan dana BOS maupun tunjangan-tunjangan ke sekolah-sekolah tersebut. Sehingga semakin baik kinerja yang dilakukan operator sekolah maka sekolah tersebut akan menjadi lebih baik dan maju. Sedangkan jika operator sekolah memiliki kinerja yang rendah maka akan meakibatkan rendahnya kualitas yang dimiliki sekolah tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja tersebut harus ada motivasi kerja yang membuat para operator sekolah dasar menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja tersebut, karena motivasi kerja mempunyai peran

penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat dalam bekerja secara optimal.

Pendataan jadi semakin sulit saat sekolah harus menunjuk operator yang hendak melaksanakan penjaringan data. Hal ini terjadi karena masih banyak sumber daya manusia yang tidak berkenan untuk menjadi operator sekolah. Pada sisi lain penjaringan data pokok pendidikan ini harus dilakukan karena untuk keberlangsungan sekolah jika tidak dilakukan pendataan maka akan menyulitkan pihak sekolah/instansi terkait dalam memperoleh segala bentuk bantuan dana dari pemerintah. Membuat pihak sekolah harus menunjuk salah satu tenaga pendidik untuk menjadi operator sekolah, mengakibatkan bertambahnya tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan sekolah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra Lesmana (2015) menyatakan Operator sekolah adalah orang yang bertugas untuk memasukkan Dapodik ke dalam aplikasi yang tersedia berdasarkan sumber data. Tugas utama dari operator sekolah adalah peng-input data dan bukan perancang, pengolah data (kecuali operator oleh kepala sekolah). Setelah penginputan data, operator melakukan tugas mengunggah ke *server* Kemdikbud sebagai pusat data. Kemampuan operator sekolah dalam pengoperasian TIK menjadi tolak ukur keakuratan data dapodik. pentingnya data dapodik ini tidak hanya dibebankan kepada operator sekolah selaku ujung tombak pendataan. Kepala sekolah harus mengawal dan mengawasi proses pendataan yang dilakukan oleh operator sekolah.

Kinerja operator sekolah diindikasikan dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah karena kepala sekolah juga bertanggung jawab pada setiap pekerjaan

yang dibebankan kepada operator sekolah. Dari pengiriman data Dapodik, data PMP (Peningkatan Mutu Pendidikan) dan pelaporan Pembukuan Dana BOS baik *Online* ataupun *offline*. Selain itu kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja operator juga dipengaruhi oleh motivasi kerja baik dari dalam diri pribadi operator sekolah tersebut ataupun dari pihak luar seperti dari kebijakan sekolah yaitu dalam pemberian gaji serta bonus tambahan, hal ini juga sangat memotivasi para operator sekolah dalam meningkatkan kinerjanya agar tepat waktu dalam bekerja dan pelaporan data ke Dinas Pendidikan terkait.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mencoba untuk meneliti persoalan yang dihadapi oleh operator dapodik, sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Operator sekolah dasar di Kecamatan Ciseeng”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan berbagai masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Operator sekolah dasar di Kabupaten Bogor sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dasar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dasar?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja operator sekolah dasar?

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah seperti telah dikemukakan diatas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dasar.
2. Menganalisis motivasi kerja dapat perpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dasar.
3. Menganalisis bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja operator sekolah dasar.

### D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya rencana penelitian ini diharapkan hasilnya dapat digunakan sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis :

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan dalam bidang tenaga pendidik di Sekolah Dasar khususnya untuk Operator Sekolah (OPS) dalam meningkatkan kinerjanya. Dan penelitian ini diharapkan menjadi langkah awal dan peluang bagi penelitian lain untuk mengadakan penelitian secara luas dan mendalam lagi.

2. Manfaat secara Praktis :

- a. Sebagai bahan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja para operator sekolah dasar di Kecamatan Ciseeng secara khususnya dan di kecamatan-kecamatan lain pada umumnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan terhadap operator sekolah dasar dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kepala Sekolah dan Guru dalam peningkatan motivasi kerja dan kinerja dengan Operator Sekolah, untuk memajukan sekolah di institusi masing-masing



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli memiliki makna yang sama tujuannya seperti Whitmore dalam Uno (2012 : 64) menyampaikan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Lebih lanjut Mangkunegara (2015:68) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” yang dikemukakan dalam kedua pengertian ini merupakan pengertian yang menuntut keterampilan untuk mencapai suatu keberhasilan bagi seseorang dalam pekerjaan.

Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif harus mengembangkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Menurutnya tuntutan kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan berdasarkan standar-standar tinggi sebagai perwujudan tanggungjawab merupakan tingkat kinerja yang sesungguhnya. Pandangan lain dikemukakan oleh Sulistyorini (2012:20) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk

mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.

Selanjutnya Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:02) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasaan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sementara itu, Dalam upaya memajukan dan mengembangkan jabatan operator sekolah maupun guru yang dituntut untuk mempunyai kinerja yang optimal berdasarkan kompetensi dan profesionalisme dalam bidangnya, kepala sekolah juga sangat berperan didalamnya dengan memberikan kesempatan dan peluang serta mengarahkan dan membimbing yang maksimal dan berkesinambungan terhadap operator sekolah dan guru sebagai karyawannya, maka kinerja operator dan guru yang optimal dapat terwujud.

Daryanto (2011: 139) menuliskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja. Dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Setiap individu mempunyai kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya yang menghasilkan sebuah tingkatan prestasi kerja yang ingin dicapai.

Sebagai seorang operator sekolah dasar tugas rutinnya adalah meng-*input* data peserta didik kedalam aplikasi dapodikdas untuk meng-*update* data sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas tersebut merupakan kinerja seorang operator sekolah.

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi (*motivation*) akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja operator sekolah apabila disertai dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sekolah sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang operator sekolah sangat diperlukan kualitas kerja yang baik agar setiap pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang baik untuk institusi masing-masing.

### b. Faktor-Faktor Kinerja

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli diatas terdapat beberapa faktor kinerja dari teori-teori tersebut yaitu Ada lima faktor dominan dalam kinerja (Uno, 2012:71) : Kualitas Kerja, Kecepatan/Ketepatan Kerja, Inisiatif Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komunikasi. Dalam sebuah kinerja kita harus memiliki kualitas kerja pada diri karena untuk mengukur kemampuan kita dalam menguasai pekerjaan yang dilakukan, dalam hal ini sebagai guru kita harus menguasai bahan ajar apa yang akan diberikan kepada anak-anak didalam kelas sedangkan sebagai operator sekolah kita harus menguasai alat/bahan yang ditugaskan kepada operator sekolah agar dapat mengolah data dengan baik sehingga data-data sekolah dapat dilaporkan secara tepat dan cepat

ke instansi terkait. Selain itu ada faktor lain menurut Mangkunega (2015:67) tentang kinerja dibagi menjadi dua faktor utama yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Pertama, faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis, kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlage and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dan kedua, faktor motivasi (*motivation*) terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental ini merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Selain itu, menurut Saondi (2012:24-47) Ada 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi kinerja guru :

1. Kepribadian dan dedikasi,
2. Pengembangan profesi,
3. Kemampuan mengajar,
4. Komunikasi,
5. Hubungan dengan masyarakat,
6. Kedisiplinan,
7. Kesejahteraan, dan

### 8. Iklim marga.

Dengan penjelasan bahwa *pertama*, kepribadian dan dedikasi. Kepribadian tercermin dalam sikap dan perbuatannya, dan dedikasi tercermin dari melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. *Kedua*, pengembangan profesi, meliputi guru mempunyai komitmen, menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta mengajarnya keada siswa, bertanggung jawab memantau hasil belajar, mampu berfikir sistematis, dan guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan professional. *Ketiga*, kemampuan mengajar, meliputi menguasai bahan ajar, menguasai landasan kependidikan, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai proses dan hasil belajar, menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan, menyelenggarakan administrasi sekolah, mengembangkan kepribadian, berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, dan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar. *Keempat*, komunikasi, meliputi hubungan guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa dan guru dengan personalia lain di sekolah. *Kelima*, hubungan dengan masyarakat. Kepentingan sekolah antara lain : memelihara kelangsungan hidup sekolah, meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, memperlancar kegiatan belajar mengajar, memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pekasanaan program-program sekolah, kepentingan masyarakat, antara lain : memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat, menjamin relevansi program sekolah

dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, dan memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya. *Keenam*, kedisiplinan, untuk memajukan tindakan positif, pencegahan dan menguasaan diri dan memelihara tata tertib. *Ketujuh*, kesejahteraan, meliputi pemberian gaji dan insentif dari beban kerja. *Kedelapan*, iklim kerja meliputi suasana kehidupan dan pergaulan di sekolah, budaya/tradisi yang ada di sekolah dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah tersebut. Faktor-faktor kinerja tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja operator sekolah dan guru sebagai ujung tombak keberhasilan dan dianggap sebagai orang yang berperan dalam pencapaian mutu pendidikan.

Selanjutnya menurut Gomez dalam Husein (2016:132) mengemukakan unsur-unsur kinerja terdiri dari:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang akan dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
- c. *Job knowlage*, yaitu pemahaman pegawai pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan.
- d. *Creativeness*, yakni kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
- e. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
- f. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.

- g. *Inisiative*, yaitu kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
- h. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Dari kedelapan unsur yang dikemukakan oleh Gomez tersebut dimaksudkan untuk peningkatan kualifikasi kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan tugas operator sekolah yang kesehariannya melaksanakan tugasnya dalam mendata dan melaporkan data kondisi sekolah, keadaan data pegawai, serta kondisi data sarana dan prasarana dalam aplikasi dapodikdas secara rutin dan tepat waktu. Hasil yang dicapai dari penginputan data yang terkirim ke *server* dapodikdas secara tepat waktu akan menghasilkan *validnya* data sekolah dan guru yang mengakibatkan secara rutin tunjangan yang ditrima oleh masing-masing guru dan dana BOS untuk sekolah itu tersalurkan dengan baik, itu merupakan pencapaian kinerja operator sekolah. Sejalan dengan Daryanto (Sebagaimana dikutip dalam Triwati, 2014) menuliskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja. Dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi.

#### c. Karakteristik Kinerja

Sebagai pegawai kita dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik sebagai prestasi kerja. Ada beberapa karakteristik menurut McClelland dalam Magkunegara (2015:68) yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan realistik. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan

pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membebaskan uatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja seseorang menunjukkan tingkat kompetensi atau profesionalimnya. Kemampuan atau kompetensi tersebut dapat dianggap sebagai pilar dari suatu profesi, dimana seorang profesional yang kompeten harus mempunyai karakteristik sebagai berikut menurut Kamil (2012:106) : (1) mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional; (2) menguasai perangkat pengetahuan tentang seluk beluk apa yang menjadi tugas pekerjaannya; (3) menguasai perangkat keterampilan tentang cara bagaiman dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya; (4) memahami *basic standart* tentang ketentuan kelayakan normative minimal kondisi dan proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya; (5) memiliki motivasi dan aspirasi unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya; (6) memiliki kewenangan yang memancarkan atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan, sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang. Adapula menurut Sulistyorini dalam Saandi (2012) yakni, kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga

kerjanya. Ada tiga elemen penting yaitu; keterampilan, upaya sifat and kondisi eksternal. Tingkat keterampilan disini merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan anatarpribadi dan kecakapan teknik. Upaya sifat merupakan sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Tidak jauh berbeda dari pendapat diatas, menurut Castetter dalam Saondi (2012:47) mengemukakan empat karakteristik kinerja yaitu :

- a. Karakteristik individu,
- b. Proses,
- c. Hasil, dan
- d. Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula untuk penempatan operator sekolah dan guru yang harus sesuai bidangnya. Menempatkan sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila operator sekolah diberi tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya maka akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaanya. Juga menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja operator sekolah.

#### **d. Pengukuran Kinerja**

Sebagai operator sekolah yang sebagian besar adalah guru wiyata bakti (honorar) dalam melakukan kinerjanya harus sesuai dengan pengukuran kinerja seorang guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru,

untuk mencapai hasil atau tujuan yang menjadi target sekolah dalam melakukan akses pendataan secara *online* maupun *offline* yang harus diberikan kepada UPT Pendidikan, Dinas Pendidikan Kabupaten ataupun Dinas Pendidikan Nasional. Kinerja dapat ditinjau dari berbagai aspek, baik dari sudut kepala sekolah, guru maupun manajemen sekolah. Dari kinerja kepala sekolah dapat dilihat cara kepemimpinan dalam mengelola sekolah maupun lingkungan sekolah serta cara berinteraksi dengan masyarakat sekolah. Dari sudut guru dilihat cara berpartisipasi dalam menimbulkan respon positif untuk para peserta didik terhadap sekolah dan dalam sudut pandang manajemen sekolah terlihat dari pekerjaan yang di tersusun secara sistematis dan tersusun dengan baik dalam pengelolaan manajemennya.

Menurut Husein (2016: 136) Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi :

- a. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- b. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- c. Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.
- d. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan instrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin.

Didalam pelaksanaan kinerja guru atau tenaga kependidikan dalam hal ini operator sekolah dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009:138) yaitu :

- a. *Quality of Work* (kualitas kerja)
- b. *Promtness* (ketepatan waktu)
- c. *Initiative* (inisiatif)
- d. *Compatibility* (kemampuan)
- e. *Communication* (komunikasi)

Seorang kepala sekolah harus mampu untuk melihat secara kritis terhadap bawahannya dalam hal ini guru dan operator sekolah untuk penempatan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya agar dapat bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut As'ad dan Robbins dalam Saondi (2012:24) menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria,yaitu : (1) hasil tugas, (2) perilaku dan (3) ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkounikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan orang lain.

Menurut Mulyasa (2009:77) ada enam faktor utama yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yakni :

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam bentuk teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui pengawasan mutu (*quality control circles*)
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai pengingkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
- f. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Pandangan lain dikemukakan oleh Sikula dalam Mangkunegara (2015:69) menjelaskan bahwa "Penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Berdasarkan dari pendapat tersebut, penilaian prestasi pegawai adalah sesuatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawainya. Dan faktor utama dalam mengukur rating pegawai diklasifikasikan menjadi dua kelas yaitu : (1) Kualitas pribadi, karakteristik atau sifat-sifat pribadi. Contohnya : kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal dan kepemimpinan. (2) Job yang berhubungan dengan tingkah laku. Beberapa faktor antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan keterampilan kerja. Dan menurut Uno evaluasi kinerja adalah

proses yang mengukur kinerja seseorang, dalam proses pengukurannya sudah tentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Evaluasi kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut dengan *review* kinerja, penilaian pegawai atau *rating* personalia. Selanjutnya menurut Mondy dan Noe dalam Kamil (2012:108) ada lima langkah dalam proses penilaian kinerja yaitu :

1. Mengidentifikasi tujuan spesifikasi penilaian kinerja;
2. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam suatu pekerjaan (analisis jabatan);
3. Memeriksa tugas-tugas yang dikerjakan;
4. Menilai kinerja; dan
5. Membicarakan hasil penilaian dengan pegawai.

Selain itu, dilihat dari titik acuan penilaianya, terdapat tiga kriteria penilaian kinerja yaitu, (1) penilaian kinerja berdasarkan hasil, (2) penilaian kinerja berdasarkan perilaku dan (3) penilaian kinerja berdasarkan *judgment*.

#### e. Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja menurut Fuad dalam Uno (2012:87) adalah untuk menyediakan pengetahuan dan keahlian dalam membangun sistem penilaian kinerja dan penerapan sistem imbal jasa, untuk memotivasi pekerjaan yang berhubungan dengan dukungan dalam meningkatkan kapabilitas dan pertumbuhan. Westerman juga menyatakan, evaluasi kinerja mempunyai beberapa tujuan yaitu meningkatkan kecakapan seseorang untuk meningkatkan pelaksanaan nilai tambah, mengidentifikasi kesulitan-kesulitan, dan menyetujui suatu rencana untuk mencapai

peningkatan yang telah diproyeksikan, pengukuran-pengukuran subjek yang tidak tepat dapat merusak motivasi dan orang-orang merasa khawatir kalau yang dinilai adalah peringai pribadinya.

Sementara lain hal dengan Gomes juga menyatakan secara umum tujuan evaluasi kinerja dapat dibagi dua macam, yaitu : (1) untuk menilai kinerja sebelumnya dan (2) untuk memotivasiakan perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Selanjutnya Simamora juga menjelaskan tujuan pokok penilaian ialah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan *valid* berkenaan dengan prestasi seseorang dalam suatu perusahaan/organisasi. Semakin akuratnya informasi yang dihasilkan oleh sistem evaluasi kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap perusahaan organisasi.

Lebih lanjut Suprihanto menyatakan tujuan evaluasi kinerja untuk mengetahui keadaan keterampilan secara rutin digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja secara optimal, peningkatan mutu kinerja; dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan, sehingga dapat diarahkan jenjang kariernya atau perncanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan; terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan; mengetahui kondisi kantor secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya kinerja karyawan; secara pribadi, karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangannya masing-masing, sehingga dapat memacu perkembangan kariernya; dijadikan masukan bagi para peneliti demi perkembangan didalam bidang ke-staf-an pada umumnya dan khususnya bidang personalia. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa tujuan evaluasi kerja adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan *valid* mengenai kinerja seseorang

dalam kurun waktu tertentu pada suatu lembaga demi meningkatkan nasib atau kesejahteraannya.

Dari berbagai konsep para ahli diatas dapat disintesikan kinerja adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

Serta Dimensi kinerja yaitu:

- a. Kualitas Kerja, dengan indikator yaitu ; 1) menguasai bahan ajar, 2) mengelola proses belajar mengajar, dan 3) mengelola kelas.
- b. Kecepatan/Ketepatan Kerja dengan indikator, yaitu 1) menggunakan media atau sumber belajar, 2) menguasai landasan pendidikan, dan 3) merencanakan program pengajaran.
- c. *Personal Qualities* (Kualitas Kepribadian), dengan indikator yaitu ; 1) kemampuan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, dan 2) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan.
- d. Inisiatif Kerja, dengan indikator yaitu 1) memimpin kelas, 2) mengelola interaksi belajar mengajar, dan 3) melakukan penilaian belajar siswa.
- e. Komunikasi, dengan indikator yaitu 1) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan 2) mengelola interaksi dengan lingkungan sekolah untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

## **2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Sekolah merupakan organisasi yang dibentuk oleh beberapa orang yang satu dengan yang lain saling berkoordinasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pimpinannya. Pimpinan yang

berhasil adalah pimpinan yang sadar akan kemampuan dan kekuatannya, memahami dirinya sendiri sebagai individu dan kelompok, serta lingkungan dimana ia berada dan mampu berperilaku sesuai dengan kepemimpinannya.

“Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela” menurut Kreither dan Kinicki dalam Sudaryono (2014:4). Selanjutnya Colquitt et al. (2010:35) berpendapat “kepemimpinan senantiasa berkaitan dengan penggunaan kekuatan atau kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas para pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.” Pendapat lain dikemukakan oleh Siswanto (2015:14) bahwa “Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif.”

Selanjutnya Sutisna (2008:14) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan ialah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok, bagi yang lain dia adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok kearah penetapan tujuan dan penapaian tujuan.”

Sejalan dengan pendapat tersebut Tatang (2015:211) juga berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah hubungan pengaruh yang mendalam antara orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, yang mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya. Dan De Janasz et al. (2009) menyatakan bahwa Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membawa sebuah organisasi kepada level kinerja yang lebih tinggi dengan mentransformasikan visi menjadi aksi. Selain itu menurut Northouse's (sebagaimana dikutip dalam Kumar, 2013-Vol.3) mengemukakan bahwa *“leadership is a process by which a person influences others to accomplish an objective and directs the organization in a way that makes it more cohesive and coherent”* yaitu kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dan

mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Berbeda dengan Ruwitz (2009:05) mengemukakan bahwa :

*Leadership is creativity in action. It is the ability to see the present in terms of the future while maintaining respect for the past. Leadership is respect for history and the knowledge that true growth builds on existing strengths. Leading is in part a visionary endeavor, but it requires the fortitude and flexibility necessary to put vision into action and the ability to work with other in follow when someone else is the better leader.*

berarti kepemimpinan adalah kreativitas dalam beraksi. Ini adalah kemampuan untuk melihat masa kini dalam hal masa depan sambil tetap menghormati masa lalu. Kepemimpinan menghormati sejarah dan pengetahuan bahwa pertumbuhan sejati dibangun berdasarkan kekuatan yang ada. Memimpin adalah usaha visioner, namun membutuhkan ketabahan dan fleksibilitas yang diperlukan untuk mewujudkan visi dan tindakan untuk bekerja sama dengan orang lain jika orang lain adalah pemimpin yang lebih baik.

Menurut Wahjusumidjo (Sebagaimana dikutip dalam Idris, 2016), "Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran". Senada dengan pernyataan tersebut menurut Soetjipto (2017:68) mengemukakan bahwa Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah arus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas".

Sesuai dengan pendapat para ahli diatas Idris dalam penelitiannya (2016) menyatakan bahwa "kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan

wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan”.

### **b. Faktor-faktor Kepemimpinan**

Kepemimpinan dimaknai sebagai derajat keberpengaruhannya, karena kepemimpinan merujuk pada makna pengaruh yang ditimbulkan sebagai seorang pemimpin. Ada beberapa Faktor-faktor utama kepemimpinan Sudarwan dalam Sudaryono (2014: 33-34) : (1) Pemimpin, (2) Pengikut, (3) Situasi, dan (4) Komunikasi. *Pertama*, Pemimpin meliputi kejujuran, perilaku, perbuatan, komunikasi dapat meyakinkan orang lain. *Kedua*, Pengikut meliputi Memotivasi, Menemui, mengetahui, dan mengajak untuk melakukan sesuatu. *Ketiga*, Situasi meliputi Kemampuan pemimpin berada dalam situasi baik efektif maupun tidak efektif. *Keempat*, Komunikasi, meliputi kemampuan berkomunikasi verbal dan nonverbal serta komunikasi dua arah. Lalu Terdapat 2 tipe kekuasaan yang mampu mempengaruhi orang lain, yaitu :

1. kekuasaan yang berasal dari organisasi (*organizational power*) dan
2. kekuasaan yang bersal dari personal (*personal power*).

Dapat terlihat bahwa kekuasaan yang berasal dari (*organizational power*) Organizational power terdiri dari kekuasaan legitimasi, kekuasaan untuk memberikan imbalan, kekuasaan menghukum. Sedangkan kekuasaan yang bersal dari personal (*Personal power*) terdiri dari kekuasaan keahlian, kekuasaan referensi (Tipe kekuasaan ini didasarkan pada satu hubungan ‘kesukaan’ atau *liking*, dalam arti ketika seseorang mengidentifikasi orang lain yang mempunyai kualitas atau

persyaratan seperti yang diinginkannya. Dalam uraian yang lebih konkrit, seorang pimpinan akan mempunyai referensi terhadap para bawahannya yang mampu melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasannya).

Selanjutnya, menurut Siswanto (2015:26) Faktor-faktor kepemimpinan adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarah, Pemotivasi, dan Pengendalian.

- a. Perencanaan, meliputi, tujuan dan langkah/ tindakan yang pasti;
- b. Pengorganisasian, meliputi; Alokasi sumber daya serta batasan otoritas dan tanggung jawab;
- c. Pengarah, meliputi, memastikan agar sumber daya dijalankan melalui perintah dan saran;
- d. Pemotivasi, meliputi, menciptakan suasana kondusif dan menggairahkan;
- e. Pengendalian, meliputi, mengevaluasi rencana dan melakukan tindakan perbaikan.

Ada dua dimensi menurut Sutisna dalam Rohiat (2008:14) yaitu : Dimensi eksekutif dan Dimensi kepemimpinan. Dimensi eksekutif, meliputi : kepala sekolah sebagai manajer dalam pelaksanaan kurikulum, pengatur personil, fasilitas, keuangan, ketatausahaan sekolah, pemelihara tata tertib sekolah serta hubungan sekolah dan masyarakat. Juga sebagai manajer dalam pelaksanaan proses administratif. Dimensi Kepemimpinan, meliputi: Hubungan pendidikan dengan perkembangan IPTEK, memiliki kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan.

Menurut Lunenberg dan Orstein dalam Tatang (2015:112) ada tiga peran kepemimpinan kepala sekolah yaitu, Kepemimpinan, Manajerial dan Kurikulum

Pengajaran. *Pertama*, Kepemimpinan, meliputi : Kepala sekolah kunci dalam membentuk kultur sekolah, menjalin hubungan internal dan eksternal sekolah. *Kedua*, Manajerial, meliputi: (a) Teknis (perencanaan, pengaturan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian), (b) manusia (hubungan antarmanusia, memotivasi dan membangun moral), (c) konseptual (pengetahuan dan teknis berkaitan dengan jasa tentang organisasi). *Ketiga*, Kurikulum Pengajaran, meliputi : peningkatan mutu sekolah, menjamin kualitas pengajaran, mengawasi dan mengevaluasi pengajaran, memonitoring proses pembelajaran di sekolah. Sedangkan menurut De Janasz et al. (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu; (a) Kekuasaan karena jabatan (*position power*) atau kekuasaan formal (*formal power*) yang terdiri dari *legitimate, reward, dan coercive power*; dan (b) kekuasaan yang melekat pada pribadi (*personal power*) atau kekuasaan informal (*informal power*) yang terdiri dari *expert power* dan *referent power*.

### c. Karakter Kepemimpinan

Sikap pemimpin menurut Luthans dalam Sudaryono (2014:46) mendefinisikan bahwa “sikap sebagai perasaan positif atau negative orang atau kelompok mengenai sesuatu objek, orang, barang, kejadian, aktivitas dengan objek tersebut”. Dari defisi tersebut, ada beberapa kata kunci yang harus mendapat penjelasan. *Pertama*, sikap merupakan perasaan atau emosi seseorang yang merupakan komponen afeksi dari sikap. Perasaan ini dapat berbentuk perasaan positif yaitu senang, suka gembira, dan menghindari atau perasaan netral tidak suka tetapi juga tidak benci. *Kedua*, sikap mengenai sesuatu objek yang dapat berupa orang, benda, keadaan, dan kejadian. Ini merupakan komponen ide dari sikap. Ide ini sering berasal dari informasi yang dimiliki orang karena

pengalamannya atau diperoleh dari sumber informasi. Ketiga, sikap orang atau kelompok mempengaruhi perilaku orang atau kelompok tersebut dalam hubungannya dengan obyek.

Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara pemimpin dengan para pengikutnya. Sikap pemimpin dan sikap pengikut mempengaruhi interaksi tersebut. Taktik mempengaruhi dan jenis kekuasaan yang dipilih oleh pemimpin dan perilakunya dipengaruhi oleh sikapnya terhadap para pengikutnya, sejalan dengan pernyataan Hallinger and Murphy dalam TALIS (2009:191)

*Teachers teach and work in schools that are usually administered by managers, often known as principals or headmasters. School administration is itself often part of larger administration units. The conditions of teachers' working life are influenced by the administration and leadership provided by principals, and it is widely assumed that school leadership directly influences the effectiveness of teachers and the achievement outcomes of students*

diartikan bahwa Guru mengajar dan bekerja di sekolah yang biasanya dikelola oleh manajer, sering dikenal sebagai kepala sekolah. Administrasi sekolah sendiri merupakan bagian dari unit administrasi yang lebih besar. Kondisi kehidupan kerja guru dipengaruhi oleh administrasi dan kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah, dan secara umum diasumsikan bahwa kepemimpinan sekolah secara langsung mempengaruhi keefektifan guru dan hasil pencapaian siswa.

Seorang pemimpin diharapkan oleh para pengikutnya mempunyai integritas yang tinggi. Karena integritas dan kejujuran sangat menentukan, keberhasilan kepemimpinan. Wirawan dalam Sudaryono (2014:50) menyatakan "tanpa integritas tidak ada kepercayaan. Pemimpin yang tidak mempunyai integritas tidak akan dipercaya oleh pengikutnya, demikian juga sebaliknya. Tanpa kepercayaan interaksi sosial yang sesungguhnya antara pemimpin dan pengikut tidak akan terjadi. Absennya integritas pada parapada para pengikut menyebabkan mereka

meragukan visi pemimpin. Pemimpin kehilangan potensi untuk mempengaruhi para pengikutnya. Dengan kata lain tanpa integritas tidak ada kepemimpinan. Ada sejumlah indikator untuk mengukur integritas para pemimpin dan pengikutnya, yaitu : (1) Moralitas, (2) Kejujuran, (3) Kemunafikan, dan (4) Memandang teguh rahasia jabatan.

Pemimpin tidak memerintahkan keunggulan, melainkan membangun unggulan. Menjadi unggul adalah menjadikan semua yang didapat dalam batasan-batasan melakukan yang benar bagi organisasi. Keunggulan dimulai dengan pemimpin yang baik yang berkarakter kuat, yang terlibat dalam keseluruhan proses kepemimpinan. Proses pertama adalah menjadi pemimpin berkarakter terhormat. Karakter seseorang berkembang dari waktu ke waktu. Karakter seseorang dibentuk sejak awal kehidupan, ketika dia mulai banyak berfikir. Namun, ketika tidak yaitu persis berapa banyak atau bagaimana karakter awal berkembang . tentu saja aman untuk menyatakan bahwa karakter tidak berubah dengan cepat (Danim dalam Sudaryono 2014:52).

Menurut Danim dalam Sudaryono (2014:53) menyatakan beberapa referensi menetukan 6 (enam) karakteristik kepemimpinan yang baik, yaitu :

- a. Memahami otentisitas sejarah keberadaan organisasi,
- b. Memahami otentisitas sumber-sumber organisasi
- c. Memahami otentisitas struktur organisasi
- d. Memahami otentisitas kekuatan organisasi
- e. Memahami otentisitas misi organisasi
- f. Memahami otentisitas makna organisasi.

Menurut Maxwell dalam Sudaryono (2014:56) pengembangan karakter sebagai pemimpin yang harus diketahui setiap orang adalah :

- a. Karakter lebih dari sekedar ucapan. Karena perbuatanlah yang menunjukkan karakter, karakter adalah menentukan siapadiri anda.
- b. Bakat adalah karunia, karena karakter adalah sebuah pilihan.
- c. Karakter menghasilkan hubungan yang bertahan lama, yakni kepemimpinan sejati selalu melibatkan orang lain.
- d. Seseorang tidak dapat melampaui keterbatasan karakternya. Yakni menurut Berglas dalam Sudaryono (2014:23) mengatakan bahwa orang-orang yang sukses selalu besar, namun tidak ditopang oleh karakter saat melalui tekanan, pasti akan mengalami bencana.

Menjadi seorang pemimpin yang efektif secara alami hanya memerlukan seseorang untuk berhenti berusaha menjadi orang lain, beberapa kombinasi dari orang lain. Tentu saja pemimpin yang efektif dimulai dari dirinya sendiri. Jika diidentifikasi ditemukan karakteristik tertentu yang secara ilmiah dimiliki oleh pemimpin yg efektif. Hodge dalam Sudaryono (2014:57) mengemukakan tentang karakteristik pemimpin, yaitu :

- a. Memiliki visi, pemimpin yang efektif memiliki visi karena mereka tahu mereka akan pergi dan tahu pula bagaimana berbagi visi untuk menginspirasi orang lain.
- b. Pemimpin yang efektif memiliki fokus untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan membuat visi menjadi kenyataan. Mereka melakukan apa yang masuk akal baginya dan bekerja dengan basis keunggulan.

- c. Pemimpin yang efektif memenagi dukungan dari visinya dengan memanfaatkan gaya dan aktifitas yang paling cocok untuk mereka sebagai individu. Mereka memahami bahwa ketika ada di zona yang efektif, hal itu akan bekerja lebih baik baginya dan juga bagi organisasi.
- d. Pemimpin yang efektif secara alami lebih terfokus untuk *menjadi* daripada *melandukannya*. Artinya meyakini bahwa secara alami dia lah yang memimpin. Memiliki kesadaran diri yang solid dan menggunakannya untuk keuntungan organisasi.
- e. Pemimpin yang efektif secara alami tahu bagaimana mereka bekerja pling efien dan efektif. Artinya seseorang sebagai pemimpin telah belajar dari keberhasilan dan kegagalan, mengasah kemampuan, mengintegrasikan pengalaman, keterampilan, kompetensi dan kesadaran dirinya menjadi sebuah kinerja yang efektif dan efisien.
- f. Pemimpin yang efektif secara alami tahu bagaimana memanfaatkan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan. Artinya pemimpin memusatkan perhatian pada tujuan yang akan membuat visi menjadi kenyataan.
- g. Pemimpin efektif tidak mencoba menjadi orang lain. Artinya memahami bahwa bekerja untuk diri sendiri hanya ketika berada pada posisi terbaiknya.
- h. Pemimpin yang efektif mencari orang-orang dengan berbagai ciri efektivitas alam. Artinya pemimpin dapat menilai keterampilan yang saling melengkapi dan sifat-sifat orang lain, dia tidak hanya menghargai orang lain melainkan juga bergantung pada orang lain untuk mengisi kekosongan.

- i. Pemimpin yang efektif menarik orang lain. Dia adalah pemimpin dari orang-orang ingin bekerja untuk dan dengan mereka.
- j. Pemimpin yang efektif terus mengembangkan kekuatan dalam rangka memenuhi kebutuhan baru dan mencapai tujuan baru. Artinya pemimpin ini adalah pembelajar aktif dan fokus pada kekuatan yang lebih produktif.

Selain itu ada yang merumuskan secara garis besar dan pokok-pokok tentang macam-macam sifat kepemimpinan, menurut Abdurrahman dalam Purwanto (2010:53) menyimpulkan macam-macam sifat kepemimpinan menjadi lima sifat pokok yang disebutnya *pancasifat* sebagai berikut : 1. Adil, 2. suka melindungi, 3. Penuh inisiatif, 4. Penuh daya penarik, dan penuh kepercayaan pada diri sendiri. Dan Ordway Tead juga mengemukakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagai berikut : 1. Berbadan sehat, kuat dan penuh energy, 2. Yakin akan maksud dan tujuan organisasi, 3. Selalu bergairah, 4. Bersifat ramah-ramah, 5. Mempunyai keteguhan hati, 6. Unggul dalam teknik bekerja, 7. Sanggup bertindak tegas, 8. Memiliki kecerdasan 9. Pandai mengajari bawahan, dan 10. Kepercayaan pada diri sendiri.

#### e. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis dan Newstrom dalam Sudaryono (2014:200) Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin , yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Selanjutnya menurut Rivai dalam Sudaryono (2014:200) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, yang didalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sedang gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya menurut Nawawi dalam Sudaryono (2014:201). Selanjutnya menurut Fillipo dalam Sudaryono (2014:201) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran.

Sedangkan Thoha dalam Sudaryono (2003:201) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dan Emerson *et al* dalam Sudaryono (2014:201) mengemukakan enam tipe kepemimpinan, yaitu : (1) kepemimpinan otokratis, (2) kepemimpinan diktator, (3) kepemimpinan demokratis, (4) kepemimpinan karismatis, (5) kepemimpinan paternalis dan (6) kepemimpinan *laissez-faire*.

Dari keenam tipe gaya kepemimpinan tersebut menurut Purwanto (2010:48) gaya-gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga pokok gaya dalam kepemimpinan, yaitu : 1) Kepemimpinan otokratis yaitu pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya, memimpin adalah menggerakan dan memaksa kelompok. 2) Kepemimpinan yang *laissez faire*, yaitu pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang pengikutnya berbuat sekehendaknya. Karena

pemimpin pada tipe ini tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Dan 3) Kepemimpinan yang demokratis, yaitu kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap bawahannya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai gaya dan tipe kepemimpinan dari para ahli diatas memberikan pengetahuan bahwa dari berbagai gaya dan tipe kepemimpinan tersebut dapat membuat pengaruh terhadap kinerja operator salah satu tipe kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis sebagai seorang pimpinan yang menjadikan dirinya bukan seorang yang bertindak memaksakan kehendak pada pengikutnya namun pemimpin yang dapat bekerjasama dengan pengikutnya secara bersama-sama dalam mencapai tujuan.

Sehingga dari berbagai konsep para ahli diatas dapat disintesiskan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan diri seseorang dalam mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Dengan dimensi kepemimpinan, yaitu :

1. Kekuasaan pada organisasi
2. Kekuasaan Personal

Kekuasaan pada organisasi, dengan indikator yaitu, 1) kekuasaan legitimasi, 2) kekuasaan untuk memberikan imbalan, dan 3) kekuasaan menghukum. Dan Kekuasaan personal, dengan indikator, yaitu ; 1) kekuasaan keahlian, dan 2)

kekuasaan referen (kekuasaan rujukan atau *referent power* ini merupakan kekuasaan yang diperoleh atas dasar kekaguman, keteladanan, kharisma dan kepribadian dari seorang pemimpin).

Sebagaimana dikutip dalam Wahyuni (2014) menyatakan bahwa berdasarkan kajian teori yang ada, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada teori yang menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer sekolah. Hampir dapat dipastikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka seluruh kegiatan sekolah akan berjalan optimal. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru. Begitu juga dengan kinerja operator sekolah yang akan lebih baik dan optimal dalam melakukan pekerjaannya.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Flippo dalam Hasibuan (2017:142) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarabkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. berbeda dengan Mc Donald dalam Sardiman (2014:73) mendefinisikan Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Selanjutnya definisi yang dikemukakan oleh McCormick dalam Mangkunegara (2002:94) bahwa Motivasi Kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Barelson dan Steiner dalam Siswanto (2015:119) mengemukakan Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dalam definisi ini terlihat bahwa motivasi merupakan penggerak seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mendukung pendapat sebelumnya diatas, Callahan dan Clark dalam Mulyasa (2009:81) menyatakan bahwa Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Jadi motivasi adalah motor penggerak untuk kita sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai kinerja yang ditentukan oleh pemimpin.

### **b. Faktor- Faktor Motivasi Kerja**

Setelah mengetahui beberapa definisi dari motivasi, maka kita juga harus mengetahui apa saja faktor-faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor, yaitu : (a) *The Desire to Live*, (b) *The Desire of Position*, (c) *The Desire for Power* dan (d) *The Desire for Recognition*. Pertama, *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup) merupakan keinginan utama manusia bekerja, untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidup. Kedua, *The Desire of Position* (keinginan untuk suatu posisi) merupakan keinginan kedua manusia bekerja karena ingin mendapatkan posisi/tempat tertentu. Ketiga, *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan) merupakan keinginan manusia untuk memiliki, yang mendorong manusia mau bekerja. Keempat, *The Desire for Recognition* (keinginan untuk pengakuan)

meliputi pengakuan, penghormatan, dan status sosial. Merupakan keinginan manusia untuk bekerja.

Faktor lain menurut Mc Donald dalam Sardiman (2014:73) ada tiga (3) elemen penting dalam motivasi :

1. Motivasi mengawali perubahan energy pada diri individu manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling
3. Motivasi dirangsang karena ada tujuan.

Ini menjelaskan bahwa *pertama*, motivasi mengawali perubahan energi pada diri individu manusia. Meliputi perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem “*neurophysiological*” yang ada pada organisme manusia. *Kedua*, Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. *Ketiga*, Motivasi dirangsang karena ada tujuan, merupakan respons darisatu aksi, yakni tujuan. Motivasi sering muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain. Dalam hal ini adalah tujuan yang menyangkut soal kebutuhan.

Hal lain disebutkan oleh Mangkunegara (2015:94) tentang faktor-faktor motivasi yaitu, Dorongan, Insentif, Tujuan, dan Kepuasan. Dengan mekanisme menyatakan bahwa *pertama*, Dorongan, meliputi kebutuhan yang belum atau sudah terpenuhi. *Kedua*, Insentif, meliputi Perangsang dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

*Ketiga*, Tujuan, meliputi Keinginan individu terhadap suatu kebutuhan, dan *keempat*, Kepuasan, meliputi rasa bahagia ataupun kecewa terhadap sesuatu

kebutuhan yang terpenuhi ataupun tidak. Sedangkan menurut Menurut Sagir dalam Siswanto (2015:119) motivasi memiliki elemen-elemen, yaitu :

1. Kinerja (*achievement*)
2. Penghargaan (*recognition*)
3. Tantangan (*challenge*)
4. Tanggung Jawab (*responsibility*)
5. Pengembangan (*development*)
6. Keterlibatan (*involvement*)
7. Kesempatan (*opportunity*)

Dengan penjelasan Kinerja (*achievement*), meliputi sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk menacapai suatu sasaran yang lebih tinggi. Penghargaan (*recognition*) yaitu pengakuan atas suatu kinerja (kepuasan batin), penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Tantangan (*challenge*) yaitu Gairah untuk mengatasi suatu tantangan yang menjadi stimulus untuk mencapai tujuan. Tanggung Jawab (*responsibility*) meliputi rasa ikut serta memiliki sehingga menimbulkan tanggung jawab. Pengembangan (*development*) meliputi pengalaman kerja, kesempatan untuk maju dan produktivitas kinerja karyawan. Keterlibatan (*involvement*) yaitu menumbuhkan rasa ikut terlibat dalam bentuk saran melalui kotak saran ataupun saat mengambil keputusan. Kesempatan (*opportunity*) Meliputi kesempatan untuk maju dalam jenjang karir dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak. Lain hal menurut Menurut Maslow, beberapa faktor motivasi : (1) Kebutuhan untuk aktualisasi diri, (2) Kebutuhan untuk dihargai, (3) Kebutuhan kasih sayang, (4) Kebutuhan akan rasa aman dan (5) Kebutuhan fisik.

Kebutuhan untuk aktualisasi diri adalah kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan untuk dihargai, yaitu terdiri dari dua bagian; (a) penghormatan/penghargaan dari diri sendiri dan (b) penghargaan dari orang lain. Kebutuhan kasih sayang, yaitu adanya hubungan afektifitas atau ikatan emosional dengan individu lain, baik sesama jenis maupun lawan jenis. Kebutuhan rasa aman, meliputi: ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungan. Kebutuhan fisik, meliputi kebutuhan paling mendasar dan paling mendesak, seperti makan, minum, air serta udara.

### c. Kebutuhan dan Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang, tidak serasi atau ketegangan yang menuntut suatu kepuasan. Kalau sudah simbang dan sudah terpenuhi pemuasannya berarti tercapailah suatu kebutuhan yang diinginkan. Keadaan yang tidak seimbang dan kepuasan yang tidak terpenuhi itu diperlukan motivasi yang tepat. Kalau kebutuhan manusia telah terpenuhi dan telah terpuaskan, sehingga akan timbul tuntutan kebutuhan yang baru. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia berisfat dinamis, berubah-ubah sesuai dengan sifat kehidupan manusia itu sendiri.

Menurut Morgan dalam Sardiman (2012:78) manusia hidup memiliki berbagai kebutuhan :

1. kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk sesuatu aktivitas
2. kebutuhan untuk menyenangkan orang lain
3. kebutuhan untuk mencapai hasil
4. kebutuhan untuk mengatasi kesulitan.

Selanjutnya kebutuhan-kebutuhan dengan bekerja menurut Hasibuan (2017:142) sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisik dan keamanan, seperti makan, minum, perumahan, seks dan semacamnya, disamping kebutuhan akan rasa aman dan menikmatinya.
- b. Kebutuhan sosial, adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani, dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia bergantung satu sama lainnya.
- c. Kebutuhan egoistik, adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.
- d. Kegairahan kerja, adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang pemimpin akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Sementara itu, teori-teori motivasi kerja dalam Mangkunegara (2015:94) ada empat teori motivasi yaitu:

Teori Kebutuhan, didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2015:94) mengemukakan hirarki kebutuhan

manusia adalah sebagai berikut ; a) kebutuhan fisiologis, b) kebutuhan rasa aman, c) kebutuhan untuk merasa memiliki, d) kebutuhan akan harga diri, dan e) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Teori *ERG (Existence,Relatedness,Growth)* dari Aldefer dalam Mangkunegara (2015:98), teori ini merupakan refleksidari nama tiga dasarkebutuhan, yaitu :

- a. *existence needs*, kebutuhhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja .
- b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhungna dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Dalam teori menurut Aldefer masih ada kekurangan jika dibandingkan dengan teori menurut Abraham Maslow, karena dalam teori *ERG* kurang menekankan pada susunan hirarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Dan perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukan regresi dengan penambahan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah (Mangkunegara, 2015:98).

Teori Insting, timbul karena berdasarkan teori Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan reflex dan intingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Selanjutnya, teori Darwin ini dikembangkan oleh James, Freud, dan Mc Dougall yang mengembangkan dan menjadikan teori *insting*

sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. Sedangkan Mc Dougall menyusun daftar *insting* yang berhubungan dengan semua tingkah laku manusia (Mangkunegara, 2015:99).

Teori *Drive*, menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhan agar menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai contoh dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidakseimbangan tekanan. Menurut Hull dalam Mangkunegara (2015:99) mengemukakan bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan.

Teori Lapangan, merupakan konsep menurut Lewin dalam Mangkunegara (2015:100). Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih terfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

#### d. Prinsip – prinsip dalam Motivasi Kerja

Setelah mengetahui beberapa kebutuhan dan teori tentang motivasi, maka terdapat beberapa prinsip-prinsip motivasi kerja pegawai dalam Mangkunegara (2015:100), yaitu :

## 1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya untuk memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

## 2. Prinsip Komunikasi

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

## 3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahannya (pegawai) mempunyai andil didalam organisasi dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut maka pegawai akan makin termotivasi dalam bekerja.

## 4. Prinsip Pendeklegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin. Senada dengan Mangkunegara, Hasibuan (2017:146) mengemukakan asas-asas motivasi dibagi menjadi lima bagian yaitu : (1) Asas mengikutsertakan, (2) Asas Komunikasi, (3) Asas Pengakuan, (4) Asas Wewenang yang didelegasikan dan (5) Asas Perhatian Timbal Balik. Asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan

kepuasan kepada pegawai. Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (*output*) dan masukan (*input*), dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah.

#### e. Teknik Motivasi Kerja

Dalam bekerja kita harus mempunyai motivasi dalam peningkatan kinerja kita sebagai pegawai, dalam hal ini seorang pegawai harus memiliki teknik dalam memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja. Mangkunegara (2015:101) mengemukakan dua teknik motivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai dan (2) teknik komunikasi persuasif. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundament yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperlihatkan apa yang dibutuhkannya

Maslow dalam Mangkunegara (2015:94) mengemukakan hirarki kebutuhan pegawai yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang paling mendasar yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seks.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan prestasi.

Sedangkan, Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Yaitu perhatian, minat hasrat, keputusan, aksi/tindakan, dan kepuasan. Penggunaanya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minat maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Dari berbagai konsep para ahli diatas dapat disintesiskan bahwa Motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri pegawai yang menyebabkan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi serta kebutuhan dan kepuasan kerja. Dengan dimensi motivasi yaitu :

1. Motivasi Ekstrinsik, Dengan indikator : a) Penghargaan (*Recognition*), b) Tantangan (*challenge*) dan c) Tanggung Jawab (*responsibility*), dan
2. Motivasi Intrinsik, dengan indikator ; a) Pengembangan (*development*) dan b) Keterlibatan (*involvement*)

## B. Penelitian Terdahulu

- Penelitian yang relevan dengan topik yang akan dilakukan peneliti adalah
1. Penelitian yang dilakukan oleh Lumbanraja pada tahun 2014, mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka dengan judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan". Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian survai. Responden adalah guru SMP Negeri 1 Pandan sebanyak 42 orang, penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antar variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengumpulan data di lakukan melalui kuesioner dan dokumen sekolah. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan, 1).Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan. 2).Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan. 3).Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan. Berdasarkan analisis determinan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Angga Debby Frayudha tahun 2016, mahasiswa Prgram Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang. Melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang" penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *path analysis*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan kausalitas dari beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan Kabupaten Rembang sebanyak 87 pegawai. Data dikumpulkan dengan angket dan studi dokumen setelah itu data diuji validitas dan reabilitas, setelah itu data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS AMOS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala dinas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyu Triwati pada tahun 2014, melalui Jurnal Ilmiah Guru “COPE”, No. 02/Tahun XVIII/November 2014 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp/Mts Di Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo” Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah 160 guru SMP/MTs di Kecamatan Galur Kabupaten Kulonprogo. Sampel ditentukan dengan teknik *random sampling proportional technique* sehingga diperoleh 119. Teknik pengumpulan dan penelitian ini adalah angket. Sebelum digunakan instrument angket diuji validitasnya dengan menggunakan *corrected item-total correction correlation*. Selain itu, instrument penelitian diuji reliabilitasnya dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Data dianalisis dengan menggunakan *partial correlation analysis* dan hipotesis diuji dengan menggunakan *double regression analysis*.

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja

guru, dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Tiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo, dan keempat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Catherine Barrett and Robert Breyer dalam *Journal of Research Initiatives*: Vol 1:2014 yang berjudul *The Influence of Effective Leadership on Teaching and Learning*. Dengan abstrak yaitu “Kepala sekolah dan pendidik ditantang untuk memenuhi tuntutan pengajaran yang meningkat dan belajar, yang menjadi sulit di lingkungan yang penuh dengan arus bawah yang negatif seperti kemiskinan, kepuasan guru, gaji, dan pengajaran. Administrator harus menanamkan gairah guru dan memberikan kepemimpinan yang efektif untuk memotivasi guru untuk melibatkan dan memberi semangat kepada siswa. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi instruksional pemodelan Prinsipal meinpengaruhi penerapan strategi guru yang mendorong siswa yang lebih besar keterlibatan dan pembelajaran. Mempertahankan semangat guru untuk mengajar dan memberi pendidik motivasi untuk melibatkan siswa dalam pelajaran melalui kepemimpinan dan pemodelan yang efektif dibahas dalam penelitian ini”.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Hadiyanto pada tahun 2015 dalam (*Asia-Pacific Collaborative education Journal Vol. 11, No. 2, 2015*) yang berjudul *The Contributions of Leadership, Supervision, and Working Motivation to Indonesian Elementary School Teachers Performance and Policy Recommendations* penelitian ini berisi abstrak bahwa "Kontribusi Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Rekomendasi Guru Sekolah Dasar Indonesia Penelitian ini berisi abstrak Tujuan dari studi arus ini adalah untuk menguji kontribusi kontribusi fungsi kepemimpinan, supervisi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri di salah satu kecamatan di Provinsi Jambi, Sumatera, Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 122 guru. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi, dibantu oleh aplikasi statistik pelepasan SPSS 16.0. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan termasuk kategori sangat tinggi dengan nilai mean 3,2657, supervisi dengan mean 3,2608, motivasi dengan nilai mean 3,3465, dan kinerja guru dengan nilai rata-rata 3,4447. Temuan analisis regresi sederhana dengan metode *single step* (masuk) juga menunjukkan bahwa kontribusi fungsi kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan nilai *R Square* sebesar 47,6%, kontribusi supervisi terhadap kinerja guru dengan nilai *R Square* adalah 45,3%, dan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai *R Square* adalah 69,3%. Selanjutnya, beberapa analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kontribusi fungsi kepemimpinan, supervisi, dan motivasi kerja sama sekali terhadap kinerja guru dengan nilai *R Square* sebesar 74,3%. Studi ini memberikan informasi

bagi pembuat kebijakan, pemimpin sekolah, peneliti, dan pendidik guru untuk memahami bagaimana kontribusi fungsi kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru”.

### C. Kerangka Berfikir

#### 1. PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR

Kinerja adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan dan kepemimpinan adalah kemampuan diri seseorang dalam mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah sangat mewarnai kondisi kerja para pegawainya. Karena pengaruh sosial dengan pegawai dan para murid serta tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, menjadikan kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru dan operator sekolah dasar sebagai pengikutnya. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja para pegawainya.

**Gambar 2.1**



Keterangan : X1 → Y (Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar)

## 2. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR

Kinerja adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan dan motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri pegawai yang menyebabkan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi serta kebutuhan dan kepuasan kerja, dengan adanya motivasi kerja maka operator sekolah dasar akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sebagai petugas yang menangani data sekolah. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar.

**Gambar 2.2**



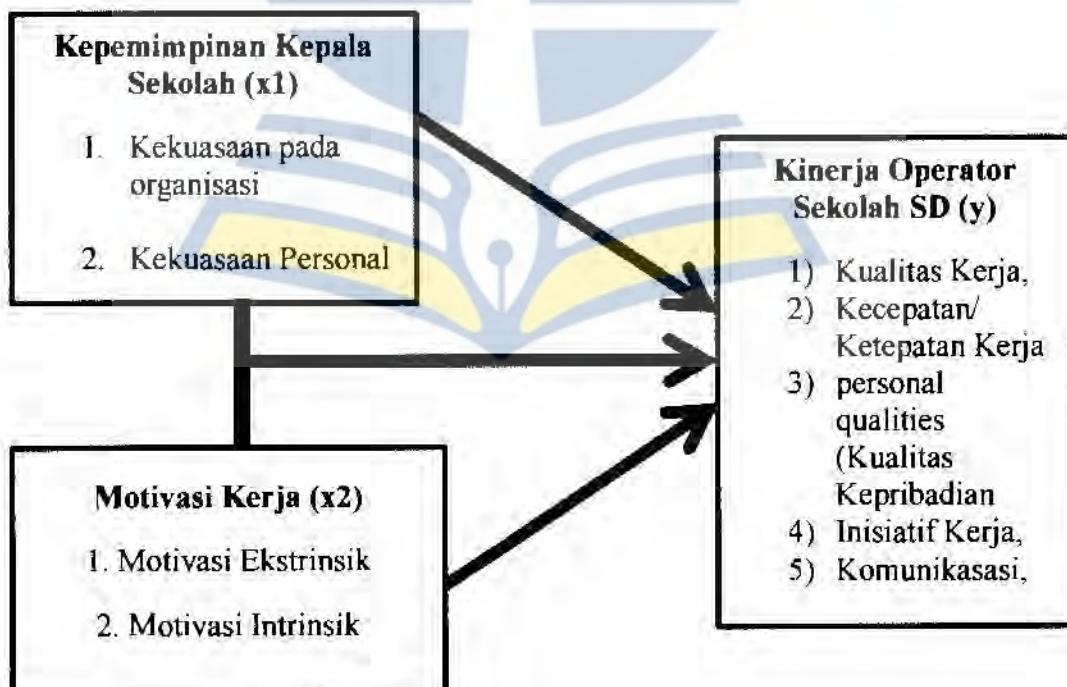
Keterangan : X2 → Y (Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar)

## 3. PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA SECARA SIMULTAN TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR

Kinerja adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan dan Kepemimpinan adalah kemampuan diri seseorang dalam mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi agar mencapai tujuan tertentu. serta Motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri pegawai yang menyebabkan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi serta kebutuhan dan kepuasan kerja.

Kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin sekolah, guru dan operator sekolah dengan baik pula yang selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaliknya, jika kinerja kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja para pengikutnya seperti guru dan operator sekolah juga tidak akan maksimal. Sebagai seorang pimpinan dalam lingkungan kerja, kepala sekolah selain menjadi manager juga menjadi seorang motivator bagi para guru dan operator sekolah. Dengan memberi contoh tindakan yang baik dan motivasi-motivasi kerja yang nyata serta baik akan dapat meningkatkan kinerja guru dan operator sekolah dasar. Maka diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja operator sekolah dasar di Kabupaten Bogor. Secara ringkas kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada tabel pada gambar berikut :

**Gambar 2.3**



$$X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y$$

## Keterangan :

X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Operator Sekolah

Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja operator sekolah dasar di Kabupaten Bogor.

## D. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifatatau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:64). Variable yang digunakan pada penelitian ini merupakan variable bebas dan variable terikat.

Berikut penjelasannya:

### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabelm yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:64). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

#### a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan diri seseorang dalam mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Dengan dimensi kepemimpinan, yaitu :

1. Kekuasaan pada organisasi
2. Kekuasaan Personal

Kekuasaan pada organisasi, dengan indikator yaitu, 1) kekuasaan legitimasi, 2) kekuasaan untuk memberikan imbalan, dan 3) kekuasaan menghukum. Dan

Kekuasaan personal, dengan indikator, yaitu ; 1) kekuasaan keahlian, dan 2) kekuasaan referen (kekuasaan rujukan atau *referent power* ini merupakan kekuasaan yang diperoleh atas dasar kekaguman, keteladanan, kharisma dan kepribadian dari seorang pemimpin).

### b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri pegawai yang menyebabkan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi serta kebutuhan dan kepuasan kerja. Dengan dimensi motivasi yaitu :

1. Motivasi Ekstrinsik, Dengan indikator : a) Penghargaan (*Recognition*), b) Tantangan (*challenge*) dan c) Tanggung Jawab (*responsibility*). dan
2. Motivasi Intrinsik, dengan indikator ; a) Pengembangan (*development*) b) dan c) Keterlibatan (*involvement*)

### 2. Variabel Terikat

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:64). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja operator sekolah dasar (Y) di Kabupaten Bogor.

Kinerja operator sekolah adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Serta Dimensi kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja, dengan indikator yaitu ; 1) menguasai bahan ajar, 2) mengelola proses belajar mengajar, dan 3) mengelola kelas.
- b. Kecepatan/ketepatan kerja dengan indikator, yaitu 1) menggunakan media atau sumber belajar, 2) menguasai landasan pendidikan, dan 3) merencanakan program pengajaran.

- c. *Personal Qualities* (Kualitas Kepribadian), dengan indikator yaitu ; 1) kemampuan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, dan 2) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan.
- d. Inisiatif Kerja, dengan indikator yaitu 1) memimpin kelas, 2) mengelola interaksi belajar mengajar, dan 3) melakukan penilaian belajar siswa.
- e. Komunikasi, dengan indikator yaitu 1) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan 2) mengelola interaksi dengan lingkungan sekolah untuk peningkatan kualitas pembelajaran.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan korelasional, yaitu salah satu penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Penelitian ini dilakukan pada sekolah dasar di Kabupaten Bogor. Penelitian ini mengkaji tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah kinerja operator sekolah dasar( $Y$ ).

#### B. Populasi Penelitian

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah informasi yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Dasar dan Operator sekolah dasar yang ada di Kabupaten Bogor. Karena banyak

keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka akan diambil sampel dari seluruh populasi yang ada. Dengan mengambil sampel dari beberapa wilayah Kecamatan di Kabupaten Bogor, untuk mewakili populasi kepala sekolah dan operator sekolah dasar se-Kabupaten Bogor.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi**

| No | Variabel         | Populasi     |
|----|------------------|--------------|
| 1  | Kepala Sekolah   | 1.550        |
| 2  | Operator Sekolah | 1.550        |
|    | <b>Jumlah</b>    | <b>3.100</b> |

## **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian tentang kinerja operator sekolah dasar ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kabupaten Bogor. Peneliti mangambil konsentrasi dibeberapa kecamatan, yaitu di Kecamatan Ciseeng, Kecamatan Rumpin, Kecamatan Gunungsindur, Kecamatan Parung dan Kecamatan Kemang. Tempat penelitian ini dipilih peneliti karena faktor jarak yang lebih dekat dan tejangkau dengan kemampuan peneliti.

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan sejak awal disahkannya proposal penelitian dan kegiatan ini dimulai dari bulan september sampai dengan desember 2017.

## **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel populasi yang telah diketahui jumlahnya sebanyak 3100 orang se-Kabupaten Bogor. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam

penentuan sampel 5% alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 5% karena jumlah populasi lebih dari 1000.

### Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian :

$$n = \frac{3100}{3100(0,05)^2 + 1} = 399,87 \text{ dibulatkan jadi } 400$$

berdasarkan hasil perhitungan tersebut, sampel yang didapat berjumlah 400 orang.

Jumlah sampel yang telah didapat dibagi menjadi 2 unit dengan strata penentuan jumlah sampel masing-masing unit mempunyai proporsi yang sama .

$$\text{Sampel}_i = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Pengambilan sampel dari masing-masing unit sebagai berikut :

$$\text{Untuk Kepala Sekolah} = \frac{1550}{3100} \times 400 = 200$$

$$\text{Unit untuk Operator sekolah} = \frac{1550}{3100} \times 400 = 200$$

Dalam menentukan sampel dari masing-masing sekolah sebagai responden terpilih dengan menggunakan teknik yang populasinya mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (*stratified proportionale random*

*sampling).* Untuk lebih jelasnya perhitungan pengambilan sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 3.2**

| No | Nama                   | Jumlah | Perhitungan                          | Pembulatan |
|----|------------------------|--------|--------------------------------------|------------|
| 1  | Kepala Sekolah         | 1.550  | $\frac{1550}{3100} \times 400 = 200$ | 200        |
| 2  | Operator Sekolah Dasar | 1.550  | $\frac{1550}{3100} \times 400 = 200$ | 200        |
|    | Jumlah                 | 3.100  |                                      | 400        |

### C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 92) menyatakan bahwa “Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti.” Dengan jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian maka tergantung pada jumlah variable yang diteliti. Instrumen-instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan, tapi masih ada yang perlu dibuat oleh peneliti sendiri. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka instrument harus mempunyai skala.

Data penelitian adalah skor untuk setiap variabel yang diperoleh melalui penyebaran angket sebagai instrument pengumpulan data. Instrument angket digunakan untuk menjaring data Kinerja Operator sekolah dasar(Y), Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

## 1. Instrumen Variabel Kinerja Operator sekolah dasar(Y)

### a. Definisi Konseptual

Kinerja operator sekolah dasar adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

### b. Definisi Operasional Variabel

Kinerja adalah skor perilaku operator sekolah dasar dinilai oleh kepala sekolah dengan menggunakan instrument yang disusun berdasarkan indikator, yaitu 1) Kualitas Kerja, 2) Kecepatan/Ketepatan Kerja, 3) *personal qualities* (Kualitas Kepribadian), 4) Inisiatif Kerja, dan 5) Komunikasi,

### c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Operator Sekolah SD

Butir-butir pernyataan yang disusun dalam kuesioner Kinerja operator sekolah dasar dikembangkan sesuai dengan kisi-kisi yang ditunjuk pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

### Kisi-kisi Instrumen Kinerja Operator Sekolah Dasar Sebelum Uji Coba Variabel Kinerja Operator Sekolah (Y)

| No | Indikator                 | Pernyataan Positif         | Pernyataan Negatif | Jumlah Butir |
|----|---------------------------|----------------------------|--------------------|--------------|
| 1  | Kualitas Kerja            | 1,2,3,4,5,7,9,10           | 8                  | 10           |
| 2  | Kecepatan/Ketepatan Kerja | 11,12,13,14,16,17,18,19,20 | 15                 | 10           |
| 3  | Kualitas Kepribadian      | 21,22,23,25,26,27,28,29,30 | 24                 | 10           |
| 4  | Inisiatif Kerja           | 31,32,33,34,35,36,38,39,40 | 37                 | 10           |
| 5  | komunikasi                | 41,42,44,45,46,47,48,49,50 | 43                 | 10           |
|    | <b>Jumlah</b>             | <b>45</b>                  | <b>5</b>           | <b>50</b>    |

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dimaksudkan untuk menjaring data tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar. Adapun alasan penyusunan menggunakan kuesioner, karena kuesioner merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang efisien dan efektif untuk keadaan responden yang cukup banyak. Dalam penyusunan instrumen penelitian digunakan model dari Rensis *Likert*. Menurut Sugiyono (2016: 93) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Adapun skala *option* dan pembobotan yang digunakan untuk komponen positif seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.4**  
**Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert**

| No | Option             | Skor |
|----|--------------------|------|
| 1  | Selalu (SL)        | 5    |
| 2  | Sering (SR)        | 4    |
| 3  | Kadang-kadang (KD) | 3    |
| 4  | Jarang (JR)        | 2    |
| 5  | Tidak Pernah (TP)  | 1    |

Komponen negatif yang diperlukan adalah : selalu (SL) nilai 1 ; Sering (SR) nilai 2; Kadang-kadang (K) nilai 3; Pernah (P) nilai 4; Tidak Pernah (TP) nilai 5

#### d. Kalibrasi instrument Kinerja Operator Sekolah SD

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

reliabilitasnya menggunakan *Interval Consistency* yang dilakukan dengan formula *Cronbach*.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r *product moment*, yaitu menentukan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 kemudian n (uji coba) = 30 orang, sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas diketahui bahwa dari 50 butir pernyataan terdapat 38 butir yang dinyatakan valid, yaitu: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14,15,20,21,22,23,24,25,29, 30,31,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,44,45,46,47,48,49, dan 50. Dan terdapat 12 butir pernyataan yang drop ( $r_{hitung} < r_{kritis}$ ). Sedangkan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* adalah 0,919, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Berikut adalah kisi-kisi instrumen setelah uji coba.

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Operator Sekolah Dasar (Y) Setelah Uji Coba**

| No | Indikator                 | Pernyataan Positif         | Pernyataan Negatif | Jumlah Butir |
|----|---------------------------|----------------------------|--------------------|--------------|
| 1  | Kualitas Kerja            | 1,2,3,4,5,7,9,10           | 8                  | 9            |
| 2  | Kecepatan/Ketepatan Kerja | 11,14,20                   | 15                 | 4            |
| 3  | Kualitas Kepribadian      | 21,22,23,25,29,30          | 24                 | 7            |
| 4  | Inisiatif Kerja           | 31,33,34,35,36,38,39,40    | 37                 | 9            |
| 5  | komunikasi                | 41,42,44,45,46,47,48,49,50 | 0                  | 9            |
|    | <b>Jumlah</b>             | <b>34</b>                  | <b>4</b>           | <b>38</b>    |

## 2. instrument Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

### a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan diri seseorang dalam mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi agar mencapai tujuan tertentu.

### b. Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor kepala sekolah yang diukur oleh operator sekolah dasar dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator, yaitu 1) Kekuasaan pada organisasi, meliputi kekuasaan legitimasi, kekuasaan untuk memberikan imbalan, kekuasaan menghukum, 2) Kekuasaan Personal, meliputi kekuasaan keahlian, kekuasaan referen.

### c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Butir-butir pernyataan yang disusun dalam kuesioner kepemimpinan kepala sekolah dikembangkan sesuai dengan kisi-kisi yang ditunjukan pada tabel 3.6.

**Tabel 3.6**

### **Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Sebelum Uji Coba**

| No            | Indikator                 | Pernyataan Positif  | Pernyataan Negatif | Jumlah Butir |
|---------------|---------------------------|---|--------------------|--------------|
| 1             | Kekuasaan pada Organisasi | 1,2,3,4,5,6,7,11,12,14,15,<br>16,17,18,19,20,21,22,23                   | 8,9,10,24,25       | 25           |
| 2             | Kekuasaan Personal        | 26,27,28,29,32,33,34,35,36<br>,<br>37,38,39,40,41,42,43,44,45<br>,46,47 | 30,31,48,49,50     | 25           |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>40</b>   | <b>10</b>          | <b>50</b>    |

Definisi jenis instrumen yang digunakan untuk menghimpun data tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah non tes dengan alat ukur kuesioner.

Penilaian menggunakan rentang nilai 1-5 dengan komponen positif yang diperlukan adalah : Selalu (SL) nilai 5; Sering (SR) nilai 4; Kadang-kadang (KD) nilai 3 ; Jarang (JR) nilai 2 ; Tidak Pernah (TP) nilai 1. Komponen negatif yang diperlukan adalah : Selalu (SL) nilai 1 ; Sering (SR) nilai 2 ; Kadang-kadang (KD) nilai 3 ; Jarang (JR) nilai 4 ; TidakPernah (TP) nilai 5.

#### d. Kalibrasi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

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

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan tabel  $r$  product moment, yaitu menentukan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 kemudian  $n$  (uji coba) = 30 orang, sehingga didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas diketahui bahwa dari 50 butir pernyataan terdapat 35 butir yang dinyatakan valid, yaitu: 1,2,3,4,5,6,7,8,12,14,17,19,21,22,23,26,27,28,29,30, 31,32,33,34,36,38,39,40,41,42,43,46,48,49 dan 50. Dan terdapat 15 butir pernyataan yang drop ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ). Sedangkan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai alpa cronbach adalah 0,88, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal. Berikut adalah kisi-kisi instrumen setelah uji coba.

**Tabel 3.7**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) setelah Uji Coba**

| No | Indikator                 | Pernyataan Positif                               | Pernyataan Negatif | Jumlah Butir |
|----|---------------------------|--|--------------------|--------------|
| 1  | Kekuasaan pada Organisasi | 1,2,3,4,5,6,7,12,14,<br>17,19,21,22,23           | 8                  | 15           |
| 2  | Kekuasaan Personal        | 26,27,28,29,32,33,34,36,38<br>,39,40,41,42,43,46 | 30,31,48,49,50     | 20           |
|    | <b>Jumlah</b>             | <b>29</b>  | <b>6</b>           | <b>35</b>    |

### 3. Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

#### a. Definisi Konseptual Variabel

Motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri pegawai yang menyebabkan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi serta kebutuhan dan kepuasan kerja.

#### b. Definisi Operasional Variabel

Motivasi kerja adalah skor perubahan tingkah laku dari diri seorang operator sekolah dasar yang diukur oleh operator sekolah dasar menggunakan instrument, yang disusun berdasarkan indikator motivasi adalah 1) Penghargaan (*Recognition*), 2) Tantangan (*challenge*) ; 3) Tanggung Jawab (*responsibility*) ; Pengembangan (*development*), 4) Keterlibatan (*involvement*), dan 5) Kesempatan (*Opportunity*).

#### c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja

Butir-butir pernyataan yang disusun dalam kuesioner kecerdasan emosional dikembangkan sesuai dengan kisi-kisi yang ditunjukan pada tabel 3.8.

**Tabel 3.8.****Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X2) Sebelum Uji Coba**

| No            | Indikator                                | Pernyataan Positif       | Pernyataan Negatif | Butir     |
|---------------|--|--------------------------|--------------------|-----------|
| 1             | Penghargaan ( <i>Recognition</i> )       | 1,2,3,4,5,6,7,8,         | 9,10               | 10        |
| 2             | Tantangan ( <i>challenge</i> )           | 11,12,13,14,15,16,17,18, | 19,20              | 10        |
| 3             | Tanggung Jawab ( <i>responsibility</i> ) | 21,22,23,24,25,26,27,28, | 29,30              | 10        |
| 4             | Pengembangan ( <i>development</i> )      | 31,32,33,34,35,36,37,38, | 39,40              | 10        |
| 5             | Kesempatan ( <i>Opportunity</i> )        | 41,42,43,44,45,46,47,48, | 49,50              | 10        |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>40</b>                | <b>10</b>          | <b>50</b> |

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, secara oprasional indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut : Jenis instrument yang digunakan untuk menghimpun data tentang motivasi kerja adalah non tes dengan alat ukur kuesioner. Penilaian menggunakan rentang nilai 1-5. Mengingat aspek yang diukur adalah kecerdasan emosional, maka komponen positif yang diperlukan adalah : Selalu (SL) nilai 5; Sering (SR) nilai 4; Kadang-kadang (KD) nilai 3 ; Jarang (JR) nilai 2 ; Tidak Pernah (TP) nilai 1. Komponen negatif yang diperlukan adalah : Selalu (SL) nilai 1 ; Sering (SR) nilai 2 ; Kadang-kadang (KD) nilai 3 ; Jarang (JR) nilai 4 ; TidakPernah (TP) nilai 5.

**d. Kalibrasi Instrumen Kecerdasan emosional.**

Kalibrasi instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah faktor dengan skor total melalui kriteria korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarannya di atas  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sedangkan uji

reliabilitasnya menggunakan *Interval Consistency* yang dilakukan dengan formula Cronbach.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 kemudian n (uji coba) = 30 orang, sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas diketahui bahwa dari 50 butir pernyataan terdapat 34 butir yang dinyatakan valid, yaitu: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,15,16,20,21,22,23,24,25,26, 27,30,32,33,34,35,37,39,40,42,46,48, dan 49. Sehingga terdapat 16 butir pernyataan yang drop ( $r_{hitung} < r_{kritis}$ ). Sedangkan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai alpa cronbach adalah 0,96, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal. Berikut adalah kisi-kisi instrumen setelah uji coba.

**Tabel 3.9**  
**Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X2) Setelah Uji Coba**

| No            | Indikator                                | Pernyataan Positif   | Pernyataan Negatif | Butir |
|---------------|--|----------------------|--------------------|-------|
| 1             | Penghargaan ( <i>Recognition</i> )       | 1,2,3,4,5,6,7,8,     | 9,10               | 10    |
| 2             | Tantangan ( <i>challenge</i> )           | 11,12,15,16,         | 20                 | 5     |
| 3             | Tanggung Jawab ( <i>responsibility</i> ) | 21,22,23,24,25,26,27 | 30                 | 8     |
| 4             | Pengembangan ( <i>development</i> )      | 32,33,34,35,37,      | 39,40              | 7     |
| 5             | Kesempatan ( <i>Opportunity</i> )        | 42, 46,48,           | 49                 | 4     |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>40</b>            | <b>10</b>          |       |

Uji reliabilitas variabel kinerja operator sekolah dasar dapat dilihat pada tabel 3.11. Nilai untuk masing-masing instrumen pernyataan lebih besar jika dibandingkan dengan hasil nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ , terlihat nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,361$ ). Maka seluruh instrumen atau pernyataan kuesioner

penelitian adalah reliabel (handal), sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel motivasi kerja.

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuantitatif dengan desain korelasional antara pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja operator sekolah dasar ( $Y$ ) di Kecamatan Ciseeng menggunakan Kuesioner (angket).

Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responen untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian (Mahdiyah, 2016). Sesuai dengan pernyataan tersebut bahwa data responden yang diambil dari kepala sekolah dan guru ini guna mengukur kinerja operator sekolah di instansi masing-masing.

Instrument yang berbentuk pertanyaan dan menggunakan skala *Likert*. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Maka diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner berupa pernyataan secara tertutup yang terdiri dari lima pilihan alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* meminta responden sebagai individu untuk menjawab suatu pertanyaan dengan berbagai kemungkinan jawaban, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Data yang diperoleh dari skala likert merupakan suatu set nilai numerik yang diberikan kepada subjek, objek, atau tingkah laku dengan tujuan untuk menguantifikasi dan mengukur kualitas. Skala ini juga dipakai pada pengukuran sikap, nilai, dan minat.

## E. Metode Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Langkah-langkah analisis data deskriptif dan inferensial yang digunakan dalam penelitian

### a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel. Gambaran umum setiap variabel digambarkan oleh skor rata-rata yang diperoleh. Analisis deskriptif pada penelitian terdiri dari: a) analisis potret data (frekuensi dan persentase), b) analisis kecenderungan sentral data (nilai rata-rata, median, dan modus), serta c) analisis variasi nilai (kisaran dan simpangan baku atau varian).

### b. Analisis Inferensial (Uji Hipotesis)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi, baik regresi linier sederhana maupun regresi ganda. Persyaratan tersebut adalah syarat normalitas dan syarat kelinieran regresi Y atas X.

#### a. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan analisis dan menentukan apakah pengolahan data menggunakan parametrik atau nonparametrik. Untuk menggunakan teknik statistik parametrik disarankan untuk dilakukan uji normalitas galat baku taksiran. Uji galat baku taksiran dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Pengujian Normalitas tersebut dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji galat baku

taksiran dilakukan untuk Kinerja Operator Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja, berasal dari populasi yang berdistribusi normal

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam analisis penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji *glejser*, yaitu pengujian dengan meregresikan nilai absolut residual disini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variabel independen yaitu kinerja operator sekolah.

c. Uji Linearitas

Data – data yang diuji dalam persyaratan analisis kemudian akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian dan mengetahui kadar hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

Menggunakan regresi linear sederhana, untuk mengetahui hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah SD.

Menggunakan regresi ganda, untuk hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja operator sekolah SD.

Selain itu juga menggubakan uji multikolinieritas, yang bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai toleran >10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2). Dan juga melakukan Uji F serta Uji T.

Uji F dilakukan untuk melihat keberantaaian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut juga dengan uji kelinieran persamaan regresi.

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individual (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

- a. Menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui kadar pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah atau motivasi kerja dengan kinerja operator sekolah SD
- b. Menggunakan regresi linier berganda, untuk mengetahui kadar pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja operator sekolah SD.
- c. Menggunakan regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh secara simultan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah SD.
- d. Menggunakan teknik Uji T (parsial), untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja operator sekolah dasar apabila pengaruh kedua tersebut dikontrol oleh motivasi kerja dan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja dengan

kinerja operator sekolah dasar apabila pengaruh kedua variabel tersebut dikontrol oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Dari deskripsi diatas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis antara tiga variabel, yaitu : kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja operator sekolah SD.

### 1. Hipotesis Statistik 1 :

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja operator sekolah SD

$$H_1 : \rho_{y1} > 0,$$

Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja operator sekolah SD

### 2. Hipotesis Statistik 2 :

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

Tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja operator sekolah SD

$$H_1 : \rho_{y2} > 0,$$

Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja operator sekolah SD.

### 3. Hipotesis Statistik 3 :

$$H_0 : \rho_{y12} = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah SD.

$$H_1 : \rho_{y12} > 0,$$

Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah SD.

Keterangan :

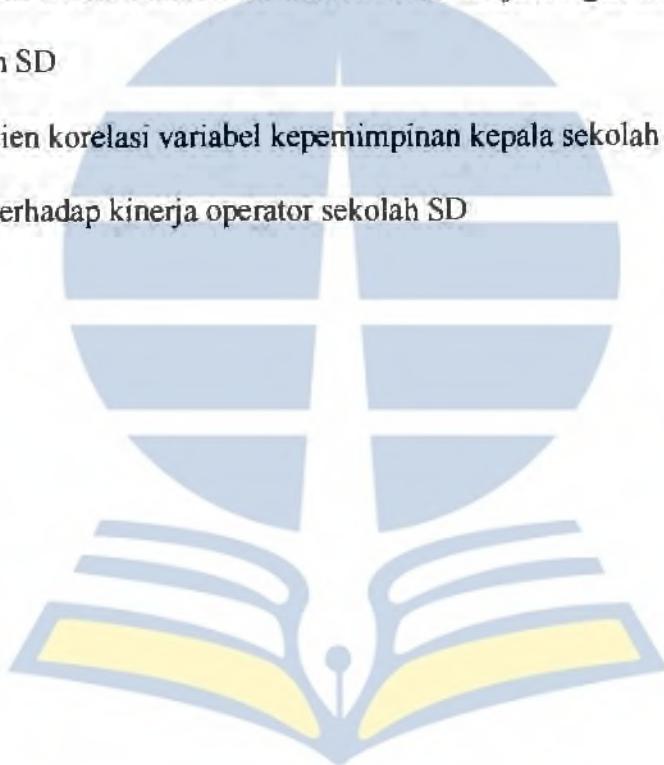
$H_0$  = Hipotesa nol (hipotesis statistik)

$H_1$  = Hipotesa alternatif (hipotesis penelitian)

$\rho_{y1}$  = Koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja operator sekolah SD

$\rho_{y2}$  = Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja operator sekolah SD

$\rho_{y12}$  = Koefisien korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah SD



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ketiga variabel yang diteliti yaitu variabel Kinerja (Y), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan bantuan program SPSS yang digunakan untuk menganalisis data. Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif. Deskripsi data masing-masing yaitu skor rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai sering muncul (modus), standar deviasi (SD), nilai maksimum, nilai minimum, varians sampel, skor total, banyak kelas, dan rentang kelas. maka karakteristik variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Data Variabel Kinerja Operator Sekolah Dasar (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan tentang kinerja operator sekolah dasar terdiri dari 38 butir soal yang diisi oleh 200 responden dapat dilihat pada tabel statistic, distribusi frekuensi dan histogram data variabel kinerja operator sekolah pada tabel 4.1, 4.2 dan gambar 4.1, sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Statistics**

**Distribusi Frekuensi Kinerja Operator Sekolah Dasar**

|                    |         |         |
|--------------------|---------|---------|
| N                  | Valid   | 200     |
|                    | Missing | 0       |
| Mean               |         | 155,95  |
| Std. Error of Mean |         | ,861    |
| Median             |         | 156,50  |
| Mode               |         | 154     |
| Std. Deviation     |         | 12,170  |
| Variance           |         | 148,102 |
| Range              |         | 68      |
| Minimum            |         | 114     |
| Maximum            |         | 182     |

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui data kinerja operator sekolah dasar yang berasal dari angket. terdapat skor terendah 114 dan tertinggi 182. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 68 dari 114 sampai 182. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut: (a) skor rata-rata (mean) sebesar 155,95; (b) simpangan bakunya (standard deviasi/SD) sebesar 12,170; (c) median (me) sebesar 156,50; dan (d) modus (mo) sebesar 154.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001: 12):

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$i = \frac{182 - 114}{3} = \frac{68}{3} = 22,7 \text{ dibulatkan menjadi } 23$$

Selanjutnya distribusi frekuensi skor kinerja operator sekolah dasar adalah sebagai berikut :

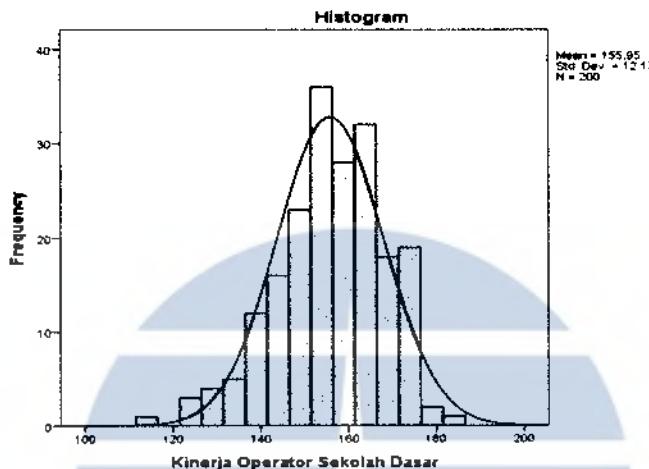
**Tabel 4.2**  
**Distribusi Skor Kinerja Operator Sekolah Dasar**

| Interval      | Kategori | Jumlah     | Persentasi  |
|---------------|----------|------------|-------------|
| 114-136       | Rendah   | 13         | 6,5%        |
| 137-159       | Sedang   | 106        | 53%         |
| 160-182       | Tinggi   | 81         | 40,5%       |
| <b>Jumlah</b> |          | <b>200</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6,5% responden berada pada kategori rendah, 53% responden berada pada kategori sedang, dan 40,5% responden berada pada kategori tinggi. Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa kinerja operator sekolah dasar di kabupaten Bogor sudah sangat baik, namun tetap harus ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat dari jawaban responden

tentang kinerja operator sekolah dasar di mana 106 responden atau ,53% responden dengan jawabannya berada pada kategori sedang. Gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor :

**Gambar 4.1**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Operator Sekolah Dasar**



## 2. Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan tentang kinerja operator sekolah dasar terdiri dari 35 butir soal yang diisi oleh 200 responden dapat dilihat pada tabel statistik, distribusi frekuensi dan histogram data variabel kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 4.3, 4.4 dan gambar 4.2, sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

| <b>Statistics</b>                                       |              |                  |
|---|--------------|------------------|
| <b>Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah</b> |              |                  |
|   | <b>Valid</b> | <b>200</b>       |
| N   | Missing      | 0                |
| Mean  |              | 141,86           |
| Std. Error of Mean                                      |              | ,866             |
| Median  |              | 144,50           |
| Mode  |              | 147 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation  |              | 12,250           |
| Variance  |              | 150,064          |
| Range   |              | 50               |
| Minimum   |              | 113              |
| Maximum   |              | 163              |

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui data kepemimpinan kepala sekolah dasar yang berasal dari angket. terdapat skor terendah 113 dan tertinggi 163. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 50 dari 113 sampai 163. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut: (a) skor rata-rata (mean) sebesar 141,86; (b) simpangan bakunya (standard deviasi/SD) sebesar 12,250; (c) median (me) sebesar 144,50; dan (d) modus (mo) sebesar 147. Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001: 12):

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$i = \frac{163 - 113}{3} = \frac{50}{3} = 16,7 \text{ dibulatkan menjadi } 17$$

Selanjutnya distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut :

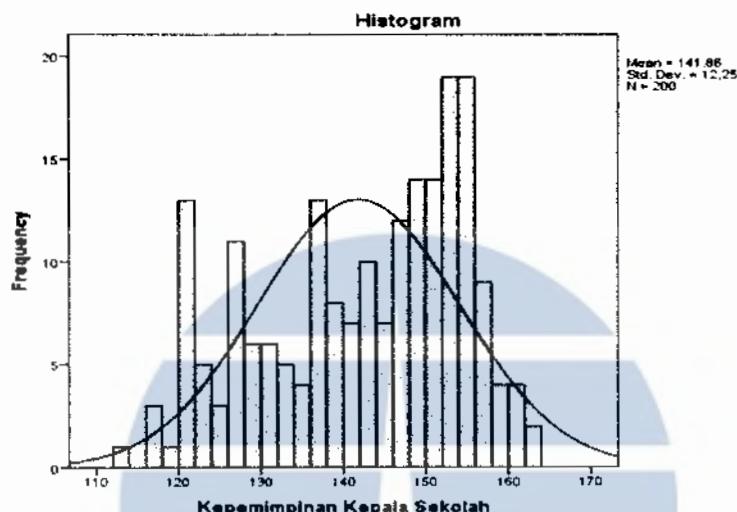
**Tabel 4.4**  
**Distribusi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah**

| Interval      | Kategori | Jumlah     | Persentasi  |
|---------------|----------|------------|-------------|
| 113-129       | Rendah   | 43         | 21,5%       |
| 130-146       | Sedang   | 61         | 30,5%       |
| 147-163       | Tinggi   | 96         | 48%         |
| <b>Jumlah</b> |          | <b>200</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 21,5% responden berada pada kategori rendah, 30,5% responden berada pada kategori sedang, dan 48% responden berada pada kategori tinggi. Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah di kabupaten Bogor sudah sangat baik,

namun tetap harus ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat dari jawaban responden tentang kepala sekolah dimana 48% responden dengan jawabannya berada pada kategori tinggi. Gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor :

**Gambar 4.2**  
Histogram Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah



### 3. Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan tentang kinerja operator sekolah dasar terdiri dari 34 butir soal yang diisi oleh 200 responden dapat dilihat pada tabel statistik, distribusi frekuensi dan histogram data variabel kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 4.5, 4.6 dan gambar 4.3, sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

| <b>Statistics</b>                   |         |        |
|-------------------------------------|---------|--------|
| Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja |         |        |
| N                                   | Valid   | 200    |
|                                     | Missing | 0      |
| Mean                                |         | 140,44 |
| Std. Error of Mean                  |         | ,655   |
| Median                              |         | 141,00 |
| Mode                                |         | 141    |
| Std. Deviation                      |         | 9,270  |
| Variance                            |         | 85,935 |
| Range                               |         | 47     |
| Minimum                             |         | 119    |
| Maximum                             |         | 166    |

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui data motivasi kerja operator sekolah dasar yang berasal dari angket. terdapat skor terendah 119 dan tertinggi 166. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 47 dari 119 sampai 166. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut: (a) skor rata-rata (mean) sebesar 140,44; (b) simpangan bakunya (standard deviasi/SD) sebesar 9,270; (c) median (me) sebesar 141,00; dan (d) modus (mo) sebesar 141. Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001: 12):

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$i = \frac{166 - 119}{3} = \frac{47}{3} = 15,7 \text{ dibulatkan menjadi } 16$$

Selanjutnya distribusi frekuensi skor motivasi kerja adalah sebagai berikut :

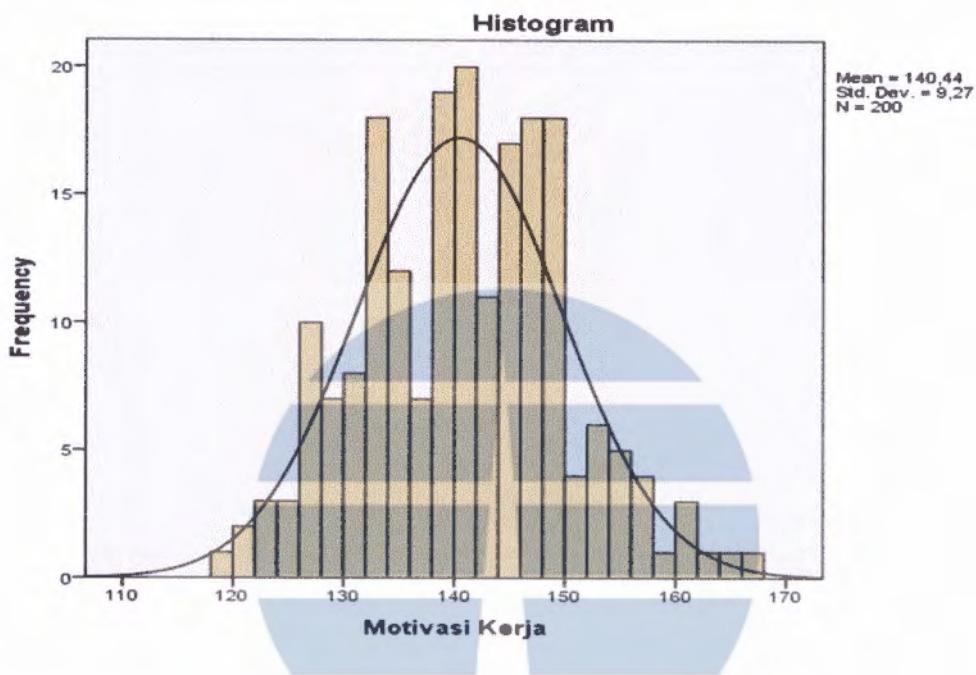
**Tabel 4.6**  
Distribusi Skor Motivasi Kerja

| Interval | Kategori | Jumlah | Persentasi |
|----------|----------|--------|------------|
| 119-134  | Rendah   | 56     | 28%        |
| 135-150  | Sedang   | 119    | 59,5%      |
| 151-166  | Tinggi   | 25     | 12,5%      |
| Jumlah   |          | 200    | 100        |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 28% responden berada pada kategori rendah, 59,5% responden berada pada kategori sedang, dan 12,5% responden berada pada kategori tinggi. Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa motivasi kerja operator sekolah dasar di kabupaten Bogor sudah baik, namun tetap harus ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat dari jawaban responden

tentang motivasi kerja dimana 59,5% responden dengan jawabannya berada pada kategori sedang. Gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor :

**Gambar 4.3**  
Histogram Deskripsi Frekuensi Motivasi Kerja



## B. Pengujian Prasyarat Analisis

### 1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan dan diteliti termasuk data berdistribusi normal atau tidak, Kepastian normalitas, linieritas data dalam penelitian ini akan menjamin dan dipertanggungjawabkan untuk langkah-langkah analisis berikutnya sehingga kesimpulan yang dapat diambil juga dapat dipertanggungjawabkan. maka dilakukan pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 21 dengan menggunakan Teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7, 4.8 dan 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
Uji Normalitas Galat Baku Taksiran  $X_1$  atas Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 200                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 11,99625331             |
|                                  | Absolute       | ,049                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,038                    |
|                                  | Negative       | -,049                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,691                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,726                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Tabel 4.8**  
Uji Normalitas Galat Baku Taksiran  $X_2$  atas Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 200                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 12,09598980             |
|                                  | Absolute       | ,051                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,030                    |
|                                  | Negative       | -,051                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,720                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,678                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Tabel 4.9**  
Uji Normalitas Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  atas Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

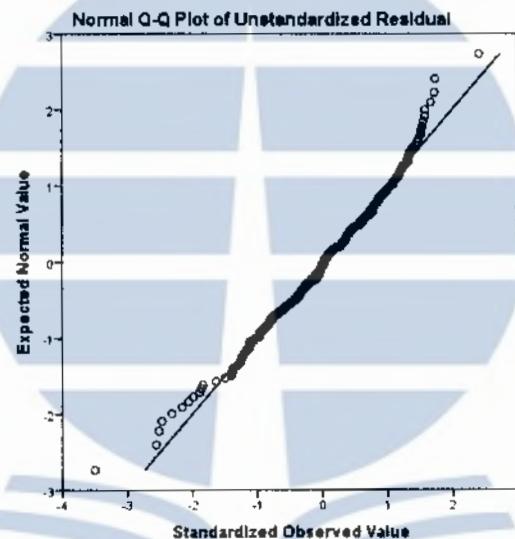
|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 200                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 11,95793273             |
|                                  | Absolute       | ,058                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,037                    |
|                                  | Negative       | -,058                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,818                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,515                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai signifikan dari variabel  $X_1$  atas  $Y$  adalah  $0,726 > 0,05$ ,  $X_2$  atas  $Y$  adalah  $0,678 > 0,05$  dan  $X_1$  dan  $X_2$  atas  $Y$  adalah  $0,515 > 0,05$  maka dapat disimpulkan nilai kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja operator sekolah ( $Y$ ) berdistribusi normal karena nilai koefisien lebih besardari 0,05. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Histogram Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data  $X_1$ ,  $X_2$  atas  $Y$  dibawah ini:

**Gambar 4.4**  
Histogram Uji Normalitas Galat Baku Taksiran  $X_1$  dan  $X_2$  atas  $Y$



## 2. Uji Heterokedastisitas

- a. Homogenitas variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja operator sekolah dasar ( $Y$ )

Uji heterokedastisitas dengan menggunakan Uji *Glesjer* sebagai berikut ;

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

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

Dilihat pada signifikansi uji t

Berdasarkan uji *Glesjer* dari model hubungan  $X_1$  terhadap  $Y$

menunjukkan Pvalue = 0,547 dan taraf nyata = 0,05. Dengan demikian  $0,547 \geq 0,05$  ragam *Glesjer* telah homogen.

b. Homogenitas variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja operator sekolah dasar (Y).

Berdasarkan Berdasarkan uji *Glesjer* dari model hubungan  $X_2$  terhadap Y menunjukkan Pvalue = 0,670 dan taraf nyata = 0,05. Dengan demikian  $0,670 \geq 0,05$  ragam *Glesjer* telah homogen.

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

**Tabel 4.10**  
Teknik statistik parametrik homogenitas

| Kelompok Variabel                         | N   | Pvalue | Taraf Nyata | Kesimpulan |
|---|-----|--------|-------------|------------|
| $X_1 - \hat{Y}$                           | 200 | 0,547  | 0,05        | Homogen    |
| $X_2 - \hat{Y}$                           | 200 | 0,670  | 0,05        | Homogen    |
| Syarat Homogen: Pvalue $\geq$ Taraf Nyata |     |        |             |            |

### C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti uji normalitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

## 1. Uji Linieritas

### a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Operator Sekolah (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja operator sekolah.

Perumusan Hipótesis:

$H_0$  : Model persamaan regresi tidak linier.

$H_1$  : Model persamaan regresi linier.

Dengan kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai *sig* dari *Devation from linierity* pada tabel *Anova* > 0,05, dalam hal lain  $H_0$  diterima. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output *Anova* dibawah ini dan pada halaman lampiran, yaitu nilai *signifikansi Devation from linierity* = 0,429. Karena nilai *Devation from linierity* > 0,05 berarti  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Berikut tabel *Anova* 4.11 :

**Tabel 4.11**  
Uji Linieritas Variabel X<sub>1</sub> atas Y

**ANOVA Table**

|               |                           | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F     | Sig. |
|---------------|---------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Kinerja OPS * | (Combined) Between Groups | 7359,637       | 45  | 163,547     | 1,139 | ,277 |
|               |                           | 834,286        | 1   | 834,286     | 5,810 | ,017 |
|               |                           | 6525,350       | 44  | 148,303     | 1,033 | ,429 |
|               |                           | 22112,758      | 154 | 143,589     |       |      |
|               | Within Groups Total       | 29472,395      | 199 |             |       |      |

Berdasarkan tabel diatas variabel X<sub>1</sub> dan Y memiliki nilai *Sig. of Linearity* sebesar 0,429 sehingga terdapat hubungan yang linier antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja operator sekolah dasar, sehingga  $H_1$  dapat diterima.

## b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan posif antara motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar.

Dengan kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai *sig.* dari *Devation from linierity* pada tabel *Anova*  $> 0,05$ , dalam hal lain  $H_0$  diterima. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output *Anova* pada halaman ini dan dilampiran, yaitu nilai *signifikansi Devation from linierity* = 0,852. Karena nilai *Devation from linierity*  $> 0,05$  berarti  $H_1$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Dapat dilihat dari tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji Linieritas Variabel X<sub>2</sub> atas Y**

**ANOVA Table**

|                              |                | Sum of Squares           | df        | Mean Square | F       | Sig.       |
|------------------------------|----------------|--------------------------|-----------|-------------|---------|------------|
| Kinerja OPS * Motivasi Kerja | (Combined)     | 5154,223                 | 42        | 122,720     | ,792    | ,809       |
|                              | Between Groups | Linearity                | 356,114   | 1           | 356,114 | 2,299 ,131 |
|                              |                | Deviation from Linearity | 4798,109  | 41          | 117,027 | ,756 ,852  |
|                              | Within Groups  |                          | 24318,172 | 157         | 154,893 |            |
|                              | Total          |                          | 29472,395 | 199         |         |            |

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (x2) berpengaruh linier dengan variabel kinerja operator sekolah (y) sehingga  $H_1$  dapat diterima.

## c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS Ver.21 dengan uji regresi berganda dapat

disimpulkan bahwa nilai  $Sig. f change$   $0,031 < 0,05$  dan mengartikan bahwa terdapat korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah(X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja operator sekolah dasar (Y). terlihat dari tabel 4.13 berikut :

**Tabel 4.13**  
Uji Linieritas Regresi Berganda Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> atas Y

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | ,186 <sup>a</sup> | ,035     | ,025              | 12,018                     | ,035              | 3,520    | 2   | 197 | ,031          |

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

Dari tabel Perhitungan persamaan regresi diatas menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang positif dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar, karena secara kuantitatif jika kedua variabel bebas dihubungkan dengan variabel terikat maka diperoleh nilai  $F_{change}$  sebesar 0,031 yang menyipulkan bahwa terdapat hubungan positif antar ketiga variabel tersebut. Dan dikuatkan dengan perhitungan menggunakan Uji “r” hitung dengan  $r_{tabel}$  untuk mendapatkan  $r_{tabel}$  kita harus menentukan dulu signifikansi yang dipakai adalah 0,05 dan untuk menentukan  $r_{tabel}$  dengan cara  $df = n-2$  yaitu  $df = 200-2 = 198$  diketahui  $n =$  sampel yang diambil. Jadi  $r_{tabel}$  adalah 198 : 0,05 maka dilihat ke tabel sehingga  $r_{tabel}$  adalah 0,1166. Sehingga didapat kesimpulan bahwa  $r$  hitung  $0,189 > r_{tabel} 0,1166$  menyatakan bahwa X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub> dan Y saling berkorelasi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai toleran  $> 10\%$  dan nilai VIF  $< 10$ , dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas

antar variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2). Maka dapat melakukan Uji F serta Uji T untuk mendapatkan lineritas antar variabel terikat dan variabel bebas. Dapat terlihat dari tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**  
Multikolinieritas (Korelasi Pearson)

|     |                     | Correlations |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|
|     |                     | kep          | Mot    |
| kep | Pearson Correlation | 1            | ,194** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | ,006   |
|     | N                   | 200          | 200    |
| mot | Pearson Correlation | ,194**       | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,006         |        |
|     | N                   | 200          | 200    |

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

Terdapat indikasi multikolinearitas/ hubungan linear sempurna antar peubah penjelas ketika nilai korelasi  $> 0.8$ . Bila nilai korelasi tinggi maka terdapat ragam data yang tidak reliabel dengan selang besar. Berdasarkan korelasi berikut tidak terdapat multikolinearitas karena antar peubah X1 dan X2 sebesar 0.194.

Maka dilakukan uji F dalam regresi berganda, nilai F hitung  $>$  F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan jika F hitung  $<$  F tabel maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. F hitung 583,123  $>$  F tabel 3,04 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel terikat yaitu kinerja operator sekolah (Y) terhadap variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. dapat terlihat dari tabel 4.15, berikut :

**Tabel 4.15****Uji F****ANOVA<sup>a,b</sup>**

| Model | Sum of Squares | Df       | Mean Square | F       | Sig.    |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|---------|
| 1     | Regression     | 1154,807 | 2           | 577,404 | 583,123 |
|       | Residual       | 195,068  | 197         | ,990    |         |
|       | Total          | 1349,875 | 199         |         |         |

a. Dependent Variable: y

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

c. Predictors: (Constant), mot, kep

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0,000 < nilai nyata 0,05 sehingga menghasilkan Fhitung sebesar 583,123 yang memiliki nilai lebih besar dari Ftabel. Maka terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) dan Kinerja Operator Sekolah Dasar (Y). Sedangkan dalam uji T dilihat dari tabel 4.16. koefisien regresi linier berganda, maka dasar pengambil keputusan bahwa jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.  $t_{tabel} = 0,025 : 197$  menghasilkan  $t_{tabel} = 1,972$  yang berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Seperti yang terlihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

**Tabel 4.16****Uji T****Coefficients<sup>a,b</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 122,147    | 1,744                             | 70,022 | ,000 |
|       | kep                         | ,145       | ,004                              | 32,254 | ,000 |
|       | mot                         | ,094       | ,009                              | 10,189 | ,000 |

a. Dependent Variable: y

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

Berdasarkan tabel uji t diatas dapat terlihat bahwa t hitung masing-masing variabel bebas lebih besar dari t tabel. Diketahui dari tabel koefisien regresi linier berganda ini nilai signifikan  $0,000 < \text{nilai nyata } 0,05$  dan nilai t hitung  $X_1 > t$  tabel yaitu  $32,254 > 1,972$  dan  $t$  hitung  $X_2 > t$  tabel yaitu  $10,189 > 1,972$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh regresi yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar ( $Y$ ).

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis hubungan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar di Kabupaten Bogor baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat jelaskan di bawah ini.

##### 1. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Pertama, Pengaruh Kepemimpinan

###### **Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persepsi operator sekolah melalui kuesioner yang diteliti terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 21,5% orang masuk dikategori rendah, 30,5% orang dikategori sedang dan 48% orang dikategori tinggi. Dan analisis statistik dengan uji linieritas dengan nilai  $sig. 0,429 > 0,05$  maka dapat menunjukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dasar di Kabupaten Bogor. Jika kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka operator sekolah dasar akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003: 126) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah

kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Ada dua dimensi menurut Sutisna dalam Rohiat (2008) yaitu : Dimensi eksekutif dan Dimensi kepemimpinan. Dimensi eksekutif, meliputi : kepala sekolah sebagai manajer dalam pelaksanaan kurikulum, pengatur personil, fasilitas, keuangan, ketatausahaan sekolah, pemelihara tata tertib sekolah serta hubungan sekolah dan masyarakat. Juga sebagai manajer dalam pelaksanaan proses administratif. Dimensi Kepemimpinan, meliputi: Hubungan pendidikan dengan perkembangan IPTEK, memiliki kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan. Triwati dalam Jurnal Ilmiah Guru mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal individu, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal (Wirawan, 2009: 6). Lingkungan internal organisasi ini antara lain adalah lingkungan bagaimana iklim organisasi sekolah, budaya di sekolah, dan hubungan dengan guru dan karyawan dalam satu sekolah. Lingkungan internal organisasi tersebut antara lain berupa visi, misi dan tujuan organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman sekerja.

Menurut Lunenberg dan Orstein (2000) ada tiga peran kepemimpinan kepala sekolah yaitu, Kepemimpinan, Manajerial dan Kurikulum Pengajaran. *Pertama*, Kepemimpinan, meliputi : Kepala sekolah kunci dalam membentuk kultur sekolah, menjalin hubungan internal dan eksternal sekolah. *Kedua*, Manajerial, meliputi: (a) Teknis (perencanaan, pengaturan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian), (b) manusia (hubungan antarmanusia, memotivasi dan membangun moral), (c) konseptual (pengetahuan dan teknis berkaitan dengan jasa tentang organisasi). *Ketiga*, Kurikulum Pengajaran, meliputi : peningkatan mutu sekolah,

menjamin kualitas pengajaran, mengawasi dan mengevaluasi pengajaran, memonitoring proses pembelajaran di sekolah. Terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat memberi pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja operator sekolah terlihat pada uji T yang dilakukan yaitu  $t_{hitung} = 32,254 > t_{tabel} = 1,972$  ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja operator sekolah.

## 2. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Kedua, Pengaruh Motivasi Kerja (X2)

### terhadap Kinerja Operator Sekolah (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persepsi operator sekolah dari kuesioner yang dikumpulkan terhadap motivasi kerja operator sekolah sendiri, dapat dilihat 28% orang dikategori rendah, 59,5% orang dikategori sedang dan 12,5% orang dikategori tinggi.

Analisis statistik dengan uji linieritas *signifikansi Devation from Linierity = 0,852 > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja linier dikarenakan  $H_0$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara motivasi kerja dengan kinerja operator sekolah dasar. Meningkatnya motivasi kerja seorang operator sekolah maka akan mengpengaruhi kinerjanya sebagai operator sekolah dasar. Mendukung pendapat sebelumnya diatas, Callahan dan Clark dalam Mulyasa (2009) menyatakan bahwa Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Jadi motivasi adalah motor penggerak untuk kita sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai kinerja yang ditentukan oleh pemimpin. disebutkan oleh Mangkunegara (2015) tentang faktor-faktor motivasi yaitu, Dorongan, Insentif, Tujuan, dan Kepuasan. Dengan mekanisme menyatakan bahwa *pertama*, Dorongan, meliputi kebutuhan yang belum atau sudah terpenuhi.

*Kedua*, Incentif, meliputi Perangsang dorongan untuk memenuhi kebutuhan. *Ketiga*, Tujuan, meliputi Keinginan individu terhadap suatu kebutuhan, dan *keempat*, Kepuasan, meliputi rasa bahagia ataupun kecewa terhadap sesuatu kebutuhan yang terpenuhi ataupun tidak. Dari beberapa faktor diatas merupakan hal yang sangat penting dan erat dalam kehidupan.

Sedangkan ada faktor lain menurut Morgan dalam Sardiman (2012:78) manusia hidup memiliki berbagai kebutuhan :

1. kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk sesuatu aktivitas
2. kebutuhan untuk menyenangkan orang lain
3. kebutuhan untuk mencapai hasil
4. kebutuhan untuk mengatasi kesulitan.

Terlihat bahwa semua kebutuhan adalah pendorong kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Maka terlihat dari perhitungan stastistik diatas menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 ke Y.

### **3. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Ketiga, Pengaruh Kepemimpinan**

#### **Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operatoor Sekolah**

##### **Dasar**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persepsi kepala sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar sebanyak 6,5% orang dikategori rendah, 53% orang dikategori sedang dan 40,5% orang dikategori tinggi. Analisis Statistiknya berdasarkan uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa  $Sig. f change 0,031 < 0,05$  dan mengartikan bahwa terdapat korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah(X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja operator sekolah dasar (Y).

Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika nilai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja naik maka akan terjadi kenaikan nilai kinerja operator sekolah dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah di Kabupaten Bogor

Mangunegara (2015:68) menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan Idris dalam penelitiannya (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Selanjutnya definisi yang dikemukakan oleh McCormick dalam Mangunegara (2002:94) bahwa Motivasi Kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sehingga dari pendapat para ahli tersebut mengemukakan tentang kinerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yang dapat mempengaruhi atau menggerakkan dan mengarahkan bawahannya agar mencapai kinerja yang efektif dan berkualitas. sehingga membuat pegawainya memiliki motivasi kerja yang baik dan membangkitkan perilaku dan

hubungan dengan lingkungan kerja menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Kondisi diatas mengakibatkan jika persepsi operator sekolah atas kepemimpinan kepala sekolah naik begitu pula jika persepsi kepala sekolah terhadap operator sekolah nilainya naik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja operator sekolah. Demikian pula dengan motivasi kerja operator sekolah dasar itu sendiri yang juga mengakibatkan peningkatan pada kinerja operator sekolah dasar. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja operator sekolah dasar di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja operator sekolah di Kabupaten Bogor dapat diterima.

## E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara benar, peneliti menyadari banyak kekurangan dan keterbatasan penelitian dari beberapa faktor yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, antara lain:

### 1) Keterbatasan dalam pengambilan sampel

Mengingat terbatasnya waktu, dan tenaga dari peneliti maka penelitian ini hanya dapat dilakukan dalam jumlah sebanyak 200 responden. Selain itu jumlah sampel yang digunakan kurang maksimal dengan jumlah populasi yang ada.

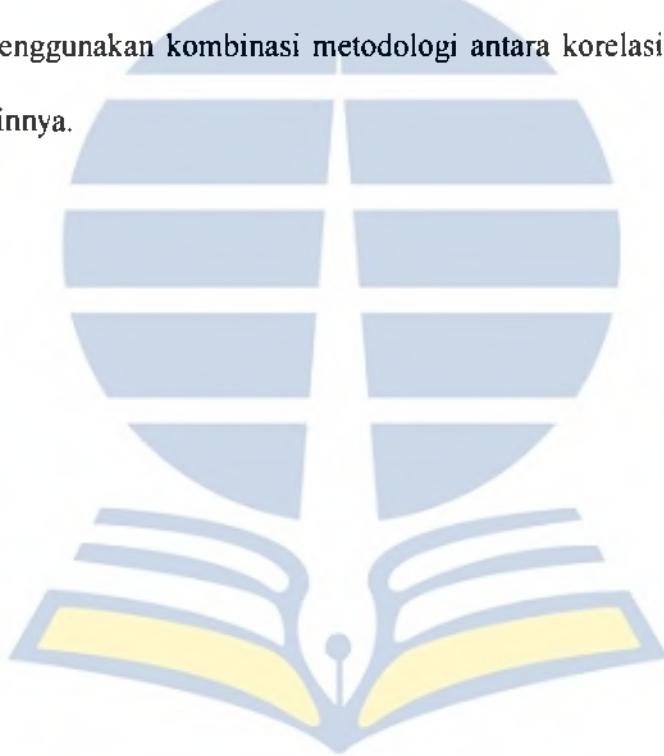
### 2) Keterbatasan penggunaan instrumen

Instrumen yang digunakan sebagai alat ukur, meskipun sudah melalui uji

validitas dan perhitungan koefisiensi realibilitas instrumen pada setiap instrumen variabel, yaitu tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) serta kinerja operator sekolah (Y) yang harus memilih satu jawaban dari lima jawaban tersedia, dan menjawab soal dengan satu pilihan yang tersedia dan dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti.

### 3) Keterbatasan Metode

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



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja operator sekolah dasar ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,429, didukung persamaan regresi  $\hat{Y}_1 = a + b_1 X_1$  yaitu  $\hat{Y}_1 = 132,235 + 0,167 X_1$  yang berarti setiap peningkatan 1 unit kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja operator sekolah sebesar 0,130 unit. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja operator sekolah dasar sebesar 18,4% , merupakan kontribusi yang bertaraf sedang dalam peningkatan kinerja operator sekolah dasar.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja operator sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,852, didukung persamaan regresi  $\hat{Y}_1 = 135,680 + 0,144X_2$ , yang berarti setiap peningkatan 1 unit motivasi kinerja akan meningkatkan kinerja operator sekolah dasar sebesar 0,144 unit. Sebanyak 72,5%

Kontribusi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja operator sekolah dasar, merupakan kontribusi yang besar.

3. Terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja operator sekolah dasar (Y) dengan  $F_{change}$  0,031 didukung dengan  $r$  hitung 0,186 >  $r$  tabel 0,1166 persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 119,636 + 0,152 X_1 + 0,105 X_2$ , dan diperkuat dengan nilai regresi linieritas berganda sebesar yang berarti setiap peningkatan 1 unit kepemimpinan kepala sekolah dan 1 unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja operator sekolah dasar. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja operator sekolah.

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

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja operator sekolah dasar, hal ini berarti bahwa pola perilaku kepala sekolah dapat menggerakkan operator sekolah dasar untuk melakukan tugasnya serta bagaimana para operator sekolah dasar mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Hubungan kepala sekolah dengan kinerja para operator sekolah seperti itu banyak diharapkan dapat terwujud dalam mengelola manajemen dan lingkungan kerja yang baik di setiap sekolah. Apabila hal ini tidak terjadi demikian maka akibatnya akan para warga sekolah termasuk operator sekolah kurang dapat melaksanakan tugas secara maksimal.

Kinerja operator sekolah adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja dalam dunia pendidikan berkaitan dengan seluruh aktivitas pada proses perencanaan, penataan, dan pendayagunaan sumber daya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Efektivitas berarti pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan upaya membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

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

## **1. Kinerja Operator Sekolah Dasar melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah.**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan kepala sekolah bertanggung jawab dalam proses penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan sarana dan prasarana, administrasi sekolah, dan berperan sebagai supervisor.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi semua warga sekolah dalam menghasilkan *output* yang berkualitas. Keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan tergantung dari seberapa besar kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan warga sekolah termasuk operator sekolah dasar, agar mau dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

## **2. Kinerja Operator Sekolah melalui Motivasi Kerja.**

Motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri pegawai yang menyebabkan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi serta kebutuhan dan kepuasan kerja.

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

## **3. Kinerja Operator Sekolah Dasar melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama.**

Kinerja operator sekolah dasar adalah perilaku yang dicapai operator sekolah dalam mengembangkan kualitas dan kuantitas pendidikan dan berperan dalam usaha untuk membangun instansi dan dapat menjalankan sistem pelaporan secara baik yang potensial bagi sekolah. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas operator ialah kinerjanya di dalam merencanakan/merancang,

melaksanakan, dan melaporkan setiap pekerjaan tentang sekolah dengan valid dan benar.

### A. Saran

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

#### 1. Untuk Operator Sekolah Dasar.

Operator sekolah dasar sebagai tenaga professional di bidang sistem dalam pendidikan perlu meningkatkan kualitas, meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan agar dapat memperluas wawasan, sehingga akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa demi tercapainya kinerja operator sekolah dasar yang optimal. Operator sekolah dasar perlu membangun karakter kerja yang efektif untuk membangun fungsi pelayanan yang berkualitas.

Oleh karena itu, operator sekolah dasar dituntut memiliki kualifikasi kemampuan yang memadai, diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, sikap terhadap pembaharuan, dan harus mampu dan mau melihat kebaruan serta kemutakhiran jaman didalam sektor pendidikan sebagai suatu sistem. Dengan demikian, diharapkan instansi sekolah-sekolah dapat memperoleh perilaku yang baik dan penguatan sistem manajemen serta pendataan sekolah.

#### 2. Untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah disarankan untuk menggunakan berbagai cara dan teknik untuk memimpin dan berkomunikasi dengan operator sekolah dasar berserta

guru dan warga sekolah lainnya, mengingat berbagai macam karakter yang dimiliki oleh warga sekolah, agar kepala sekolah dapat diterima oleh warga sekolah dan lingkungan sekitar, maka kepala sekolah perlu mempelajari perilaku guru, operator sekolah dasar serta warga sekitar, sehingga dalam memimpin kepala sekolah mendapatkan dukungan dari warga sekolah.

Keterlibatan aktif kepala sekolah diperlukan untuk penguatan karakter dan pemberdayaan sekolah dari proses kegiatan belajar mengajar, membangun dan menciptakan iklim psikologis yang baik, serta membuat perencanaan bersama staf dan komunitas sekolah. Dengan demikian, peran kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan pengembangan sekolah.

### **3. Untuk Penelitian Lebih Lanjut**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fathurrohman, P., & Sutikno, S. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Refika Aditama
- Frayudha, A.D. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang*. Diambil 29/10/2017, dari situs World Wide Web <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Husein, L. (2016). *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, H. M. S.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Al-Qolam Kota Agung Kabupaten Tanggamus*. Diambil 15/12/2017. Dari situs world wide web [http://repository.radenintan.ac.id/290/4/Bab\\_II.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/290/4/Bab_II.pdf)
- Kamil, H. M. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta
- Kosasi, R., & Soetjipto. (2007). *Profesi Keguruan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Kurniatun, T. C., & Suryana, A. (2016). *Kepemimpinan Manajemen Pendidikan Dasar*. Jakarta: Penerbitan Universitas Terbuka.
- Lesmana, C. (2016). Tingkat Pemahaman Operator Sekolah Pada Aplikasi Dapodik Di Kecamatan Pontianak Selatan. *Jurnal Pendidikan Informatika dan Sains*, Vol.5 No. 2, Desember 2016. Diambil 26 November 2017
- Lumbanraja, P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Tebuka*. Diambil 27 Oktober 2017,dari situs World Wide Web <http://pasca.ut.ac.id/jurnal/index.php/JBME/article/download/1/1>
- Mahdiyah. (2016). *Studi Mandiri dan Seminar Proposal Penelitian*. Jakarta: Penerbitan Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mulyasa. (2009). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purwanto, M. N. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohiat. (2008). *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Rowitz, L. (2009). *Public Health Leadership*, Boston (USA):Jones and Bartlett Publisher
- Tatang, S. (2015). *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: PustakaSetia
- Saondi, O. & Suheman, A. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung :Refika Aditama
- Sardiman. (2014). *Interaksi&Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Siswanto, H.B. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono. (2014). *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta:Lentera Ilmu Cendekia.
- Sudjana, (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- TALIS. The OECD's Teaching and Learning International Survey. (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments First Results from TALIS*. Prancis: OECD Publications
- Triwarti, S. W., (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, MotivasiKerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp/Mts Di Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo. diambil tgl 23/09/2017 dari *Jurnal Ilmiah Guru "COPE"*, No. 02/Tahun XVIII/November 2014
- Uno, H.B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

## **LAMPIRAN 1**

### **Kuesioner Instrumen Ujicoba Penelitian**



## UJI COBA KUESIONER INSTRUMEN PENELITIAN

### I. Identitas Responden

- Nama : .....
- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Jabatan/Status : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Tempat Bekerja : .....

### II. Petunjuk Pengisian

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

Contoh:

Kelengkapan mengajar tersedia di ruang kelas

| SL | SR | KD | JR | TP |
|----|----|----|----|----|
| ✓  |    |    |    |    |

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

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

Peneliti

Bernadetha Rizki Kaize

### A. Variabel Kinerja Operator Sekolah Dasar

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (✓) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu Operator Sekolah Dasar.

**Petunjuk:**

SL: Selalu

SR: Sering

KD: Kadang-kadang

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

| No  | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|---|---|---------------------|----|----|----|----|
|   |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b><br><br><b>Kualitas Kerja</b>     |   |                     |    |    |    |    |
| 1   | Saya mampu mengoprasikan laptop dengan lancar                       |                     |    |    |    |    |
| 2   | Saya menguasai Microsoft office                                     |                     |    |    |    |    |
| 3   | Saya menggunakan laptop milik pribadi                               |                     |    |    |    |    |
| 4   | Saya melakukan pelatihan aplikasi Dapodik                           |                     |    |    |    |    |
| 5   | Saya melakukan pelatihan aplikasi PMP                               |                     |    |    |    |    |
| 6   | Saya melakukan pelatihan pengisian Sirkas dan Sireal Bos Kab. Bogor |                     |    |    |    |    |
| 7   | Saya diberikan fasilitas modem untuk singkronisasi Dapodik          |                     |    |    |    |    |
| 8   | Saya membuat laporan Bos di Sirkas                                  |                     |    |    |    |    |
| 9   | Saya memutakhirkan data laporan pegawai (Lapreg) setiap bulan       |                     |    |    |    |    |
| 10  | Saya mengisi laporan Bos di Website Bos Kemendikbud                 |                     | ✓  |    |    |    |
| <b>Indikator:</b><br><br><b>Kecepatan/Ketepatan</b> |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| 11  | Saya singkronisasi Dapodik setiap bulan                             |                     |    |    |    |    |
| 12  | Saya melaporkan laporan pegawai (Lapreg) setiap bulan               |                     |    |    |    |    |
| 13  | Saya mengupload data setelah batas waktu ( <i>cut off</i> )         |                     |    |    |    |    |
| 14  | Saya menggunakan <i>hot spot</i> atau modem yang ada di sekolah     |                     |    |    |    |    |
| 15  | Saya mengerjakan laporan pegawai di sekolah                         |                     |    |    |    |    |
|   |   |                     |    |    |    |    |

| <b>Indikator:</b><br><b>Kecepatan/Ketepatan</b>                        |   | <b>SL</b> | <b>SR</b> | <b>KD</b> | <b>JR</b> | <b>TP</b> |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 16   | Saya membuatkan administrasi rencana kerja tahunan untuk kepala sekolah |           |           |           |           |           |
| 17   | Saya membuatkan administrasi kelas untuk guru di sekolah                |           |           |           |           |           |
| 18   | Saya membuat laporan pembukuan Bos secara benar                         |           |           |           |           |           |
| 19   | Saya membuat laporan administrasi Bos setelah verifikasi pengawas       |           |           |           |           |           |
| 20   | Saya melakukan <i>update</i> aplikasi dapodik dan PMP                   |           |           |           |           |           |
| <hr/>  |   |           |           |           |           |           |
| <b>Indikator :</b><br><b>Personal Qualities (Kualitas Kepribadian)</b> |   | <b>SL</b> | <b>SR</b> | <b>KD</b> | <b>JR</b> | <b>TP</b> |
| 21   | Saya mengajar dan menjadi operator sekolah                              |           |           |           |           |           |
| 22   | Saya mengajar di kelas setiap hari                                      |           |           |           |           |           |
| 23   | Saya membuat administrasi kelas dengan lengkap                          |           |           |           |           |           |
| 24   | Saya mencintai pekerjaan sebagai operator sekolah dasar                 |           |           |           |           |           |
| 25   | Saya melakukan pendekatan secara pribadi dengan kepala sekolah          |           |           |           |           |           |
| 26   | Saya melakukan pengecekan setiap mau <i>upload</i> data dapodik         |           |           |           |           |           |
| 27   | Saya membantu dalam <i>input</i> Data siswa perkelas di buku induk      |           |           |           |           |           |
| 28   | Saya membantu guru dalam membuat administrasi yang dibutuhkan           |           |           |           |           |           |
| 29   | Saya <i>input</i> data semua siswa dalam dapodik                        |           |           |           |           |           |
| 30   | Saya menguasai semua data siswa di sekolah                              |           |           |           |           |           |
| <hr/>  |   |           |           |           |           |           |
| <b>Indikator :</b><br><b>Inisiatif Kerja</b>                           |   | <b>SL</b> | <b>SR</b> | <b>KD</b> | <b>JR</b> | <b>TP</b> |
| 31   | Saya mengupload data dapodik setiap bulan                               |           |           |           |           |           |
| 32   | Saya melakukan pengecekan data GTK setiap semester                      |           |           |           |           |           |
| 33   | Saya memutakhirkkan data sekolah, kepala sekolah dan guru di dapodik    |           |           |           |           |           |
| 34   | Saya melaporkan data sesuai dengan keadaan sekolah yang sebenarnya      |           |           |           |           |           |
| 35   | Saya menginformasikan NISN siswa ke guru kelasnya                       |           |           |           |           |           |

| <b>Indikator :</b><br><b>Inisiatif Kerja</b> |  | <b>SL</b> | <b>SR</b> | <b>KD</b> | <b>JR</b> | <b>TP</b> |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 36   | Saya sebagai guru melaksanakan pembelajaran dikelas dengan baik dan menyenangkan       |           |           |           |           |           |
| 37   | Saya sebagai operator sekolah melakukan tugas dalam mengupload data dengan uptodate    |           |           |           |           |           |
| 38   | Saya dan kepala sekolah mengerjakan administrasi Bos berdua                            |           |           |           |           |           |
| 39   | Saya sebagai guru mengkondisikan kelas secara kondusif                                 |           |           |           |           |           |
| 40   | Saya membuat jurnal pembukuan Bos  |           |           |           |           |           |
| <b>Indikator :</b><br><b>Komunikasi</b>      |  | <b>SL</b> | <b>SR</b> | <b>KD</b> | <b>JR</b> | <b>TP</b> |
| 41   | Saya bermusyawarah dengan kepala sekolah dan guru setiap pengisian data dapodik        |           |           |           |           |           |
| 42   | Saya bermusyawarah dengan kepala sekolah dan guru dalam pembuatan administrasi sekolah |           |           |           |           |           |
| 43   | Saya menginformasikan kepada GTK tentang validitas data sertifikasi                    |           |           |           |           |           |
| 44   | Saya menginformasikan tentang batas waktu penarikan data untuk pencairan dana Bos      |           |           |           |           |           |
| 45   | Saya berhubungan baik dengan para guru   |           |           |           |           |           |
| 46   | Saya berhubungan baik dengan siswa dan warga sekolah                                   |           |           |           |           |           |
| 47   | Saya menginformasikan setiap undangan rapat  |           |           |           |           |           |
| 48   | Saya memilih pergi rapat diwaktu jam mengajar  |           |           |           |           |           |
| 49   | Saya mendahulukan rapat pada saat waktu mengajar                                       |           |           |           |           |           |
| 50   | Saya hanya berkomunikasi dengan siswa yang menguasai komputer                          |           |           |           |           |           |

**UJI COBA KUESIONER**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**

**I. Identitas Responden**

- Nama : .....
- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Jabatan/Status : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Tempat Bekerja : .....

**II. Petunjuk Pengisian**

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

Contoh:

Kelengkapan mengajar tersedia di ruang kelas

| SL | SR | KD | JR | TP |
|----|----|----|----|----|
| 5  | 4  | 3  | 2  | 1  |

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

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

Peneliti

Bernadetha Rizki Kaize

### A. Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (✓) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu Kepala Sekolah.

**PETUNJUK:** ✓

SL: Selalu

SR: Sering

KD: Kadang-kadang

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

| No   | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|--|---|---------------------|----|----|----|----|
|  |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b><br><b>Kekuasaan Pada Organisasi</b> |   |                     |    |    |    |    |
| 1  | Kepala sekolah mengecek pekerjaan laporan setiap bulan  |                     |    |    |    |    |
| 2  | Kepala sekolah menginformasikan pekerjaan/laporan yang harus dikerjakan.  |                     |    |    |    |    |
| 3  | Kepala sekolah menyampaikan hasil rapat.  |                     |    |    |    |    |
| 4  | Kepala sekolah mengadakan rapat rutin sekolah.  |                     |    |    |    |    |
| 5  | Kepala sekolah membuat rekap hasil kerja operator   |                     |    |    |    |    |
| 6  | Kepala sekolah memberi instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahannya   |                     |    |    |    |    |
| 7  | Kepala sekolah mendelagasikan pekerjaannya kepada guru apabila tidak berada di sekolah .  |                     |    |    |    |    |
| 8  | Kepala sekolah tegas dalam memberi tugas mengajar kepada guru dan operator sekolah  |                     |    |    |    |    |
| 9  | Kepala sekolah melakukan pelimpahan tugas kepada guru dan operator dibidang kurikulum, kesiswaan dan keuangan                   |                     |    |    |    |    |
| 10   | Kepala Sekolah menilai secara adil terhadap kinerja dan prestasi guru.  |                     |    |    |    |    |
| 11   | Kepala Sekolah memberikan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki guru   |                     |    |    |    |    |
| 12   | Kepala Sekolah membagi tugas mengajar secara proposional.   |                     |    |    |    |    |
| 13   | Kepala sekolah lebih senang menyelesaikan tugasnya sendiri  |                     |    |    |    |    |
| 14   | Kepala sekolah memberikan peluang bagi guru dan operator sekolah dalam mengemukakan gagasan/ide-ide baru untuk kemajuan sekolah |                     |    |    |    |    |
| 15   | Kepala sekolah mampu memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah   |                     |    |    |    |    |

| No   | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|--|---|---------------------|----|----|----|----|
|  |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b><br><b>Kekuasaan Pada Organisasi</b> |   |                     |    |    |    |    |
| 16   | Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi sekolah                          |                     |    |    |    |    |
| 17   | kepala sekolah menggerakan bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah                               |                     |    |    |    |    |
| 18   | Kepala sekolah mengadakan evaluasi hasil supervisi  |                     |    |    |    |    |
| 19   | Kepala Sekolah menggerakan guru dan operator sekolah untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik |                     |    |    |    |    |
| 20   | Kepala sekolah membuat gagasannya sendiri sebagai peraturan yang harus ditaati warga sekolah      |                     |    |    |    |    |
| 21   | Kepala sekolah memberi bertanggung jawab penuh didalam kelas                                      |                     |    |    |    |    |
| 22   | Kepala sekolah memberi penghargaan tamasya kepada guru dan operator sekolah menggunakan uang BOS  |                     |    |    |    |    |
| 23   | Kepala sekolah memberi insentif tambahan kepada guru yang mendapat beban tugas tambahan           |                     |    |    |    |    |
| 24   | Kepala sekolah memberi insentif gaji tambahan untuk dirinya sendiri                               |                     |    |    |    |    |
| 25   | Kepala sekolah memberi guru dan operator sekolah kelonggaran waktu dalam bertugas                 |                     |    |    |    |    |
| <b>Indikator :</b><br><b>Kekuasaan Personal</b>        |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| 26   | Kepala sekolah menjadi sosok yang berwibawa untuk warga sekolah                                   |                     |    |    |    |    |
| 27   | Kepala sekolah menerapkan tata tertib sekolah dengan tegas  |                     |    |    |    |    |
| 28   | Kepala sekolah mampu menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar                        |                     |    |    |    |    |
| 29   | Kepala sekolah mengevaluasi guru dalam mengajar dikelas   |                     |    |    |    |    |
| 30   | Kepala sekolah mengevaluasi pekerjaan OPS   |                     |    |    |    |    |
| 31   | Kepala sekolah memberikan penilaian secara subjektif kepada bawahannya                            |                     |    |    |    |    |
| 32   | Kepala sekolah memberi akomodasi kepada operator sekolah jika melakukan perjalanan dinas          |                     |    |    |    |    |
| 33   | Kepala sekolah merencanakan RAPBS dengan guru dan komite sekolah                                  |                     |    |    |    |    |
| 34   | Kepala sekolah merancang RAPBS seorang diri   |                     |    |    |    |    |

| No          | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|-------------|--|---------------------|----|----|----|----|
|             |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| Indikator : | <b>Kekuasaan Personal</b>  |                     |    |    |    |    |
| 35          | Kepala sekolah menugaskan operator sekolah dalam pengisian aplikasi raport kur.2013                |                     |    |    |    |    |
| 36          | Kepala sekolah memberi informasi tentang aplikasi raport kur.2013 kepada guru-guru                 |                     |    |    |    |    |
| 37          | Kepala sekolah bijaksana dalam menyelesaikan masalah   |                     |    |    |    |    |
| 38          | Kepala sekolah memberikan tugas sesuai kemampuan personel di sekolah                               |                     |    |    |    |    |
| 39          | Kepala sekolah menjalin komunikasi yang terbuka  |                     |    |    |    |    |
| 40          | Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan para personel di sekolah                  |                     |    |    |    |    |
| 41          | Kepala sekolah menentukan arah kebijakan yang tepat untuk mencapai tujuan sekolah                  |                     |    |    |    |    |
| 42          | Kepala sekolah menciptakan suasana yang menyenangkan dilingkungan sekolah                          |                     |    |    |    |    |
| 43          | Kepala sekolah berdiskusi dengan guru dan operator sekolah untuk perkembangan dan kemajuan sekolah |                     |    |    |    |    |
| 44          | Kepala sekolah bermusyawarah dengan guru dalam mengambil keputusan                                 |                     |    |    |    |    |
| 45          | Kepala sekolah mempercayai para personel di sekolah  |                     |    |    |    |    |
| 46          | Kepala sekolah membawa aset sekolah untuk kepentingan pribadi                                      |                     |    |    |    |    |
| 47          | Kepala sekolah memberi contoh untuk mencintai lingkungan di sekolah                                |                     |    |    |    |    |
| 48          | Kepala sekolah menginformasikan kepada personel di sekolah untuk kebersihan lingkungan             |                     |    |    |    |    |
| 49          | Kepala sekolah memberi contoh untuk datang ke sekolah siang hari                                   |                     |    |    |    |    |
| 50          | Kepala sekolah memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan sekolah                               |                     |    |    |    |    |

## **UJI COBA KUESIONER INSTRUMEN PENELITIAN**

### **I. Identitas Responden**

- Nama : .....
- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Jabatan/Status : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Tempat Bekerja : .....

### **II. Petunjuk Pengisian**

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

Contoh:

Kelengkapan mengajar tersedia di ruang kelas

| SL | SR | KD | JR | TP |
|----|----|----|----|----|
| 5  | 4  | 3  | 2  | 1  |

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

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

Peneliti

Bernadetha Rizki Kaize

### A. Variabel Motivasi Kerja

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (✓) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu Kepala Sekolah.

**PETUNJUK:** ✓

SL: Selalu

SR: Sering

KD: Kadang-kadang

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

| No          | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|-------------|--|---------------------|----|----|----|----|
|             |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| Indikator : | <b>Penghargaan (Recognition)</b>   |                     |    |    |    |    |
| 1           | Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan  |                     |    |    |    |    |
| 2           | Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya                                     |                     |    |    |    |    |
| 3           | Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja  |                     |    |    |    |    |
| 4           | Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan  |                     |    |    |    |    |
| 5           | Saya mendapat jaminan kesehatan  |                     |    |    |    |    |
| 6           | saya bekerja lebih baik untuk terpenuhinya kebutuhan sehari-hari                           |                     |    |    |    |    |
| 7           | saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.            |                     |    |    |    |    |
| 8           | Saya diwaktu bertugas pergi untuk keperluan keluarga                                       |                     |    |    |    |    |
| 9           | Saya senang bertugas dalam keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah kurang               |                     |    |    |    |    |
| 10          | Saya terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa                           |                     |    |    |    |    |
| 11          | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.  |                     |    |    |    |    |
| 12          | Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain. |                     |    |    |    |    |
| 13          | Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan saya  |                     |    |    |    |    |
| Indikator : | <b>Tantangan (challenge)</b>   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| 14          | Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.                            |                     |    |    |    |    |
| 15          | Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.                               |                     |    |    |    |    |

| No                 | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|--------------------|---|---------------------|----|----|----|----|
|                    |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b> | <b>Tantangan (<i>challenge</i>)</b><br><b>Kesempatan (<i>opportunity</i>)</b><br><b>Keterlibatan (<i>involvement</i>)</b> |                     |    |    |    |    |
| 16                 | Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.                                       |                     |    |    |    |    |
| 17                 | Saya bekerja di atas segalanya hanya untuk menyenangkan pimpinan  |                     |    |    |    |    |
| 18                 | Saya ingin berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan  |                     |    |    |    |    |
| 19                 | Saya mampu bekerja mandiri  |                     |    |    |    |    |
| 20                 | Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas dalam bekerja   |                     |    |    |    |    |
| 21                 | Saya berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja   |                     |    |    |    |    |
| 22                 | Saya mampu menggunakan potensi diri   |                     |    |    |    |    |
| 23                 | Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.  |                     |    |    |    |    |
| 24                 | Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.          |                     |    |    |    |    |
| <b>Indikator :</b> | <b>Tanggung Jawab (<i>responsibility</i>), Pengembangan (<i>development</i>)</b>  | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| 25                 | Saya mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya.                                   |                     |    |    |    |    |
| 26                 | Saya siap menerima pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi  |                     |    |    |    |    |
| 27                 | Saya berusaha untuk menyelesaikan target kerja yang ditetapkan Kepala Sekolah/Dinas Pendidikan                            |                     |    |    |    |    |
| 28                 | Saya bekerja sesuai standar mutu yang ditetapkan sekolah  |                     |    |    |    |    |
| 29                 | Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditetapkan   |                     |    |    |    |    |
| 30                 | Saya bekerja dengan efisien dan efektif   |                     |    |    |    |    |
| 31                 | Saya menyelesaikan tugas setelah batas waktu yang ditetapkan  |                     |    |    |    |    |
| 32                 | Saya fokus dalam mengerjakan pekerjaan  |                     |    |    |    |    |
| 33                 | Saya mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan   |                     |    |    |    |    |
| 34                 | Saya menjaga aset sekolah dengan membawa semua kerumah  |                     |    |    |    |    |
| 35                 | saya mengutamakan kepentingan kelompok  |                     |    |    |    |    |

| No   | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|--|--|---------------------|----|----|----|----|
|  |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b><br><b>Tanggung Jawab (<i>responsibility</i>), Pengembangan (<i>development</i>)</b> |  |                     |    |    |    |    |
| 36   | Saya berinisiatif mendahului perintah atasan untuk bekerja lebih awal                          |                     |    |    |    |    |
| 37   | Saya hadir tepat waktu di sekolah  |                     |    |    |    |    |
| 38   | Saya mengeksplor kemampuan kerja di sekolah-sekolah lain                                       |                     |    |    |    |    |
| 39   | Saya mempunyai pekerjaan ganda untuk mencukupi kebutuhan                                       |                     |    |    |    |    |
| 40   | Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti                          |                     |    |    |    |    |
| 41   | Saya dipercaya untuk bekerjasama dengan guru-guru disekolah dalam membuat administrasi sekolah |                     |    |    |    |    |
| 42   | Saya memiliki hubungan baik dengan warga sekolah   |                     |    |    |    |    |
| 43   | Saya melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja                                    |                     |    |    |    |    |
| 44   | Saya diberi kesempatan untuk mengikuti seminar/ <i>workshop</i>                                |                     |    |    |    |    |
| 45   | Saya mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja dari atasan                       |                     |    |    |    |    |
| 46   | Saya bertanggung jawab atas laporan atau data-data sekolah                                     |                     |    |    |    |    |
| 47   | Saya mengikuti seminar/ <i>workshop</i> dengan uang BOS  |                     |    |    |    |    |
| 48   | Saya hanya bermusyawarah dengan kepala sekolah   |                     |    |    |    |    |
| 49   | Saya menghormati kepala sekolah dan guru-guru  |                     |    |    |    |    |
| 50   | Saya diikutsertakan dalam mengambil keputusan untuk memperbaharui visi misi sekolah            |                     |    |    |    |    |

## LAMPIRAN 2

### Validasi Instrumen



LAMPIRAN 2  
VALIDITAS INSTRUMEN

43535.pdf

TABEL TABULASI DATA UJI COBA KINERJA OPS

| No Responden | Butir Instrumen |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |       |       |        |
|--------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
|              | 1               | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12     | 13     | 14    | 15    | 16     |
| 1            | 5               | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 3      | 5     | 5     | 3      |
| 2            | 5               | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4     | 2     | 5      |
| 3            | 5               | 5     | 5     | 3     | 1     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5      | 5      | 5     | 4     | 4      |
| 4            | 5               | 5     | 2     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4      | 5      | 5     | 4     | 3      |
| 5            | 5               | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4      | 4      | 5     | 4     | 3      |
| 6            | 5               | 5     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4      | 3      | 5     | 2     | 3      |
| 7            | 5               | 5     | 2     | 5     | 5     | 3     | 3     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4      | 4      | 5     | 4     | 4      |
| 8            | 4               | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 3      | 5     | 5     | 3      |
| 9            | 5               | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4     | 2     | 5      |
| 10           | 5               | 4     | 5     | 3     | 1     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5      | 5      | 5     | 4     | 4      |
| 11           | 4               | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4      | 3      | 5     | 5     | 5      |
| 12           | 4               | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4      | 4      | 3     | 3     | 2      |
| 13           | 5               | 5     | 3     | 3     | 1     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5      | 5      | 3     | 3     | 3      |
| 14           | 5               | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 3      | 5     | 5     | 3      |
| 15           | 5               | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4     | 2     | 5      |
| 16           | 5               | 5     | 5     | 3     | 1     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5      | 5      | 5     | 4     | 4      |
| 17           | 5               | 4     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 3      | 1     | 1     | 2      |
| 18           | 5               | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4      | 3      | 3     | 4     | 4      |
| 19           | 5               | 5     | 3     | 4     | 5     | 3     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4      | 4      | 2     | 3     | 5      |
| 20           | 4               | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 3      | 5     | 5     | 3      |
| 21           | 4               | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4     | 5     | 5      |
| 22           | 5               | 4     | 5     | 2     | 1     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5      | 5      | 5     | 3     | 4      |
| 23           | 4               | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 2     | 2     | 2      |
| 24           | 4               | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4      | 2      | 3     | 5     | 3      |
| 25           | 4               | 4     | 4     | 2     | 1     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5      | 2      | 2     | 5     | 2      |
| 26           | 4               | 4     | 5     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 3      | 5     | 5     | 3      |
| 27           | 5               | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4     | 2     | 5      |
| 28           | 4               | 4     | 3     | 2     | 1     | 1     | 3     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5      | 5      | 5     | 3     | 4      |
| 29           | 3               | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 1     | 2     | 2     | 4     | 4      | 2      | 3     | 3     | 5      |
| 30           | 2               | 4     | 1     | 4     | 5     | 5     | 3     | 1     | 2     | 2     | 2     | 4      | 5      | 2     | 2     | 3      |
| Jumlah       | 135             | 134   | 110   | 115   | 109   | 104   | 133   | 127   | 137   | 139   | 122   | 134    | 114    | 119   | 106   | 109    |
| r hitung     | 0.447           | 0.563 | 0.420 | 0.466 | 0.522 | 0.418 | 0.485 | 0.495 | 0.458 | 0.499 | 0.438 | -0.064 | -0.264 | 0.392 | 0.368 | -0.022 |
| r tabel      | 0.361           | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361  |
| keterangan   | V               | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | T      | T      | V     | V     | T      |
|              |                 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |       |       |        |

## LAMPIRAN 2 VALIDITAS INSTRUMEN

| Butir Instrumen |       |        |       |       |        |       |       |       |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |
|-----------------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 17              | 18    | 19     | 20    | 21    | 22     | 23    | 24    | 25    | 26     | 27     | 28     | 29    | 30    | 31    | 32    | 33    | 34    | 35    |
| 3               | 5     | 1      | 5     | 4     | 3      | 3     | 4     | 5     | 3      | 4      | 3      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 5               | 4     | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 5     | 5      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 1               | 3     | 2      | 4     | 1     | 5      | 1     | 3     | 5     | 4      | 5      | 3      | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     |
| 5               | 1     | 2      | 4     | 2     | 5      | 5     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     |
| 2               | 4     | 2      | 4     | 4     | 4      | 3     | 4     | 4     | 5      | 3      | 2      | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     |
| 3               | 4     | 2      | 4     | 4     | 3      | 4     | 5     | 5     | 5      | 3      | 2      | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     |
| 4               | 4     | 5      | 5     | 5     | 3      | 3     | 3     | 3     | 3      | 4      | 4      | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     |
| 3               | 5     | 1      | 5     | 4     | 3      | 3     | 4     | 5     | 3      | 4      | 3      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 5               | 4     | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 5     | 5      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 1               | 3     | 2      | 4     | 1     | 5      | 1     | 3     | 5     | 4      | 5      | 3      | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     |
| 1               | 1     | 2      | 4     | 4     | 5      | 4     | 4     | 5     | 3      | 4      | 4      | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     |
| 1               | 2     | 3      | 4     | 4     | 3      | 4     | 4     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     |
| 2               | 2     | 5      | 4     | 5     | 3      | 4     | 5     | 5     | 4      | 4      | 4      | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     |
| 3               | 5     | 1      | 5     | 4     | 3      | 3     | 4     | 5     | 3      | 4      | 3      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 5               | 4     | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 5     | 5      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 1               | 3     | 2      | 4     | 1     | 5      | 1     | 3     | 5     | 4      | 5      | 3      | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     |
| 5               | 5     | 3      | 3     | 3     | 3      | 1     | 1     | 5     | 4      | 4      | 4      | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 1               | 1     | 2      | 3     | 4     | 3      | 5     | 5     | 2     | 3      | 4      | 4      | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     |
| 5               | 5     | 2      | 3     | 4     | 3      | 5     | 5     | 2     | 4      | 4      | 4      | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     |
| 3               | 5     | 1      | 5     | 4     | 3      | 5     | 4     | 5     | 3      | 4      | 3      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 5               | 4     | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 5     | 5      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 1               | 3     | 4      | 4     | 1     | 5      | 1     | 3     | 5     | 4      | 5      | 3      | 3     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     |
| 5               | 5     | 3      | 4     | 4     | 3      | 5     | 5     | 2     | 4      | 4      | 4      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 5               | 5     | 3      | 3     | 4     | 3      | 5     | 5     | 2     | 3      | 4      | 4      | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     |
| 5               | 5     | 1      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 2     | 3      | 3      | 3      | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 3               | 5     | 1      | 5     | 4     | 3      | 3     | 4     | 5     | 3      | 4      | 3      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 5               | 4     | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 5     | 5      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 1               | 3     | 2      | 4     | 1     | 5      | 1     | 3     | 2     | 4      | 5      | 3      | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     |
| 3               | 4     | 2      | 1     | 1     | 3      | 1     | 1     | 2     | 4      | 4      | 4      | 5     | 2     | 3     | 5     | 5     | 5     | 2     |
| 2               | 3     | 2      | 3     | 3     | 3      | 4     | 4     | 2     | 4      | 4      | 4      | 2     | 3     | 2     | 4     | 4     | 2     | 3     |
| 94              | 111   | 66     | 124   | 100   | 99     | 99    | 114   | 122   | 118    | 123    | 97     | 127   | 134   | 130   | 121   | 135   | 128   | 124   |
| 0.354           | 0.329 | -0.210 | 0.678 | 0.653 | -0.344 | 0.503 | 0.541 | 0.404 | -0.101 | -0.350 | -0.413 | 0.572 | 0.461 | 0.549 | 0.332 | 0.571 | 0.523 | 0.442 |
| 0.361           | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361  | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |
| T               | T     | T      | V     | V     | T      | V     | V     | V     | T      | T      | T      | V     | V     | V     | T     | V     | V     |       |

LAMPIRAN 2  
VALIDITAS INSTRUMEN

43535.pdf

| 36    | 37    | 38    | 39    | 40    | 41    | 42    | 43    | 44    | 45    | 46    | 47    | 48    | 49    | 50    | Jumlah |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 4     | 5     | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 3     | 5     | 212    |
| 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 3     | 5     | 199    |
| 1     | 4     | 1     | 1     | 1     | 4     | 2     | 5     | 3     | 4     | 4     | 2     | 5     | 5     | 5     | 181    |
| 4     | 4     | 1     | 4     | 1     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 2     | 192    |
| 5     | 5     | 1     | 5     | 2     | 2     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 3     | 3     | 2     | 198    |
| 5     | 5     | 2     | 5     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 206    |
| 5     | 5     | 2     | 3     | 1     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 205    |
| 4     | 5     | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 3     | 5     | 210    |
| 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 1     | 3     | 5     | 196    |
| 1     | 4     | 1     | 1     | 1     | 4     | 2     | 5     | 3     | 4     | 4     | 2     | 1     | 1     | 5     | 172    |
| 5     | 5     | 1     | 2     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 1     | 4     | 4     | 192    |
| 4     | 4     | 1     | 2     | 1     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 1     | 5     | 188    |
| 4     | 4     | 1     | 2     | 1     | 1     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 1     | 3     | 4     | 179    |
| 4     | 5     | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 1     | 3     | 207    |
| 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 203    |
| 1     | 4     | 1     | 1     | 1     | 4     | 2     | 5     | 3     | 4     | 4     | 2     | 1     | 3     | 5     | 175    |
| 2     | 2     | 1     | 1     | 1     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 1     | 1     | 4     | 166    |
| 5     | 5     | 1     | 3     | 3     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 1     | 5     | 190    |
| 3     | 5     | 2     | 2     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 1     | 4     | 194    |
| 4     | 5     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1     | 3     | 5     | 210    |
| 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 203    |
| 1     | 4     | 1     | 1     | 1     | 4     | 2     | 5     | 3     | 4     | 4     | 2     | 2     | 3     | 5     | 173    |
| 4     | 4     | 2     | 2     | 2     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 2     | 2     | 5     | 199    |
| 5     | 5     | 3     | 2     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 1     | 3     | 5     | 195    |
| 4     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 2     | 3     | 4     | 179    |
| 4     | 5     | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 212    |
| 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 1     | 5     | 4     | 197    |
| 1     | 4     | 1     | 1     | 1     | 3     | 2     | 2     | 3     | 4     | 4     | 2     | 2     | 1     | 3     | 156    |
| 5     | 5     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 1     | 2     | 147    |
| 4     | 4     | 2     | 2     | 1     | 3     | 1     | 1     | 3     | 3     | 4     | 4     | 1     | 1     | 1     | 140    |
| 109   | 131   | 54    | 84    | 50    | 99    | 108   | 125   | 132   | 138   | 134   | 115   | 73    | 84    | 127   | 5676   |
| 0.426 | 0.447 | 0.449 | 0.720 | 0.470 | 0.408 | 0.671 | 0.263 | 0.713 | 0.772 | 0.673 | 0.503 | 0.387 | 0.512 | 0.542 |        |
| 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |        |
| V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | T     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     |        |
|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |

TABEL TABULASI DATA UJI COBA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

| No Responden | Butir instrumen |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |       |       |       |        |       |       |        |
|--------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
|              | 1               | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11     | 12    | 13    | 14    | 15     | 16    | 17    | 18     |
| 1            | 5               | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 3      | 3     | 4     | 2      |
| 2            | 4               | 4     | 5     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3      | 5     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 2      |
| 3            | 3               | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 1      | 4     | 4     | 4     | 1      | 4     | 5     | 2      |
| 4            | 2               | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4      | 3     | 4     | 3     | 4      | 4     | 3     | 2      |
| 5            | 4               | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 2     | 5     | 1      | 5     | 4     | 5     | 2      | 5     | 5     | 2      |
| 6            | 4               | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 4     | 2      | 3     | 3     | 3      |
| 7            | 5               | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4     | 4     | 3     | 2      | 3     | 3     | 3      |
| 8            | 4               | 5     | 5     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 1     | 5      | 5     | 3     | 3     | 5      | 3     | 1     | 1      |
| 9            | 3               | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 2     | 4      | 4     | 3     | 3      |
| 10           | 4               | 2     | 4     | 3     | 5     | 4     | 5     | 2     | 5     | 3     | 1      | 3     | 4     | 2     | 3      | 3     | 4     | 3      |
| 11           | 5               | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 5     | 2     | 5      | 4     | 3     | 3      |
| 12           | 4               | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1      | 5     | 5     | 4     | 2      | 3     | 4     | 3      |
| 13           | 5               | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5      | 4     | 4     | 2     | 5      | 3     | 3     | 3      |
| 14           | 4               | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 1     | 4      | 4     | 4     | 5     | 4      | 5     | 2     | 2      |
| 15           | 4               | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 1      | 5     | 5     | 4     | 2      | 3     | 4     | 3      |
| 16           | 5               | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 3     | 3     | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 3     | 3      | 5     | 3     | 1      |
| 17           | 5               | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 2     | 4      | 4     | 3     | 3      |
| 18           | 4               | 3     | 3     | 4     | 4     | 2     | 3     | 3     | 5     | 4     | 4      | 4     | 5     | 3     | 5      | 5     | 4     | 4      |
| 19           | 5               | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 4     | 4     | 4     | 5      | 5     | 2     | 2      |
| 20           | 5               | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 3      | 5     | 5     | 4     | 3      | 4     | 4     | 3      |
| 21           | 5               | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4      | 2     | 4     | 4     | 4      | 3     | 4     | 2      |
| 22           | 4               | 4     | 5     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 5      | 3     | 5     | 4     | 4      | 2     | 4     | 2      |
| 23           | 5               | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 1      | 4     | 4     | 4     | 3      | 4     | 5     | 2      |
| 24           | 5               | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4      | 3     | 4     | 4     | 5      | 4     | 3     | 2      |
| 25           | 5               | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 5     | 3      | 3     | 3     | 3     | 5      | 3     | 2     | 4      |
| 26           | 5               | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5      | 4     | 4     | 4     | 4      | 4     | 5     | 2      |
| 27           | 5               | 3     | 4     | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 5     | 5     | 3      | 3     | 3     | 3     | 4      | 4     | 3     | 4      |
| 28           | 5               | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3      | 1     | 5     | 5     | 3      | 2     | 4     | 4      |
| 29           | 5               | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 3     | 5     | 1      | 5     | 5     | 1      |
| 30           | 5               | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 5     | 5     | 5      | 3     | 4     | 5     | 4      | 5     | 3     | 3      |
| Jumlah       | 133             | 133   | 137   | 125   | 112   | 125   | 119   | 112   | 125   | 122   | 69     | 125   | 121   | 107   | 96     | 118   | 111   | 75     |
| r hitung     | 0.449           | 0.352 | 0.430 | 0.398 | 0.359 | 0.462 | 0.406 | 0.368 | 0.115 | 0.155 | -0.299 | 0.423 | 0.168 | 0.378 | -0.192 | 0.220 | 0.542 | -0.436 |
| r tabel      | 0.361           | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361  |
| keterangan   | V               | T     | V     | V     | T     | V     | V     | V     | T     | T     | T      | V     | T     | V     | T      | T     | V     |        |

| Butir Instrumen |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 19              | 20     | 21    | 22    | 23    | 24    | 25    | 26    | 27    | 28    | 29    | 30    | 31    | 32    | 33    | 34    | 35    | 36    | 37    | 38    | 39    |
| 5               | 3      | 3     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 2               | 4      | 1     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 5               | 3      | 3     | 5     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 2     |
| 5               | 3      | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 4     | 2     | 5     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 5               | 5      | 5     | 5     | 5     | 4     | 1     | 5     | 5     | 1     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     |
| 4               | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 5     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 3     |
| 5               | 5      | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 5               | 3      | 5     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1     | 5     | 5     | 5     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     |
| 3               | 5      | 1     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     |
| 4               | 5      | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 4     | 5     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     |
| 3               | 5      | 3     | 4     | 3     | 3     | 1     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     |
| 4               | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     |
| 3               | 3      | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 5     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     |
| 5               | 3      | 3     | 5     | 4     | 4     | 3     | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 4     |
| 4               | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 5     |
| 5               | 3      | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     |
| 3               | 5      | 1     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 1     | 4     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5     |
| 3               | 4      | 1     | 4     | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 1     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     |
| 4               | 5      | 2     | 5     | 5     | 5     | 2     | 5     | 5     | 2     | 4     | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 4               | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 5     |
| 5               | 3      | 3     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 2               | 4      | 1     | 5     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 5               | 3      | 3     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     |
| 5               | 3      | 3     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 2     | 2     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5     |
| 2               | 4      | 1     | 4     | 3     | 4     | 1     | 4     | 5     | 1     | 4     | 4     | 1     | 5     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     |
| 5               | 3      | 2     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 3     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     |
| 2               | 4      | 1     | 5     | 4     | 4     | 1     | 3     | 4     | 1     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 4               | 3      | 1     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     |
| 1               | 5      | 2     | 5     | 5     | 5     | 1     | 3     | 5     | 1     | 5     | 5     | 2     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     |
| 2               | 5      | 1     | 4     | 5     | 4     | 1     | 3     | 4     | 1     | 3     | 5     | 1     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     |
| 114             | 113    | 81    | 129   | 123   | 117   | 75    | 113   | 120   | 79    | 131   | 130   | 92    | 129   | 117   | 108   | 106   | 123   | 117   | 118   | 127   |
| 0.409           | -0.203 | 0.380 | 0.448 | 0.399 | 0.235 | 0.279 | 0.392 | 0.507 | 0.369 | 0.428 | 0.411 | 0.355 | 0.448 | 0.371 | 0.403 | 0.197 | 0.375 | 0.215 | 0.447 | 0.473 |
| 0.361           | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |
| V               | T      | V     | V     | V     | T     | T     | V     | V     | V     | V     | V     | T     | V     | V     | V     | T     | V     | T     | V     | V     |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | Jumlah |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 40    | 41    | 42    | 43    | 44    | 45    | 46    | 47    | 48    | 49    | 50    |        |
| 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 192    |
| 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 178    |
| 3     | 3     | 2     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 3     | 3     | 185    |
| 3     | 3     | 3     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     | 167    |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 1     | 4     | 4     | 4     | 211    |
| 3     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 4     | 183    |
| 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 196    |
| 4     | 5     | 5     | 3     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 192    |
| 3     | 3     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 173    |
| 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 4     | 4     | 181    |
| 5     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 192    |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 3     | 5     | 3     | 4     | 196    |
| 5     | 5     | 5     | 1     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 183    |
| 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 206    |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 3     | 5     | 3     | 4     | 200    |
| 4     | 5     | 5     | 3     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 207    |
| 5     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 175    |
| 5     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 5     | 4     | 4     | 179    |
| 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 203    |
| 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 200    |
| 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 194    |
| 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 179    |
| 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 210    |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 5     | 4     | 4     | 5     | 193    |
| 5     | 5     | 5     | 1     | 4     | 5     | 2     | 4     | 5     | 4     | 4     | 179    |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 222    |
| 4     | 3     | 5     | 1     | 5     | 5     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 175    |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 212    |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 209    |
| 4     | 5     | 5     | 1     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 5     | 4     | 185    |
| 129   | 127   | 131   | 103   | 126   | 121   | 108   | 119   | 128   | 113   | 125   | 5757   |
| 0.394 | 0.523 | 0.358 | 0.530 | 0.220 | 0.004 | 0.660 | 0.210 | 0.419 | 0.495 | 0.710 |        |
| 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |        |
| V     | V     | T     | V     | T     | T     | V     | T     | V     | V     | V     |        |

TABEL TABULASI DATA UJI COBA MOTIVASI KERJA

| No Responden | Butir Instrumen |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |       |       |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|              | 1               | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13     | 14     | 15    | 16    | 17     | 18     | 19     | 20    | 21    | 22    | 23    | 24    | 25    | 26    |
| 1            | 2               | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 4     | 3     | 5      | 3      | 4      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 2            | 2               | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3      | 4      | 4     | 4     | 3      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 3            | 4               | 5     | 5     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 1      | 3      | 1      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 4            | 5               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 3     | 3     | 2      | 1      | 3      | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 5            | 5               | 4     | 4     | 2     | 5     | 3     | 5     | 2     | 3     | 3     | 4     | 2     | 4      | 4      | 4     | 4     | 4      | 3      | 2      | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     |
| 6            | 3               | 4     | 4     | 2     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 3      | 4     | 3     | 4      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     |
| 7            | 5               | 5     | 5     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 1      | 4      | 4     | 5     | 2      | 4      | 1      | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     |
| 8            | 5               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 2     | 3     | 4     | 4     | 2      | 5      | 3     | 3     | 2      | 1      | 3      | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 9            | 2               | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3      | 4      | 4     | 4     | 3      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 10           | 4               | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 4      | 5     | 5     | 1      | 3      | 1      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 11           | 4               | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 3     | 3     | 2      | 1      | 3      | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 12           | 2               | 3     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 4     | 3     | 5      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     |
| 13           | 4               | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3      | 3      | 4     | 4     | 3      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 14           | 4               | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 1      | 3      | 1      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 15           | 5               | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 2      | 5      | 3     | 3     | 2      | 1      | 3      | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 16           | 2               | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 4     | 3     | 5      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     |
| 17           | 4               | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3      | 4      | 4     | 3     | 4      | 2      | 4      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 18           | 4               | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 3      | 5     | 5     | 1      | 3      | 1      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 19           | 5               | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 2      | 5      | 4     | 4     | 2      | 1      | 3      | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 20           | 5               | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 4     | 3     | 5      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     |
| 21           | 5               | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3      | 4      | 4     | 4     | 3      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 22           | 4               | 5     | 5     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 4      | 5     | 5     | 1      | 3      | 1      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 23           | 5               | 4     | 4     | 2     | 5     | 4     | 5     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 3     | 3     | 2      | 1      | 3      | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 24           | 4               | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2      | 3      | 4     | 3     | 5      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     |
| 25           | 2               | 5     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3      | 4      | 4     | 4     | 3      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 26           | 3               | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 4      | 5     | 5     | 1      | 3      | 1      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 27           | 2               | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4      | 4     | 3     | 5      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     |
| 28           | 5               | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3      | 5      | 4     | 4     | 3      | 4      | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 29           | 4               | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5      | 5     | 5     | 1      | 3      | 1      | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 30           | 5               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 2     | 4     | 4     | 5     | 2      | 5      | 5     | 5     | 2      | 1      | 3      | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| Jumlah       | 115             | 115   | 128   | 92    | 136   | 126   | 135   | 120   | 100   | 126   | 127   | 135   | 60     | 116    | 123   | 117   | 82     | 84     | 66     | 133   | 135   | 128   | 127   | 120   | 136   | 128   |
| r hitung     | 0.455           | 0.712 | 0.792 | 0.395 | 0.739 | 0.762 | 0.726 | 0.387 | 0.561 | 0.699 | 0.753 | 0.426 | -0.728 | -0.034 | 0.595 | 0.804 | -0.796 | -0.158 | -0.644 | 0.645 | 0.783 | 0.792 | 0.787 | 0.363 | 0.398 | 0.792 |
| r tabel      | 0.361           | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361  | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |
| keterangan   | V               | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     | T      | T      | V     | V     | T      | T      | T      | V     | V     | V     | V     | V     | V     | V     |

| Butir Instrumen |        |       |       |        |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |        |        |       |       |        |       |       |        |      | Jumlah |
|-----------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|------|--------|
| 27              | 28     | 29    | 30    | 31     | 32    | 33    | 34    | 35    | 36     | 37    | 38    | 39    | 40    | 41    | 42    | 43     | 44     | 45    | 46    | 47     | 48    | 49    | 50     |      |        |
| 4               | 3      | 5     | 3     | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4      | 5     | 4     | 4      | 4     | 3     | 2      | 183  |        |
| 4               | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4      | 2     | 4     | 4      | 5     | 5     | 4      | 185  |        |
| 5               | 1      | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 4      | 5     | 5     | 2      | 197  |        |
| 4               | 4      | 5     | 4     | 5      | 5     | 5     | 4     | 4     | 2      | 2     | 2     | 5     | 4     | 4     | 4     | 1      | 2      | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 3      | 191  |        |
| 4               | 2      | 4     | 4     | 4      | 5     | 5     | 5     | 4     | 4      | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 3      | 5     | 4     | 5      | 5     | 4     | 2      | 187  |        |
| 3               | 5      | 4     | 4     | 5      | 3     | 4     | 4     | 3     | 3      | 4     | 1     | 4     | 4     | 3     | 3     | 5      | 4      | 5     | 4     | 4      | 4     | 3     | 5      | 183  |        |
| 5               | 2      | 4     | 4     | 5      | 4     | 5     | 5     | 5     | 1      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 2      | 5     | 3     | 5      | 5     | 5     | 3      | 205  |        |
| 4               | 4      | 5     | 4     | 5      | 5     | 5     | 4     | 4     | 2      | 2     | 2     | 5     | 4     | 4     | 4     | 1      | 2      | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 3      | 191  |        |
| 4               | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4      | 2      | 4     | 4     | 5      | 5     | 4     | 4      | 185  |        |
| 5               | 1      | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 4      | 5     | 5     | 2      | 203  |        |
| 4               | 4      | 5     | 4     | 5      | 5     | 5     | 4     | 4     | 2      | 2     | 2     | 5     | 4     | 4     | 4     | 1      | 2      | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 3      | 188  |        |
| 4               | 3      | 5     | 3     | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 4      | 5     | 4     | 4      | 4     | 3     | 2      | 186  |        |
| 4               | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4      | 2      | 4     | 4     | 5      | 5     | 4     | 4      | 186  |        |
| 5               | 1      | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 4      | 5     | 5     | 2      | 201  |        |
| 4               | 4      | 5     | 4     | 5      | 5     | 5     | 4     | 4     | 2      | 2     | 2     | 5     | 4     | 4     | 4     | 1      | 2      | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 3      | 190  |        |
| 4               | 3      | 5     | 3     | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 4      | 5     | 4     | 4      | 4     | 3     | 2      | 183  |        |
| 4               | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4      | 2      | 4     | 4     | 5      | 5     | 4     | 4      | 187  |        |
| 5               | 1      | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 4      | 5     | 5     | 2      | 207  |        |
| 4               | 4      | 5     | 4     | 5      | 5     | 5     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1      | 2      | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 3      | 196  |        |
| 4               | 3      | 5     | 3     | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 4      | 5     | 4     | 4      | 4     | 3     | 2      | 191  |        |
| 4               | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4      | 2      | 4     | 4     | 5      | 5     | 4     | 4      | 193  |        |
| 5               | 1      | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 4      | 5     | 5     | 2      | 201  |        |
| 4               | 4      | 5     | 4     | 5      | 5     | 5     | 4     | 4     | 2      | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 1      | 2      | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 3      | 194  |        |
| 4               | 3      | 5     | 3     | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 4      | 5     | 4     | 4      | 4     | 3     | 2      | 184  |        |
| 4               | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4      | 2      | 4     | 4     | 5      | 5     | 4     | 4      | 188  |        |
| 5               | 1      | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 4      | 5     | 5     | 2      | 202  |        |
| 4               | 3      | 5     | 3     | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 4      | 5     | 4     | 4      | 4     | 3     | 2      | 183  |        |
| 4               | 2      | 5     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4      | 2      | 4     | 4     | 5      | 5     | 4     | 4      | 189  |        |
| 5               | 1      | 5     | 4     | 1      | 5     | 5     | 5     | 5     | 1      | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 1      | 1      | 5     | 5     | 4      | 5     | 5     | 2      | 205  |        |
| 4               | 4      | 5     | 4     | 5      | 5     | 5     | 4     | 4     | 2      | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 1      | 2      | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 3      | 206  |        |
| 127             | 76     | 147   | 114   | 88     | 134   | 136   | 128   | 121   | 65     | 121   | 101   | 133   | 128   | 108   | 126   | 71     | 68     | 143   | 133   | 136    | 143   | 128   | 85     | 5770 |        |
| 0.787           | -0.443 | 0.028 | 0.468 | -0.235 | 0.631 | 0.739 | 0.792 | 0.817 | -0.738 | 0.484 | 0.334 | 0.650 | 0.802 | 0.111 | 0.706 | -0.662 | -0.728 | 0.335 | 0.508 | -0.139 | 0.537 | 0.760 | -0.343 |      |        |
| 0.361           | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361  |      |        |
| V               | T      | T     | V     | T      | V     | V     | V     | V     | T      | V     | V     | V     | T     | V     | T     | T      | T      | T     | V     | V      | V     | T     |        |      |        |

## **LAMPIRAN 3**

### **Kuesioner Instrumen Penelitian**



## UJI COBA KUESIONER INSTRUMEN PENELITIAN

### **I. Identitas Responden**

- Nama : .....
- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Jabatan/Status : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Tempat Bekerja : .....

### **II. Petunjuk Pengisian**

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

Contoh:

Kelengkapan mengajar tersedia di ruang kelas

| SL | SR | KD | JR | TP |
|----|----|----|----|----|
| ✓  |    |    |    |    |

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

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

Peneliti

Bernadetha Rizki Kaize

### Sintesis Kinerja

Kinerja adalah kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan

#### **A. Variabel Kinerja Operator Sekolah Dasar**

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (✓) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu Operator Sekolah Dasar.

**Petunjuk:**

SL: Selalu

SR: Sering

KD: Kadang-kadang

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

| No          | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|-------------|---|---------------------|----|----|----|----|
|             |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| Indikator : |   | Kualitas Kerja      |    |    |    |    |
| 1           | Operator sekolah mampu mengoprasikan laptop dan lancar                          |                     |    |    |    |    |
| 2           | Operator sekolah menguasai Microsoft office                                     |                     |    |    |    |    |
| 3           | Operator sekolah menggunakan laptop milik pribadi                               |                     |    |    |    |    |
| 4           | Operator sekolah melakukan pelatihan aplikasi Dapodik                           |                     |    |    |    |    |
| 5           | Operator sekolah melakukan pelatihan aplikasi PMP                               |                     |    |    |    |    |
| 6           | Operator sekolah melakukan pelatihan pengisian Sirkas dan Sireal Bos Kab. Bogor |                     |    |    |    |    |
| 7           | Operator sekolah diberikan fasilitas modem untuk singkronisasi Dapodik          |                     |    |    |    |    |
| 8           | Operator sekolah membuat laporan Bos di Sirkas                                  |                     |    |    |    |    |
| 9           | Operator sekolah memutakhirkan data laporan pegawai (Lapreg) setiap bulan       |                     |    |    |    |    |
| 10          | Operator sekolah mengisi laporan Bos di Website Bos Kemendikbud                 |                     |    |    |    |    |
|             |   |                     |    |    |    |    |

| <b>Indikator:</b><br><b>Kecepatan/Ketepatan</b>                        |   | SL | SR | KD | JR | TP |
|--|---|----|----|----|----|----|
| 11   | Operator sekolah singkronisasi Dapodik setiap bulan   |    |    |    |    |    |
| 12   | Operator sekolah menggunakan <i>hot spot</i> atau modem yang ada di sekolah                           |    |    |    |    |    |
| 13   | Operator sekolah mengerjakan laporan pegawai di sekolah   |    |    |    |    |    |
| 14   | Operator sekolah melakukan <i>update</i> aplikasi dapodik dan PMP                                     |    |    |    |    |    |
| <b>Indikator :</b><br><b>Personal Qualities (Kualitas Kepribadian)</b> |   |    |    |    |    |    |
| 15   | Operator sekolah mengajar dan menjadi operator sekolah  |    |    |    |    |    |
| 16   | Operator sekolah membuat administrasi kelas dengan lengkap  |    |    |    |    |    |
| 17   | Operator sekolah mencintai pekerjaan sebagai operator sekolah dasar                                   |    |    |    |    |    |
| 18   | Operator sekolah melakukan pendekatan secara pribadi dengan kepala sekolah melalui hadiah berupa uang |    |    |    |    |    |
| 19   | Operator sekolah meng <input type="text"/> input data semua siswa dalam dapodik                       |    |    |    |    |    |
| 20   | Operator sekolah menguasai semua data siswa di sekolah  |    |    |    |    |    |

| <b>Indikator :</b><br><b>Inisiatif Kerja</b> |  | SL | SR | KD | JR | TP |
|--|--|----|----|----|----|----|
| 21   | Operator sekolah mengupload data dapodik setiap bulan  |    |    |    |    |    |
| 22   | Operator sekolah memutakhirkan data sekolah, kepala sekolah dan guru di dapodik              |    |    |    |    |    |
| 23   | Operator sekolah melaporkan data sesuai dengan keadaan sekolah yang sebenarnya               |    |    |    |    |    |
| 24   | Operator sekolah menginformasikan NISN siswa ke guru kelasnya                                |    |    |    |    |    |
| 25   | Operator sekolah sebagai guru melaksanakan pembelajaran dikelas dengan baik dan menyenangkan |    |    |    |    |    |
|  |  |    |    |    |    |    |

| <b>Indikator :</b><br><b>Inisiatif Kerja</b> |  | <b>SL</b> | <b>SR</b> | <b>KD</b> | <b>JR</b> | <b>TP</b> |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 26   | Operator sekolah sebagai operator sekolah melakukan tugas dalam mengupload data dengan <i>uptodate</i> |           |           |           |           |           |
| 27   | Operator sekolah dan kepala sekolah mengerjakan administrasi Bos berdua                                |           |           |           |           |           |
| 28   | Operator sekolah sebagai guru mengkondisikan kelas secara kondusif                                     |           |           |           |           |           |
| 29   | Operator sekolah membuat jurnal pembukuan Bos  |           |           |           |           |           |
| <b>Indikator :</b><br><b>Komunikasi</b>      |  | <b>SL</b> | <b>SR</b> | <b>KD</b> | <b>JR</b> | <b>TP</b> |
| 30   | Operator sekolah bermusyawarah dengan kepala sekolah dan guru setiap pengisian data dapodik            |           |           |           |           |           |
| 31   | Operator sekolah bermusyawarah dengan kepala sekolah dan guru dalam pembuatan administrasi sekolah     |           |           |           |           |           |
| 32   | Operator sekolah menginformasikan tentang batas waktu penarikan data untuk pencairan dana Bos          |           |           |           |           |           |
| 33   | Operator sekolah berhubungan baik dengan para guru   |           |           |           |           |           |
| 34   | Operator sekolah berhubungan baik dengan siswa dan warga sekolah                                       |           |           |           |           |           |
| 35   | Operator sekolah menginformasikan setiap undangan rapat  |           |           |           |           |           |
| 36   | Operator sekolah memilih pergi rapat diwaktu jam mengajar  |           |           |           |           |           |
| 37   | Operator sekolah mendahulukan rapat pada saat waktu mengajar   |           |           |           |           |           |
| 38   | Operator sekolah hanya <b>berkomunikasi</b> dengan siswa yang menguasai komputer                       |           |           |           |           |           |

**TERIMA KASIH**

**Lampiran 3**

**UJI COBA KUESIONER**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**

**I. Identitas Responden**

- Nama : .....
- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Jabatan/Status : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Tempat Bekerja : .....

**II. Petunjuk Pengisian**

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

Contoh:

Kelengkapan mengajar tersedia di ruang kelas

| SL | SR | KD | JR | TP |
|----|----|----|----|----|
| ✓  |    |    |    |    |

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

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

Peneliti

Bernadetha Rizki Kaize

### A. Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (✓) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu Kepala Sekolah.

**PETUNJUK:** ✓

| Pernyataan Perilaku | SL<br>(Selalu)        | SR<br>(Sering) | KD<br>(Kadang)    | JR<br>(Jarang)        | TP<br>(Tidak Pernah) |
|---------------------|-----------------------|----------------|-------------------|-----------------------|----------------------|
| Pernyataan Sikap    | SS<br>(Sangat Setuju) | S<br>(Setuju)  | RR<br>(Ragu-ragu) | KS<br>(Kurang Setuju) | TS<br>(Tidak Setuju) |

| No  | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|---|---|---------------------|----|----|----|----|
|   |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b><br><b>Kekuasaan Pada Organisasi<br/>(Perilaku)</b> |   |                     |    |    |    |    |
| 1   | Kepala sekolah mengecek pekerjaan laporan setiap bulan  |                     |    |    |    |    |
| 2   | Kepala sekolah menginformasikan pekerjaan/laporan yang harus dikerjakan.  |                     |    |    |    |    |
| 3   | Kepala sekolah menyampaikan hasil rapat.  |                     |    |    |    |    |
| 4   | Kepala sekolah mengadakan rapat rutin sekolah.  |                     |    |    |    |    |
| 5   | Kepala sekolah membuat rekapan hasil kerja operator   |                     |    |    |    |    |
| 6   | Kepala sekolah memberikan peluang bagi guru dan operator sekolah dalam mengemukakan gagasan/ide-ide baru untuk kemajuan sekolah |                     |    |    |    |    |
| 7   | Kepala sekolah mampu memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah   |                     |    |    |    |    |
|   | <b>(Sikap)</b>  | SS                  | S  | RR | KS | TS |
| 8   | Kepala sekolah memberi instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahannya   |                     |    |    |    |    |
| 9   | Kepala Sekolah menilai secara adil terhadap kinerja dan prestasi guru.  |                     |    |    |    |    |
| 10  | Kepala Sekolah membagi tugas mengajar secara proposisional.   |                     |    |    |    |    |

| No   | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|--|---|---------------------|----|----|----|----|
|  |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b><br><b>Kekuasaan Pada Organisasi</b> |   |                     |    |    |    |    |
| 11   | Kepala sekolah mengadakan evaluasi hasil supervisi  |                     |    |    |    |    |
| 12   | Kepala sekolah memberi penghargaan tamasya kepada guru dan operator sekolah menggunakan uang BOS  |                     |    |    |    |    |
| 13   | Kepala sekolah memberi insentif gaji tambahan untuk dirinya sendiri                               |                     |    |    |    |    |
| <b>(Sikap)</b>   |   | SS                  | S  | RR | KS | TS |
| 14   | kepala sekolah menggerakan bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah                               |                     |    |    |    |    |
| 15   | Kepala Sekolah menggerakan guru dan operator sekolah untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik |                     |    |    |    |    |
| <b>Indikator :</b><br><b>Kekuasaan Personal</b>        |   | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| 16   | Kepala sekolah mengevaluasi guru dalam mengajar dikelas   |                     |    |    |    |    |
| 17   | Kepala sekolah mengevaluasi pekerjaan OPS   |                     |    |    |    |    |
| 18   | Kepala sekolah memberikan penilaian secara subjektif kepada bawahannya                            |                     |    |    |    |    |
| 19   | Kepala sekolah memberi akomodasi kepada operator sekolah jika melakukan perjalanan dinas          |                     |    |    |    |    |
| 20   | Kepala sekolah merencanakan RAPBS dengan guru dan komite sekolah                                  |                     |    |    |    |    |
| 21   | Kepala sekolah merancang RAPBS seorang diri   |                     |    |    |    |    |
| <b>(Sikap)</b>   |   | SS                  | S  | RR | KS | TS |
| 22   | Kepala sekolah menjadi sosok yang berwibawa untuk warga sekolah                                   |                     |    |    |    |    |
| 23   | Kepala sekolah menerapkan tata tertib sekolah dengan tegas  |                     |    |    |    |    |
| 24   | Kepala sekolah mampu menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar                        |                     |    |    |    |    |
|  |   |                     |    |    |    |    |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

| No          | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|-------------|--|---------------------|----|----|----|----|
|             |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| Indikator : | <b>Kekuasaan Personal</b>  |                     |    |    |    |    |
| 25          | Kepala sekolah memberi informasi tentang aplikasi raport kur.2013 kepada guru-guru                 |                     |    |    |    |    |
| 26          | Kepala sekolah menjalin komunikasi yang terbuka  |                     |    |    |    |    |
| 27          | Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan para personel di sekolah                  |                     |    |    |    |    |
| 28          | Kepala sekolah menciptakan suasana yang menyenangkan dilingkungan sekolah                          |                     |    |    |    |    |
| 29          | Kepala sekolah berdiskusi dengan guru dan operator sekolah untuk perkembangan dan kemajuan sekolah |                     |    |    |    |    |
| 30          | Kepala sekolah bermusyawarah dengan guru dalam mengambil keputusan                                 |                     |    |    |    |    |
| 31          | Kepala sekolah membawa aset sekolah untuk kepentingan pribadi                                      |                     |    |    |    |    |
| 32          | Kepala sekolah memberi contoh untuk datang ke sekolah siang hari                                   |                     |    |    |    |    |
| 33          | Kepala sekolah bijaksana dalam menyelesaikan masalah   |                     |    |    |    |    |
| 34          | Kepala sekolah menentukan arah kebijakan yang tepat untuk mencapai tujuan sekolah                  |                     |    |    |    |    |
| 35          | Kepala sekolah mempercayai para personel di sekolah  |                     |    |    |    |    |



**TERIMA KASIH**

## Sintesis Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah perubahan energi dalam diri pegawai yang menyebabkan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi serta kebutuhan dan kepuasan kerja.

### A. Variabel Motivasi Kerja

Jawablah pernyataan dengan memberi tanda checklist (✓) sesuai dengan hasil pengamatan Bapak/Ibu Kepala Sekolah.

**PETUNJUK:** ✓

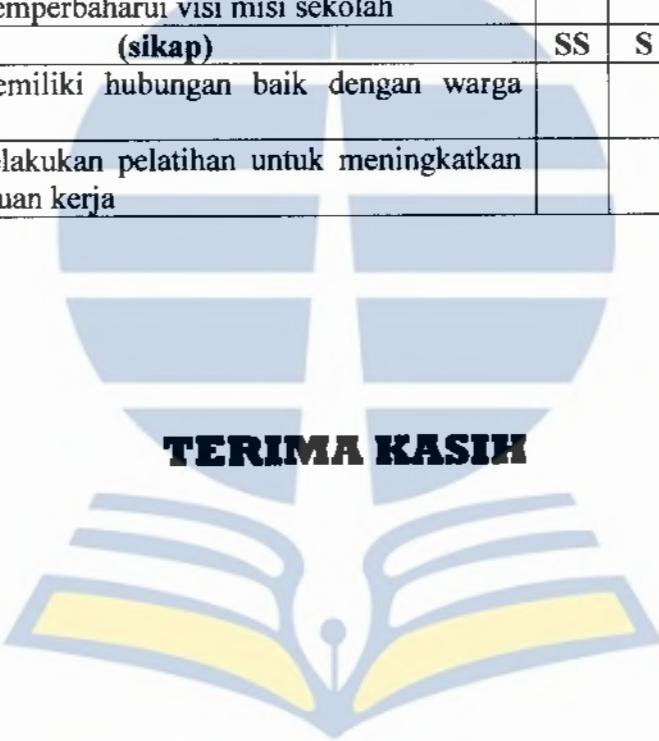
| Pernyataan Perilaku | SL<br>(Selalu)        | SR<br>(Sering) | KD<br>(Kadang)    | JR<br>(Jarang)        | TP<br>(Tidak Pernah) |
|---------------------|-----------------------|----------------|-------------------|-----------------------|----------------------|
| Pernyataan Sikap    | SS<br>(Sangat Setuju) | S<br>(Setuju)  | RR<br>(Ragu-ragu) | KS<br>(Kurang Setuju) | TS<br>(Tidak Setuju) |

| No                               | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |  |
|----------------------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--|
|                                  |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |  |
| <b>Indikator :</b>               |  |                     |    |    |    |    |  |
| <b>Penghargaan (Recognition)</b> |  |                     |    |    |    |    |  |
| 1                                | Saya diwaktu bertugas pergi untuk keperluan keluarga                                       |                     |    |    |    |    |  |
| 2                                | Saya terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa                           |                     |    |    |    |    |  |
| 3                                | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.  |                     |    |    |    |    |  |
| 4                                | Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain. |                     |    |    |    |    |  |
| 5                                | Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan saya  |                     |    |    |    |    |  |
| 6                                | Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.                            |                     |    |    |    |    |  |
| 7                                | Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.                               |                     |    |    |    |    |  |
| (sikap)                          |  | SS                  | S  | RR | KS | TS |  |
| 8                                | Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan  |                     |    |    |    |    |  |
| 9                                | Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya                                     |                     |    |    |    |    |  |
| 10                               | Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja  |                     |    |    |    |    |  |
| 11                               | Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan  |                     |    |    |    |    |  |

|             |  | (sikap)             | SS | S  | RR | KS | TS |
|-------------|--|---------------------|----|----|----|----|----|
| 12          | Saya mendapat jaminan kesehatan  |                     |    |    |    |    |    |
| 13          | Saya senang bertugas dalam keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah kurang                                     |                     |    |    |    |    |    |
| No          | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |    |
| Indikator : |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |    |
| 14          | Tantangan ( <i>challenge</i> )   |                     |    |    |    |    |    |
| 15          | Kesempatan ( <i>opportunity</i> )  |                     |    |    |    |    |    |
| 16          | Keterlibatan ( <i>involvement</i> )  |                     |    |    |    |    |    |
| 14          | Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.                              |                     |    |    |    |    |    |
| 15          | Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.                                     |                     |    |    |    |    |    |
|             |  | (sikap)             | SS | S  | RR | KS | TS |
| 16          | Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah. |                     |    |    |    |    |    |
| 17          | Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas dalam bekerja  |                     |    |    |    |    |    |
| 18          | Saya berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja  |                     |    |    |    |    |    |
| 19          | Saya mampu menggunakan potensi diri  |                     |    |    |    |    |    |
| Indikator : |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |    |
| 20          | Tanggung Jawab ( <i>responsibility</i> ), Pengembangan ( <i>development</i> )                                    |                     |    |    |    |    |    |
| 21          | Saya mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya.                          |                     |    |    |    |    |    |
| 22          | Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditetapkan  |                     |    |    |    |    |    |
| 23          | Saya bekerja dengan efisien dan efektif  |                     |    |    |    |    |    |
| 24          | Saya mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan  |                     |    |    |    |    |    |
|             |  | (sikap)             | SS | S  | RR | KS | TS |
| 24          | Saya siap menerima pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi   |                     |    |    |    |    |    |
| 25          | Saya berusaha untuk menyelesaikan target kerja yang ditetapkan Kepala Sekolah/Dinas Pendidikan                   |                     |    |    |    |    |    |
| 26          | Saya bekerja sesuai standar mutu yang ditetapkan sekolah   |                     |    |    |    |    |    |
| 27          | saya mengutamakan kepentingan kelompok   |                     |    |    |    |    |    |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

| No   | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |    |    |    |    |
|--|--|---------------------|----|----|----|----|
|  |  | SL                  | SR | KD | JR | TP |
| <b>Indikator :</b><br><b>Tanggung Jawab (responsibility), Pengembangan (development)</b> |  |                     |    |    |    |    |
| 28   | Saya hadir tepat waktu di sekolah  |                     |    |    |    |    |
| 29   | Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti                          |                     |    |    |    |    |
| 30   | Saya dipercaya untuk bekerjasama dengan guru-guru disekolah dalam membuat administrasi sekolah |                     |    |    |    |    |
| 31   | Saya mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja dari atasan                       |                     |    |    |    |    |
| 32   | Saya diikutsertakan dalam mengambil keputusan untuk memperbarui visi misi sekolah              |                     |    |    |    |    |
|  | <b>(sikap)</b>   | SS                  | S  | RR | KS | TS |
| 33   | Saya memiliki hubungan baik dengan warga sekolah   |                     |    |    |    |    |
| 34   | Saya melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja                                    |                     |    |    |    |    |



**TERIMA KASIH**

## **LAMPIRAN 4**

### **Deskriptif Statistik**



FREQUENCIES VARIABLES= Y

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE  
 /HISTOGRAM NORMAL  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

(DataSet.0)

### Statistics

Kinerja Operator Sekolah Dasar

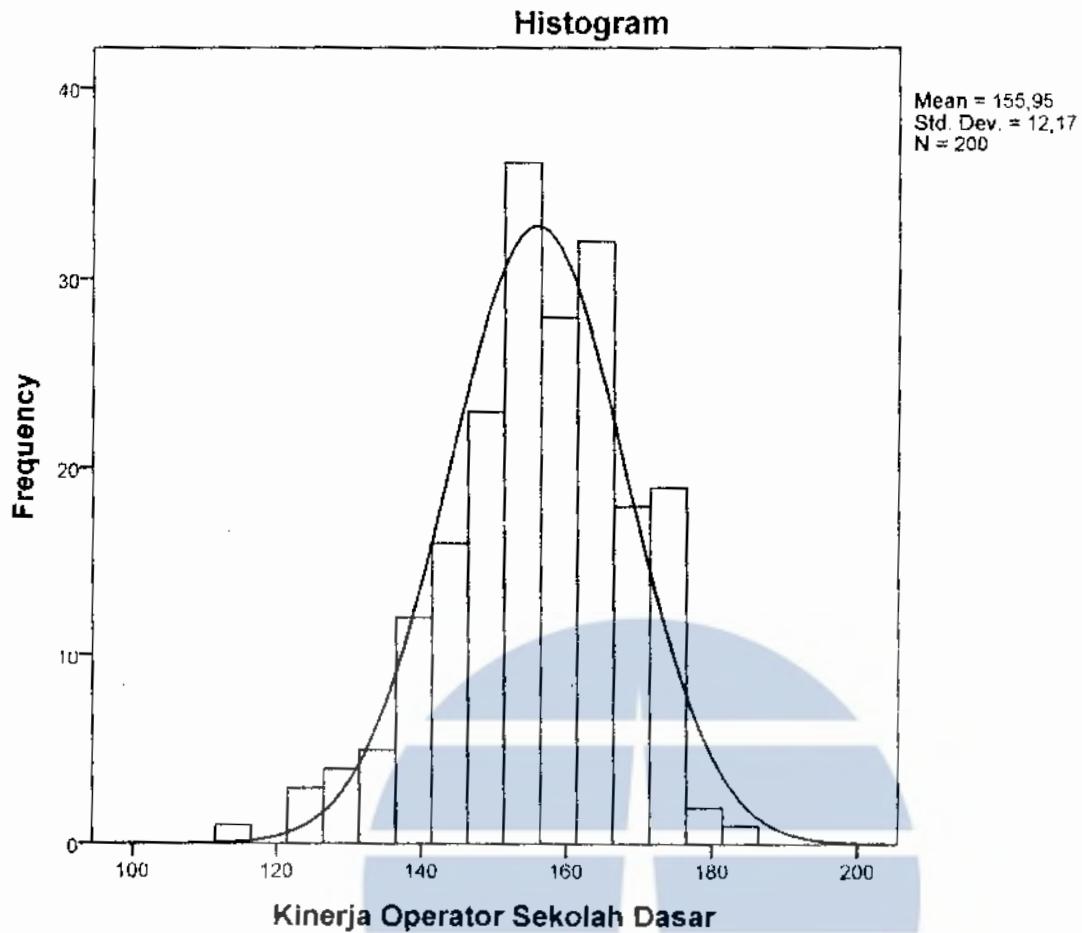
|                    |         |         |
|--------------------|---------|---------|
| N                  | Valid   | 200     |
|                    | Missing | 0       |
| Mean               |         | 155,95  |
| Std. Error of Mean |         | ,861    |
| Median             |         | 156,50  |
| Mode               |         | 154     |
| Std. Deviation     |         | 12,170  |
| Variance           |         | 148,102 |
| Range              |         | 68      |
| Minimum            |         | 114     |
| Maximum            |         | 182     |

Kinerja Operator Sekolah Dasar

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 114       | ,5      | ,5            | ,5                 |
|       | 125       | ,5      | ,5            | 1,0                |
|       | 126       | 1,0     | 1,0           | 2,0                |
|       | 127       | 1,0     | 1,0           | 3,0                |
|       | 129       | ,5      | ,5            | 3,5                |
|       | 130       | ,5      | ,5            | 4,0                |
|       | 134       | 1,0     | 1,0           | 5,0                |
|       | 135       | ,5      | ,5            | 5,5                |
|       | 136       | 1,0     | 1,0           | 6,5                |
|       | 137       | 1,0     | 1,0           | 7,5                |
|       | 139       | 2,5     | 2,5           | 10,0               |
|       | 140       | 1,5     | 1,5           | 11,5               |
|       | 141       | 1,0     | 1,0           | 12,5               |
|       | 142       | ,5      | ,5            | 13,0               |
|       | 143       | 1,5     | 1,5           | 14,5               |
|       | 144       | 1,5     | 1,5           | 16,0               |
|       | 145       | 2,0     | 2,0           | 18,0               |
|       | 146       | 2,5     | 2,5           | 20,5               |
|       | 147       | 2,5     | 2,5           | 23,0               |

**Kinerja Operator Sekolah Dasar**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 148   | 3         | 1,5     | 1,5           | 24,5               |
| 149   | 6         | 3,0     | 3,0           | 27,5               |
| 150   | 7         | 3,5     | 3,5           | 31,0               |
| 151   | 2         | 1,0     | 1,0           | 32,0               |
| 152   | 4         | 2,0     | 2,0           | 34,0               |
| 153   | 6         | 3,0     | 3,0           | 37,0               |
| 154   | 12        | 6,0     | 6,0           | 43,0               |
| 155   | 9         | 4,5     | 4,5           | 47,5               |
| 156   | 5         | 2,5     | 2,5           | 50,0               |
| 157   | 9         | 4,5     | 4,5           | 54,5               |
| 158   | 4         | 2,0     | 2,0           | 56,5               |
| 159   | 6         | 3,0     | 3,0           | 59,5               |
| 160   | 6         | 3,0     | 3,0           | 62,5               |
| 161   | 3         | 1,5     | 1,5           | 64,0               |
| 162   | 9         | 4,5     | 4,5           | 68,5               |
| 163   | 11        | 5,5     | 5,5           | 74,0               |
| 164   | 5         | 2,5     | 2,5           | 76,5               |
| 165   | 4         | 2,0     | 2,0           | 78,5               |
| 166   | 3         | 1,5     | 1,5           | 80,0               |
| 167   | 3         | 1,5     | 1,5           | 81,5               |
| 168   | 4         | 2,0     | 2,0           | 83,5               |
| 169   | 3         | 1,5     | 1,5           | 85,0               |
| 170   | 5         | 2,5     | 2,5           | 87,5               |
| 171   | 3         | 1,5     | 1,5           | 89,0               |
| 172   | 5         | 2,5     | 2,5           | 91,5               |
| 173   | 4         | 2,0     | 2,0           | 93,5               |
| 174   | 5         | 2,5     | 2,5           | 96,0               |
| 175   | 2         | 1,0     | 1,0           | 97,0               |
| 176   | 3         | 1,5     | 1,5           | 98,5               |
| 178   | 2         | 1,0     | 1,0           | 99,5               |
| 182   | 1         | ,5      | ,5            | 100,0              |
| Total | 200       | 100,0   | 100,0         |                    |



FREQUENCIES VARIABLES=X1

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE  
/HISTOGRAM NORMAL,  
/ORDER=ANALYSTS.

## Frequencies

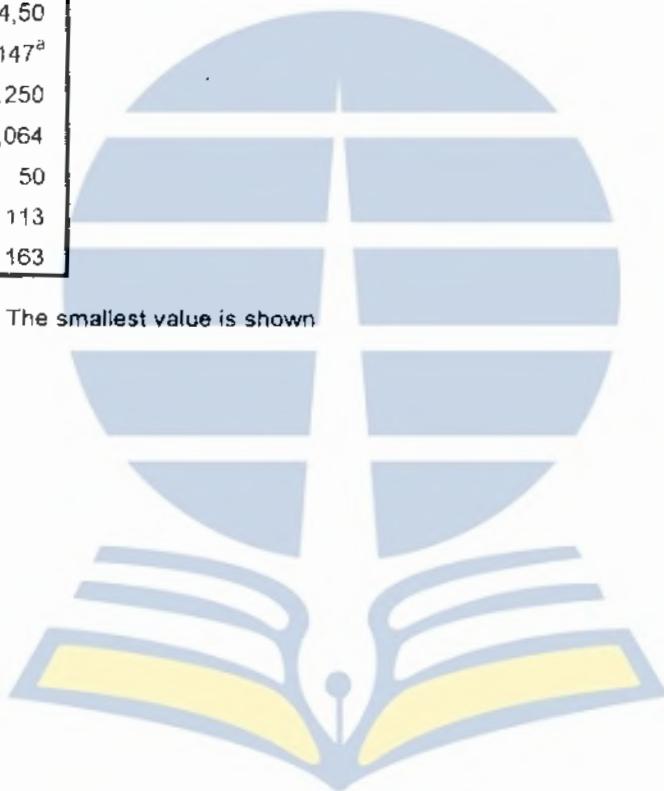
[DataSet 0]

### Statistics

Kepemimpinan Kepala Sekolah

|                    |                  |     |
|--------------------|------------------|-----|
| N                  | Valid            | 200 |
|                    | Missing          | 0   |
| Mean               | 141,86           |     |
| Std. Error of Mean | .866             |     |
| Median             | 144,50           |     |
| Mode               | 147 <sup>a</sup> |     |
| Std. Deviation     | 12,250           |     |
| Variance           | 150,064          |     |
| Range              | 50               |     |
| Minimum            | 113              |     |
| Maximum            | 163              |     |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

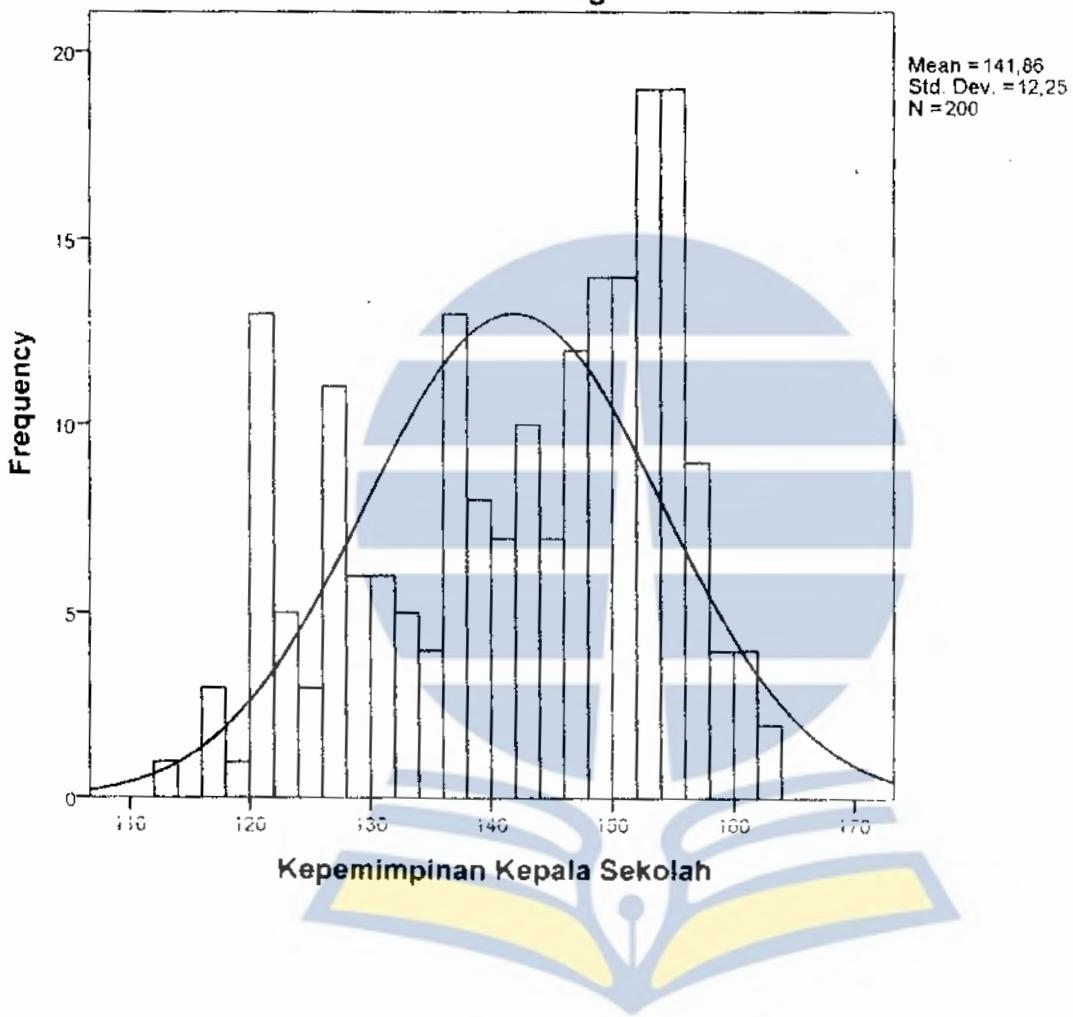


**Kepemimpinan Kepala Sekolah**

|       |     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 113 | 1         | ,5      | ,5            | ,5                 |
|       | 116 | 3         | 1,5     | 1,5           | 2,0                |
|       | 119 | 1         | ,5      | ,5            | 2,5                |
|       | 120 | 5         | 2,5     | 2,5           | 5,0                |
|       | 121 | 8         | 4,0     | 4,0           | 9,0                |
|       | 122 | 1         | ,5      | ,5            | 9,5                |
|       | 123 | 4         | 2,0     | 2,0           | 11,5               |
|       | 125 | 3         | 1,5     | 1,5           | 13,0               |
|       | 126 | 2         | 1,0     | 1,0           | 14,0               |
|       | 127 | 9         | 4,5     | 4,5           | 18,5               |
|       | 128 | 3         | 1,5     | 1,5           | 20,0               |
|       | 129 | 3         | 1,5     | 1,5           | 21,5               |
|       | 130 | 3         | 1,5     | 1,5           | 23,0               |
|       | 131 | 3         | 1,5     | 1,5           | 24,5               |
|       | 132 | 2         | 1,0     | 1,0           | 25,5               |
|       | 133 | 3         | 1,5     | 1,5           | 27,0               |
|       | 134 | 2         | 1,0     | 1,0           | 28,0               |
|       | 135 | 2         | 1,0     | 1,0           | 29,0               |
|       | 136 | 8         | 4,0     | 4,0           | 33,0               |
|       | 137 | 5         | 2,5     | 2,5           | 35,5               |
|       | 138 | 6         | 3,0     | 3,0           | 38,5               |
|       | 139 | 2         | 1,0     | 1,0           | 39,5               |
|       | 140 | 4         | 2,0     | 2,0           | 41,5               |
|       | 141 | 3         | 1,5     | 1,5           | 43,0               |
|       | 142 | 8         | 4,0     | 4,0           | 47,0               |
|       | 143 | 2         | 1,0     | 1,0           | 48,0               |
|       | 144 | 4         | 2,0     | 2,0           | 50,0               |
|       | 145 | 3         | 1,5     | 1,5           | 51,5               |
|       | 146 | 1         | ,5      | ,5            | 52,0               |
|       | 147 | 11        | 5,5     | 5,5           | 57,5               |
|       | 148 | 7         | 3,5     | 3,5           | 61,0               |
|       | 149 | 7         | 3,5     | 3,5           | 64,5               |
|       | 150 | 9         | 4,5     | 4,5           | 69,0               |
|       | 151 | 5         | 2,5     | 2,5           | 71,5               |
|       | 152 | 11        | 5,5     | 5,5           | 77,0               |
|       | 153 | 8         | 4,0     | 4,0           | 81,0               |
|       | 154 | 10        | 5,0     | 5,0           | 86,0               |
|       | 155 | 9         | 4,5     | 4,5           | 90,5               |
|       | 156 | 1         | ,5      | ,5            | 91,0               |
|       | 157 | 8         | 4,0     | 4,0           | 95,0               |
|       | 158 | 3         | 1,5     | 1,5           | 96,5               |
|       | 159 | 1         | ,5      | ,5            | 97,0               |

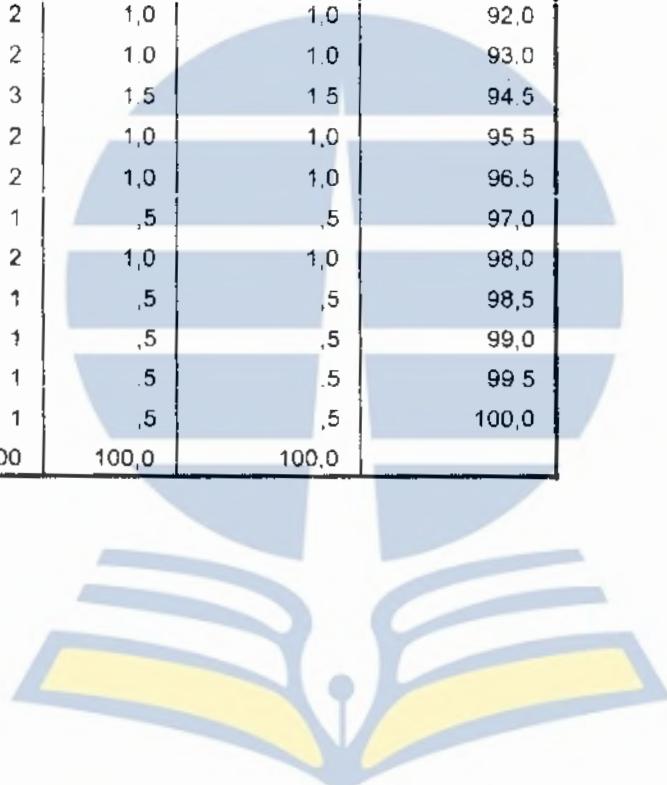
**Kepemimpinan Kepala Sekolah**

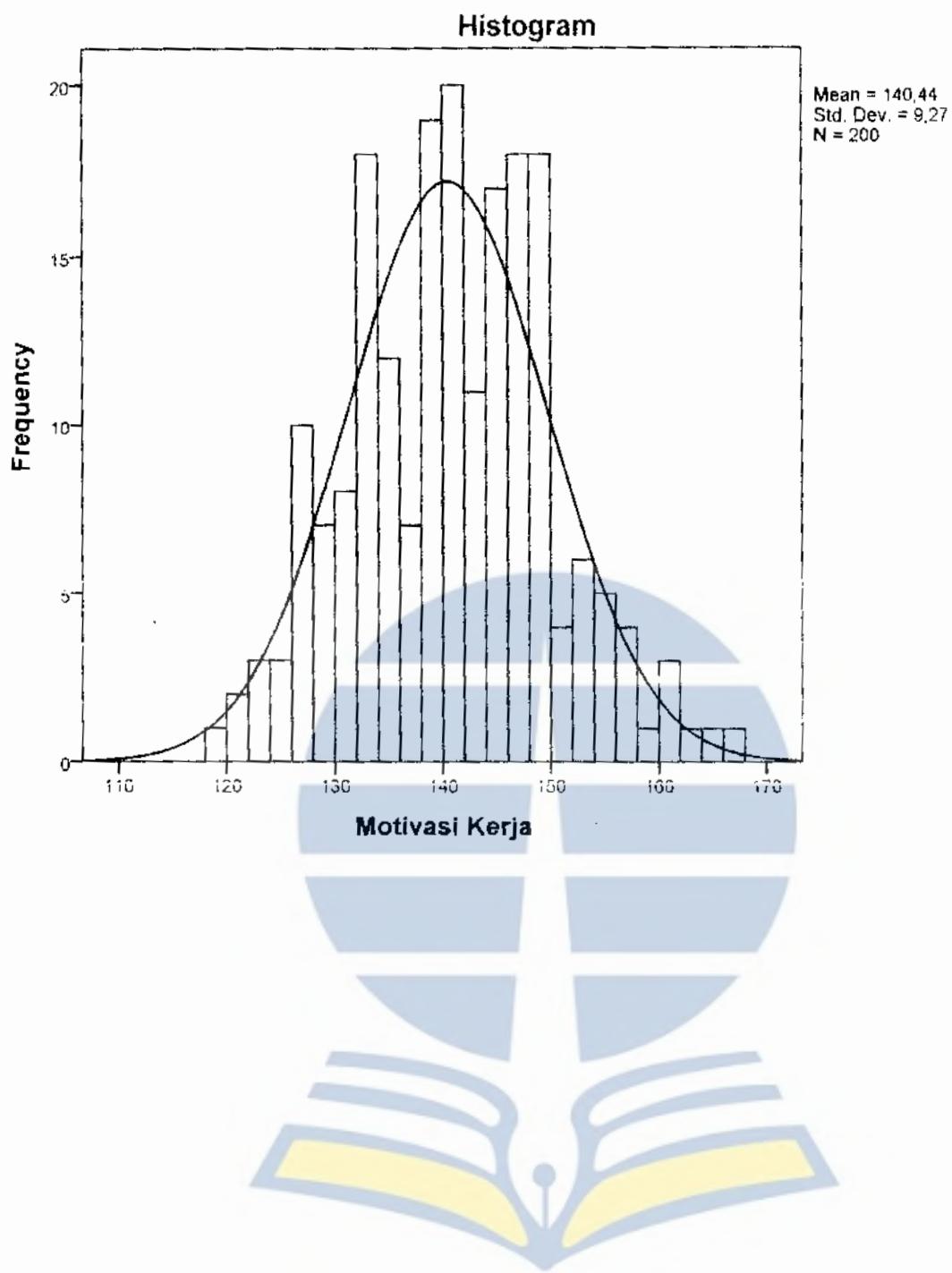
|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 160   | 3         | 1,5     | 1,5           | 98,5               |
| 161   | 1         | ,5      | ,5            | 99,0               |
| 162   | 1         | ,5      | ,5            | 99,5               |
| 163   | 1         | ,5      | ,5            | 100,0              |
| Total | 200       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Histogram**

**Motivasi Kerja**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 141   | 15        | 7,5     | 7,5           | 55,0               |
| 142   | 7         | 3,5     | 3,5           | 58,5               |
| 143   | 4         | 2,0     | 2,0           | 60,5               |
| 144   | 7         | 3,5     | 3,5           | 64,0               |
| 145   | 10        | 5,0     | 5,0           | 69,0               |
| 146   | 9         | 4,5     | 4,5           | 73,5               |
| 147   | 9         | 4,5     | 4,5           | 78,0               |
| 148   | 13        | 6,5     | 6,5           | 84,5               |
| 149   | 5         | 2,5     | 2,5           | 87,0               |
| 150   | 1         | ,5      | ,5            | 87,5               |
| 151   | 3         | 1,5     | 1,5           | 89,0               |
| 152   | 4         | 2,0     | 2,0           | 91,0               |
| 153   | 2         | 1,0     | 1,0           | 92,0               |
| 154   | 2         | 1,0     | 1,0           | 93,0               |
| 155   | 3         | 1,5     | 1,5           | 94,5               |
| 156   | 2         | 1,0     | 1,0           | 95,5               |
| 157   | 2         | 1,0     | 1,0           | 96,5               |
| 159   | 1         | ,5      | ,5            | 97,0               |
| 160   | 2         | 1,0     | 1,0           | 98,0               |
| 161   | 1         | ,5      | ,5            | 98,5               |
| 162   | 1         | ,5      | ,5            | 99,0               |
| 164   | 1         | ,5      | ,5            | 99,5               |
| 166   | 1         | ,5      | ,5            | 100,0              |
| Total | 200       | 100,0   | 100,0         |                    |



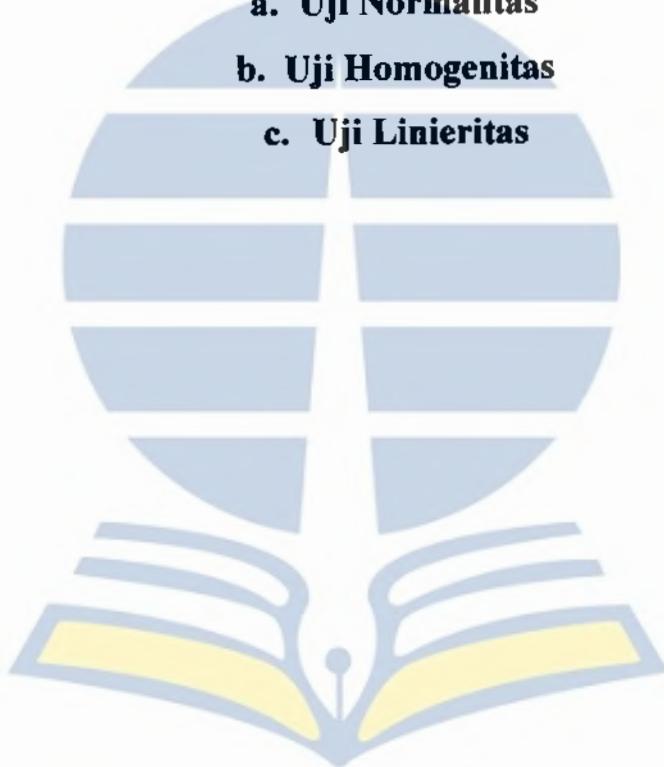


## **LAMPIRAN 5**

**a. Uji Normalitas**

**b. Uji Homogenitas**

**c. Uji Linieritas**



## REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRTERTIA=PTN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1
/SAVE RESID.
```

**Regression**

[DataSet:0]

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

| Model | Variables Entered            | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Kepemimpinan KS <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,168 <sup>a</sup> | ,028     | ,023              | 12,027                     |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS

b. Dependent Variable: Kinerja OPS

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

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 834,286        | 1   | 834,286     | 5,768 | ,017 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 28638,109      | 198 | 144,637     |       |                   |
|       | Total      | 29472,395      | 199 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS

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

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Beta | t      | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|------|--------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error |      |        |      |
| 1     | (Constant)      | 132,235                     | 9,909      |      | 13,345 | ,000 |
|       | Kepemimpinan KS | ,167                        | ,070       | ,168 | 2,402  | ,017 |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation | N   |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value      | 151,12  | 159,48  | 155,95 | 2,048          | 200 |
| Residual             | -41,468 | 27,702  | ,000   | 11,996         | 200 |
| Std. Predicted Value | -2,355  | 1,726   | ,000   | 1,000          | 200 |
| Std. Residual        | -3,448  | 2,303   | ,000   | ,997           | 200 |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES\_1

/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

[DataSet 0]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 200                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,00000000               |
|                                  | Std. Deviation | 11,99625331             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,049                    |
|                                  | Positive       | ,038                    |
|                                  | Negative       | -,049                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,691                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,726                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## REGRESSION

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

**Regression**

[DataSet.0]

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

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | X2 <sup>b</sup>   |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,110 <sup>a</sup> | ,012     | ,007              | 12,126                     |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Kinerja OPS

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

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 356,114        | 1   | 356,114     | 2,422 | ,121 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 29116,281      | 198 | 147,052     |       |                   |
|       | Total      | 29472,395      | 199 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

b. Predictors: (Constant), X2

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 135,680    | 13,051                            | 10,396 | ,000 |
|       | X2                          | ,144       | ,093                              | ,110   | ,121 |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation | N   |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value      | 152,85  | 159,63  | 155,95 | 1,338          | 200 |
| Residual             | -42,459 | 27,849  | ,000   | 12,096         | 200 |
| Std. Predicted Value | -2,312  | 2,758   | ,000   | 1,000          | 200 |
| Std. Residual        | -3,501  | 2,297   | ,000   | ,997           | 200 |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL) -RES\_1  
 /MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

[DataSet0]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 200                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 12,09598980             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,051                    |
|                                  | Positive       | ,030                    |
|                                  | Negative       | -,051                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,720                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,678                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 119,636                     | 14,952     |                           | 8,001 | ,000 |
| Kepemimpinan KS | ,152                        | ,071       | ,153                      | 2,139 | ,034 |
| Motivasi Kerja  | ,105                        | ,094       | ,080                      | 1,125 | ,262 |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation | N   |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value      | 151,00  | 161,54  | 155,95 | 2,261          | 200 |
| Residual             | -41,888 | 28,860  | ,000   | 11,958         | 200 |
| Std. Predicted Value | -2,186  | 2,476   | ,000   | 1,000          | 200 |
| Std. Residual        | -3,485  | 2,401   | ,000   | 995            | 200 |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

NPar Tests

KINERJA OPS  
KEPEMIMPINAN  
MOTIVASI KERJA**NPar Tests**

[Dataset0]

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 200                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 11,95793273             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,058                    |
|                                  | Positive       | ,037                    |
|                                  | Negative       | -,058                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,818                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,515                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Heteroskedastisitas – Uji Glesjer (uji homogenitas)

| Model | Coefficients <sup>a,b</sup> |            |                                   | t     | Sig        |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------------|
|       | B                           | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta |       |            |
| 1     | (Constant)                  | ,320       | 1,692                             |       | ,189 ,850  |
|       | kep                         | ,003       | ,004                              | ,053  | ,603 ,547  |
|       | mot                         | -,004      | ,009                              | -,038 | -,426 ,670 |

a. Dependent Variable: Glesjer

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

Perhatikan sig. Masing-masing Uji t kepemimpinan dan motivasi. p-value > 0,05 maka dikatakan data sudah menyebar homogen



MEANS TABLES=Y BY X1  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS LINEARITY.

## Means

{DataSet.0}

**Case Processing Summary**

|                               | Cases    |         |          |         |       |         |
|-------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                               | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                               | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Kinerja OPS * Kepemimpinan KS | 200      | 100,0%  | 0        | 0,0%    | 200   | 100,0%  |

**Report**

Kinerja OPS

| Kepemimpinan KS | Mean   | N | Std. Deviation |
|-----------------|--------|---|----------------|
| 113             | 145,00 | 1 |                |
| 116             | 154,00 | 3 | 6,557          |
| 119             | 163,00 | 1 |                |
| 120             | 156,60 | 5 | 12,621         |
| 121             | 152,75 | 8 | 8,779          |
| 122             | 157,00 | 1 |                |
| 123             | 146,75 | 4 | 14,198         |
| 125             | 158,67 | 3 | 7,506          |
| 126             | 153,50 | 2 | .707           |
| 127             | 151,00 | 9 | 14,160         |
| 128             | 143,67 | 3 | 17,474         |
| 129             | 155,00 | 3 | 1,000          |
| 130             | 139,33 | 3 | 13,013         |
| 131             | 161,67 | 3 | .577           |
| 132             | 168,00 | 2 | 19,799         |
| 133             | 150,67 | 3 | 10,786         |
| 134             | 145,00 | 2 | 12,728         |
| 135             | 165,00 | 2 | 15,556         |
| 136             | 154,75 | 8 | 8,172          |
| 137             | 154,00 | 5 | 17,044         |
| 138             | 159,50 | 6 | 13,737         |
| 139             | 134,50 | 2 | 28,991         |
| 140             | 160,50 | 4 | 11,387         |
| 141             | 160,67 | 3 | 17,926         |
| 142             | 159,38 | 8 | 14,491         |
| 143             | 151,50 | 2 | 4,950          |
| 144             | 154,00 | 4 | 13,038         |
| 145             | 168,33 | 3 | 12,662         |

### Report

Kinerja OPS

| Kepemimpinan KS | Mean   | N   | Std. Deviation |
|-----------------|--------|-----|----------------|
| 146             | 167,00 | 1   | .              |
| 147             | 158,82 | 11  | 10,216         |
| 148             | 155,14 | 7   | 7,669          |
| 149             | 153,00 | 7   | 17,842         |
| 150             | 151,67 | 9   | 14,283         |
| 151             | 153,60 | 5   | 10,090         |
| 152             | 155,91 | 11  | 10,922         |
| 153             | 158,88 | 8   | 10,842         |
| 154             | 161,90 | 10  | 4,677          |
| 155             | 157,78 | 9   | 13,433         |
| 156             | 159,00 | 1   | .              |
| 157             | 161,00 | 8   | 9,350          |
| 158             | 174,67 | 3   | 3,055          |
| 159             | 162,00 | 1   | .              |
| 160             | 146,67 | 3   | 8,505          |
| 161             | 148,00 | 1   | .              |
| 162             | 155,00 | 1   | .              |
| 163             | 159,00 | 1   | .              |
| Total           | 155,95 | 200 | 12,170         |

ANOVA Table

|                               |                | Sum of Squares                    |
|-------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| Kinerja OPS * Kepemimpinan KS | Between Groups | (Combined) 7359,637               |
|                               |                | Linearity 834,286                 |
|                               |                | Deviation from Linearity 6525,350 |
|                               | Within Groups  | 22112,758                         |
|                               | Total          | 29472,395                         |

ANOVA Table

|                               |                | df                          |
|-------------------------------|----------------|-----------------------------|
| Kinerja OPS * Kepemimpinan KS | Between Groups | (Combined) 45               |
|                               |                | Linearity 1                 |
|                               |                | Deviation from Linearity 44 |
|                               | Within Groups  | 154                         |
|                               | Total          | 199                         |

ANOVA Table

|                               |                |                          | Mean Square |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|-------------|
| Kinerja OPS * Kepemimpinan KS | Between Groups | (Combined)               | 163,547     |
|                               |                | Linearity                | 834,286     |
|                               |                | Deviation from Linearity | 148,303     |
|                               | Within Groups  |                          | 143,589     |
|                               | Total          |                          |             |

ANOVA Table

|                               |                |                          | F     | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|-------|------|
| Kinerja OPS * Kepemimpinan KS | Between Groups | (Combined)               | 1,139 | ,277 |
|                               |                | Linearity                | 5,810 | ,017 |
|                               |                | Deviation from Linearity | 1,033 | ,429 |
|                               | Within Groups  |                          |       |      |
|                               | Total          |                          |       |      |

Measures of Association

|                               | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|-------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kinerja OPS * Kepemimpinan KS | ,168 | ,028      | ,500 | ,250        |



MEANS TABLES=Y BY X2  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS LINEARITY.

## Means

[Path: Output 0]

**Case Processing Summary**

|                              | Cases    |         |          |         |       |         |
|------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                              | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                              | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Kinerja OPS * Motivasi Kerja | 200      | 100,0%  | 0        | 0,0%    | 200   | 100,0%  |

### Report

Kinerja OPS

| Motivasi Kerja | Mean   | N  | Std. Deviation |
|----------------|--------|----|----------------|
| 119            | 166,00 | 1  |                |
| 121            | 159,00 | 2  | 15,556         |
| 123            | 149,33 | 3  | 14,295         |
| 124            | 169,00 | 1  |                |
| 125            | 157,50 | 2  | 2,121          |
| 126            | 157,71 | 7  | 16,419         |
| 127            | 138,67 | 3  | 12,662         |
| 128            | 161,00 | 4  | 15,449         |
| 129            | 154,67 | 3  | 3,055          |
| 130            | 149,33 | 6  | 17,363         |
| 131            | 150,00 | 2  | 4,243          |
| 132            | 148,89 | 9  | 15,423         |
| 133            | 154,56 | 9  | 11,717         |
| 134            | 149,00 | 4  | 7,483          |
| 135            | 152,75 | 8  | 12,326         |
| 136            | 154,20 | 5  | 17,669         |
| 137            | 161,00 | 2  | 24,042         |
| 138            | 153,60 | 10 | 13,426         |
| 139            | 157,78 | 9  | 8,452          |
| 140            | 162,40 | 5  | 9,762          |
| 141            | 158,47 | 15 | 7,981          |
| 142            | 155,57 | 7  | 10,147         |
| 143            | 152,50 | 4  | 11,091         |
| 144            | 151,86 | 7  | 18,380         |
| 145            | 162,60 | 10 | 9,913          |
| 146            | 156,22 | 9  | 15,312         |
| 147            | 161,67 | 9  | 11,597         |
| 148            | 158,00 | 13 | 13,994         |

**Report**

Kinerja OPS

| Motivasi Kerja | Mean   | N   | Std. Deviation |
|----------------|--------|-----|----------------|
| 149            | 154,00 | 5   | 5,831          |
| 150            | 170,00 | 1   |                |
| 151            | 160,33 | 3   | 5,508          |
| 152            | 161,25 | 4   | 2,754          |
| 153            | 149,50 | 2   | 4,950          |
| 154            | 147,50 | 2   | 3,536          |
| 155            | 157,67 | 3   | 12,662         |
| 156            | 163,00 | 2   | 1,414          |
| 157            | 167,00 | 2   | 5,657          |
| 159            | 149,00 | 1   |                |
| 160            | 153,00 | 2   | 11,314         |
| 161            | 149,00 | 1   |                |
| 162            | 151,00 | 1   |                |
| 164            | 163,00 | 1   |                |
| 166            | 148,00 | 1   |                |
| Total          | 155,95 | 200 | 12,170         |

**ANOVA Table**

|                              |                |                          | Sum of Squares | df  |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|
| Kinerja OPS * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined)               | 5154,223       | 42  |
|                              |                | Linearity                | 356,114        | 1   |
|                              |                | Deviation from Linearity | 4798,109       | 41  |
|                              | Within Groups  |                          | 24318,172      | 157 |
|                              | Total          |                          | 29472,395      | 199 |

**ANOVA Table**

|                              |                |                          | Mean Square | F     |
|------------------------------|----------------|--------------------------|-------------|-------|
| Kinerja OPS * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined)               | 122,720     | ,792  |
|                              |                | Linearity                | 356,114     | 2,299 |
|                              |                | Deviation from Linearity | 117,027     | ,756  |
|                              | Within Groups  |                          | 154,893     |       |
|                              | Total          |                          |             |       |

**ANOVA Table**

|                              |                |                          | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|------|
| Kinerja OPS * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined)               | ,809 |
|                              |                | Linearity                | ,131 |
|                              |                | Deviation from Linearity | ,852 |
|                              | Within Groups  |                          |      |
|                              | Total          |                          |      |

**Measures of Association**

|                              | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kinerja OPS * Motivasi Kerja | ,110 | ,012      | ,418 | ,175        |



## REGRESSION

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

**Regression**

[DataSet0]

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

| Model | Variables Entered                               | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Motivasi Kerja,<br>Kepemimpinan KS <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |
| 1     | ,186 <sup>a</sup> | ,035     | ,025              | 12,018                     | ,035              | 3,520    |

**Model Summary**

| Model | Change Statistics |     |               |
|-------|-------------------|-----|---------------|
|       | df1               | df2 | Sig. F Change |
| 1     | 2                 | 197 | ,031          |

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

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

| Model | Sum of Squares | df        | Mean Square | F       | Sig.  |
|-------|----------------|-----------|-------------|---------|-------|
| 1     | Regression     | 1016,956  | 2           | 508,478 | 3,520 |
|       | Residual       | 28455,439 | 197         | 144,444 |       |
|       | Total          | 29472,395 | 199         |         |       |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

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

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

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|------------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error |                              |       |      |
| 1 (Constant)    | 119,636                     | 14,952     |                              | 8,001 | ,000 |
| Kepemimpinan KS | ,152                        | ,071       | ,153                         | 2,139 | ,034 |
| Motivasi Kerja  | ,105                        | ,094       | ,080                         | 1,125 | ,262 |

a. Dependent Variable: Kinerja OPS

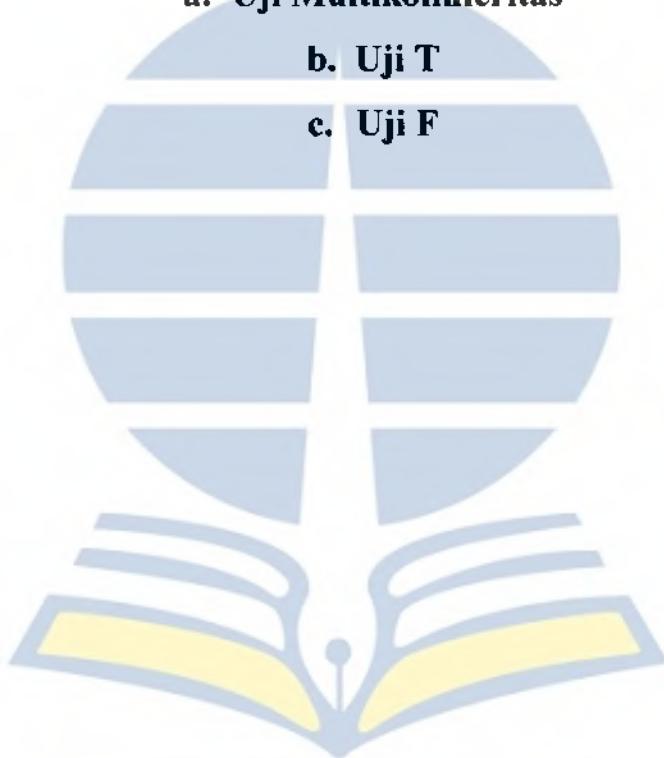


## **LAMPIRAN 6**

**a. Uji Multikolinieritas**

**b. Uji T**

**c. Uji F**



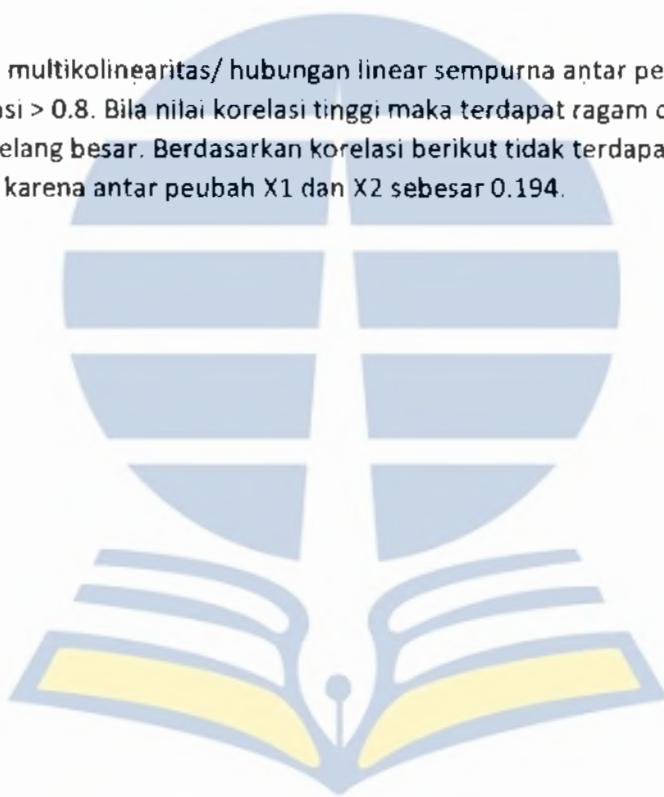
## Lampiran 6

### Uji Multikolinearitas

|     |                     | Correlations |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|
|     |                     | kep          | mot    |
| kep | Pearson Correlation | 1            | ,194** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | ,006   |
|     | N                   | 200          | 200    |
| mot | Pearson Correlation | ,194**       | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,006         |        |
|     | N                   | 200          | 200    |

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

Terdapat indikasi multikolinearitas/ hubungan linear sempurna antar peubah penjelas ketika nilai korelasi > 0.8. Bila nilai korelasi tinggi maka terdapat ragam data yang tidak reliabel dengan selang besar. Berdasarkan korelasi berikut tidak terdapat multikolinearitas karena antar peubah X1 dan X2 sebesar 0.194.



## Uji Parameter

## Uji F

ANOVA<sup>a,b</sup>

| Model | Sum of Squares | df       | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression     | 1154,807 | 577,404     | 583,123 | ,000 <sup>c</sup> |
|       | Residual       | 195,068  | ,990        |         |                   |
|       | Total          | 1349,875 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: y

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

c. Predictors: (Constant), mot, kep

## Uji T

Coefficients<sup>a,b</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients | t      | Sig.   |
|-------|-----------------------------|------------|------------------------------|--------|--------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                         |        |        |
| 1     | (Constant)                  | 122,147    | 1,744                        | 70,022 | ,000   |
|       | Kep                         | ,145       | ,004                         | 32,254 | ,000   |
|       | Mot                         | ,094       | ,009                         | ,343   | 10,189 |

a. Dependent Variable: y

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by weight

| df untuk<br>penyebut<br>(N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                              | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 181                          | 3.89                    | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 182                          | 3.89                    | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 183                          | 3.89                    | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 184                          | 3.89                    | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 185                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 186                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 187                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 188                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 189                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 190                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 191                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 192                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 193                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 194                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 195                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 196                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 197                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 198                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 199                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 200                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 201                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 202                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 203                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 204                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 205                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 206                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 207                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 208                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 209                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 210                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 211                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 212                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 213                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 214                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 215                          | 3.89                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 216                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 217                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 218                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 219                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 220                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 221                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 222                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 223                          | 3.88                    | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 224                          | 3.88                    | 3.04 | 2.64 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 225                          | 3.88                    | 3.04 | 2.64 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |