

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera¹. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, motivasi guru dan juga kepemimpinan kepala sekolah yang bermutu, profesional, sejahtera dan bermartabat.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat perkembangan dan pembangunan ekonomi nasional penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem yang berkualitas baik dan jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai

¹ Mulyasa Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Sekolah .(Jakarta :Bumi Aksara)4-6

pendidikan tinggi². Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan³.

Pernyataan pemerintah yang tercantum dalam undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu :

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pemerintah memberikan perhatian yang serius terhadap upaya peningkatan kemampuan profesional guru melalui kebijakan sertifikasi guru. Para guru yang telah lulus sertifikasi guru diharapkan mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Namun ternyata masih tetap sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang belum memuaskan saat ini merupakan tantangan bagi semua

² Mulyasa Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK (Bandung : PT Remaja Rosda Karya) 4

³ Ibid, 15.

pihak untuk selalu mencari jalan bagi upaya peningkatan kinerja guru menuju terciptanya guru-guru profesional.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan⁴. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Menurut Samana guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin diantara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya, dan secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat mencari kemajuan dalam peningkatan kecakapan diri dalam karya dan dalam pengabdian sosialnya⁵. Jelas bahwa guru yang bermutu dalam tugas dan kewajibannya yang terkait langsung dalam proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh terhadap hasil belajar mengajar. Guru dipandang sebagai faktor

⁴ Sardirman Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.I (Jakarta : PT Raja Grafindo Perkasa 2005) 125

⁵ Samana, A. Profesionalisme Keguruan. (Yogyakarta: Kanisius, 1994) 24-26

kunci, karena guru yang berinteraksi langsung dengan murid dalam proses belajar mengajar di sekolah⁶.

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Pengertian kepemimpinan menurut Gary Yulk yang dikutip oleh Syaiful Sagala, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁷. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan dinas pendidikan diantaranya sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator⁸. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensinya tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan belajar mengajar secara penuh karena belum mendapat rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kemampuan.

⁶ Ali Imron, Pembinaan Guru di Indonesia. (Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.1995)89-90

⁷Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. (Bandung: Alfabeta 2011)115

⁸ Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Implementasi (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 2004)97

Kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan penggunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana⁹. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Menurut Wardana motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru¹⁰. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru satu dengan guru lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg dalam bukunya Prof. Dr. J. Winardi, SE menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (satisfier) dan faktor (hygiene)”. Faktor motivator

⁹ Mulyasa Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK (Bandung : PT Remaja Rosda Karya) 25

¹⁰ Wisnu Wardana Ludi Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan gayungan kota surabaya. (Jurnal penelelitian UNM 2008).

adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status¹¹. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah baru sampai pada tataran pelaksanaan tugas saja, misalnya kepala sekolah masih kurang dalam melakukan kunjungan diberbagai kelas. Kegiatan supervisi ini belum mencapai apa yang diharapkan, yaitu bahwa supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya¹². Aktivitas tersebut dilakukan dengan meningkatkan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan.

¹¹ J. Winardi Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2001) 67

¹² Dadang Suhardan Supervisi Profesional layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah. (Bandung: Alfabeta 2010), 39.

Menurut Mulyasa “para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”¹³. Sesuai dengan pendapat tersebut guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/ kinerja guru. Untuk itu perlu diperlakukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan, pengaruh dan sumbangan terhadap kinerja guru. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dibuktikan dengan penelitian oleh Vela Miarri Nurma Arimbi bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sehingga tinggi rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.¹⁴

Oleh karena itu agar diperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa, berdasarkan

¹³Mulyasa Menjadi Kepala sekolah profesional. (Bandung . PT Rmaja Rosda Karya 2004)120

¹⁴ Vela Miarri Nurma Arimbi, Skripsi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Magetan, 2013

wawancara dengan bapak Nur Safi'i guru SDN Plumpung 1 yang dilaksanakan pada tanggal 2 November 2016 diperoleh informasi bahwa perangkat pembelajaran guru hanya RPP dan silabus.¹⁵ Berdasarkan observasi yang dilaksanakan pada tanggal 2-7 November 2016 diperoleh: guru membiarkan siswa yang tidak menaati peraturan contohnya gaduh saat di kelas, siswa yang izin keluar diberikan izin tanpa ditindaklanjuti, Berdasarkan observasi pada tanggal 2-7 November 2016 diperoleh: jika kepala sekolah tidak berada di tempat, para guru terlambat masuk ke kelas.¹⁶ Dengan demikian masalah kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius. Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD/MI DI KELURAHAN PLUMPUNG TAHUN PELAJARAN 2017/2018”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Pada saat observasi yang peneliti lakukan di SD/MI di kelurahan Plumpung ada beberapa masalah yang terjadi yakni masalah tentang kedisiplinan anak, guru yang tidak tepat waktu saat mengajar, serta beberapa kelas tidak ada pelajaran dikarenakan tidak ada guru yang mengajar, guru menggunakan metode ceramah dan tanya jawab. Namun karena luasnya bidang cakupan serta adanya berbagai keterbatasan teori yang ada, maka perlu adanya suatu lingkup dan

¹⁵ Hasil wawancara dengan bapak Nur Safi'I, wawancara, 2 November 2016 selaku guru di SDN Plumpung 1.

¹⁶ Hasil Observasi di SDN Plumpung 1 pada tanggal 2-7 November 2016

batasan masalah. Dalam penelitian ini permasalahan akan dibatasi pada kinerja guru..

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Adapun batasan penelitian secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.
3. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam suatu lembaga pendidikan, sehingga akan bermanfaat untuk program studi PGMI berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mengembangkan wawasan materi dalam bidang motivasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi kepala sekolah, sebagai masukan bagi kepala sekolah tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditinjau dari fungsi kepemimpinan kepala sekolah berupa kharisma kepala sekolah, intelektual kepala sekolah, idealisme kepala sekolah, motivasi inspirasi kepala sekolah, dan kepedulian individu guru. Sedangkan bagi guru, sebagai masukan bagi

guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antara guru, karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa, dan orang tua untuk pengembangan dan kemajuan sekolah.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian kuantitatif ini terdiri dari lima bab yang berisi:

Bab I, berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam pemaparan data.

Bab II, berisi kajian pustaka, yang berisi tentang deskriptif landasan teori (kecerdasan interpersonal dan intrapersonal dengan kecerdasan emosi siswa), telaah hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan pengajuan hipotesis.

Bab III, bab ini berisi tentang rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV, bab ini berisi hasil penelitian tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data (pengajuan hipotesis) dan pembahasan atau interpretasi atas angka statistik.

Bab V Penutup, bab ini berisi simpulan dari seluruh uraian dari bab terdahulu dan saran yang bisa menunjang peningkatan dari permasalahan yang dilakukan peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI, TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yaitu “movere” berarti menggerakkan (to move). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang¹⁷.

Sibagian yang dikutip oleh Engkoswara dan Aan Komarian mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada semua bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan dengan ikhlas demi terciptanya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Sardiman motivasi dikatakan sebagai usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Motif bekerja dapat bermacam-macam, namun dalam posisi ini motif kerja berupa pemberian semangat agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Manulang

¹⁷ Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Yogyakarta:Teras, 2005)27

menjelaskan bahwa motifasi merupakan pengembangan dari kata motif yang artinya adalah suatu tenaga atau dorongan yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motif merupakan dasar dari segala perilaku seseorang. Motif menimbulkan dan mempertahankan aktifitas dan menentukan arah umum perilaku seseorang, dan pada dasarnya motif-motif merupakan sumber terjadinya aksi.¹⁸

Menurut Prof. P. F. Drucker yang dikutip oleh Arifin motivasi berperan sebagai pendorong keamanan dan keinginan seseorang. Dari sisnilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan dengan baik. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁹

Menurut Anarso motivasi adalah suatu modal dalam menggerakkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, bergairah dan tanggung jawab. Lebih lanjut lagi Gito Sudarmo dan Mulyono menerangkan bahwa motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan atau organisasi.

¹⁸Engkoswara dan Aan Khomariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2010), 209-210

¹⁹ Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta:Teras, 2005) 28

Tanpa adanya motivasi dari para karyawan maka tujuan yang telah diterapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu pemimpin organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu dorongan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.²⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu aktifitas yang dapat menimbulkan dorongan pada diri sendiri tau seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaan berhasil.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pelaksanaan motivasi:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin.
- 2) Meningkatkan kegairahan pegawai.
- 3) Meningkatkan disiplin pegawai.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 5) Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

²⁰Ibid., 31-32

- 6) Meningkatkan moral kerja pegawai.
- 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas.
- 8) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- 9) Memperbesar hasil tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.
- 10) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap pekerjaan.

Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan orang lain, terjadinya perbedaan tersebut karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. proses mental itu merupakan pembentukan persepsi diri pada hakekatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap sesuatu yang dilihatnya dan dialaminya dari alam serta lingkungan yang ada disekitarnya. Alam sekitar dan lingkungan masyarakat akan memberikan pelajaran seseorang dalam membentuk persepsi dirinya. Persepsi diri inilah yang membentuk sikap yang berbeda serta sifat yang dapat membentuk suatu hasil yang juga berbeda.

Ada tiga gejala menarik yang perlu diamati dalam perilaku manusia yang beraktifitas di dalam suatu organisasi dimana :

- 1) Ada manusia yang tidak atau kurang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- 2) Ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak mau melaksanakan tugasnya dengan baik.

- 3) Serta ada pula yang mampu memanfaatkan kemampuan potensi dengan secara baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik pula.

Dari tiga jenis tersebut sangat ditentukan oleh faktor motivasi yang mempengaruhi dirinya dalam bersikap dan terjadinya perubahan-perubahan perilaku dari manusia tersebut, dengan demikian apabila motivasi dapat ditumbuh kembangkan secara tepat, maka sudah dapat dipastikan bahwa manusia akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sesuai potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya.

Namun perlu diingat bahwa tumbuh dan berkembangnya motivasi, terkait dengan kemampuan dari unsur pimpinan atau manajemen suatu organisasi dalam memperdayakan sumber daya manusia yang ada dibawahnya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu membangkitkan motivasi kerja yang diwujudkan dalam bentuk peningkatan semangat dan motivasi kerja dalam organisasi yang pada gilirannya berhasil mencapai produktivitas yang optimal.

Untuk memperjelas uraian di atas maka dipandang perlu dikemukakan beberapa batasan atau definisi motivasi yang dikemukakan para ahli antara lain: Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkannya. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap

seseorang agar dapat melakukan sesuatu. Dengan dorongan (driving force) di sini dimaksudkan dengan desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan bertahan hidup dan kecenderungan untuk bertahan hidup.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu dorongan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam itulah yang menambahkan motivasi, motivasi yang tumbuh memang dapat menjadi motor pendorong untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan²¹

Motivasi seringkali diartikan sebagai istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri maupun dari luar manusia, yang akan mempengaruhi

²¹ M Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, (Yogyakarta, Teras 2005) 31-32.

seseorang untuk mengambil tindakan-tindakan. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja.²²

c. Teori Motivasi

Seorang pemimpin sudah seharusnya mengetahui konsep tentang motivasi dan kepuasan dan bisa menerapkan dalam lingkungan organisasi, hal ini dikarenakan pertimbangan banyaknya dan beragamnya kepentingan orang atau pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Teori motivasi dapat dikelompokkan kedalam dua katagori:

1) Teori motivasi kepuasan

Dasar teori kepuasan (content theories) adalah faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individual sehingga mereka mau melakukan aktifitas, bisa dikatakan mengacu kepada diri seseorang.

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang dapat menguatkan (energizer), mengarahkan (direct), mendukung (sustain), dan menghentikan (stop) perilaku seseorang. Katagori yang kedua, yakni: teori proses (process

²² Muwahid Shulhan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru(Yogyakarta: Teras, 2013) 63.

theoris) yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku seseorang dapat dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan²³.

Pada dasarnya teori ini lebih didekatkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku tertentu. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jadi pada kesimpulanya seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan (Inner Needs) dan kepuasannya.²⁴

Teori kepuasan banyak dikenal antara lain:

- a) Teori motivasi klasik oleh F.W.Taylor
- b) Maslow Need Hieracrchy Theory (A Theory of Human Motivation) oleh A.H. Maslow
- c) Herzberg Two Factor Theory oleh Frederick Herzberg.
- d) Mc. Clelland Achievement Motivation Theory oleh Mc Clelland.
- e) Exsistence, Relatedness and Growth (ERG) Theory oelh Aldefer.

⁷ Muwahid Shulhan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru 90-91

²⁴Ibid..., 69-71

- f) Teori Motivasi Human Relation
 - g) Teori Motivasi Claude S. George
- 2) Teori Proses (Proses Theory)

Teori ini pada proses dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja secara giat sesuai pimpinan. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

- a) Teori Harapan (Expectancy Theory.)
- b) Teori Keadilan (Equaty Theroy).
- c) Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory).²⁵

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian kepemimpinan kepala sekolah

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran.

Menurut Suharsimi Arikunto kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan

²⁵ Shulhan, Model Kepemimpinan ...,92-95.

suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.²⁶

Hadari Nawawi berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar mau melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.²⁷

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.²⁸

Meskipun masih banyak definisi tentang kepemimpinan yang di kemukakan para ahli lainnya, namun demikian pada dasarnya definisi-definisi tersebut memiliki kesamaan konseptual, bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau aktifitas kegiatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

²⁷ Hadari Nawawi, *Administrasi, Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1998), 89.

²⁸ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2003), 26

Dalam kenyataannya, apapun bentuk organisasi pasti memerlukan seseorang dengan atau tanpa dibantu orang lain untuk menduduki posisi pimpinan. Seseorang yang menduduki posisi pimpinan dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan, termasuk dalam hal ini adalah organisasi pendidikan, yang mana pimpinan pada organisasi ini adalah kepala sekolah atau madrasah.

Kepala sekolah atau madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah atau sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²⁹

Dengan melihat penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah atau madrasah tersebut, maka dapat di tarik suatu maksud bahwa kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah adalah kemampuan kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi, atau mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di madrasah atau sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang di terapkan.³⁰

²⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 83

³⁰Muwahid Shulhan *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta Teras 2004), 11

b. Fungsi kepemimpinan dan pimpinan

Fungsi pokok seorang pemimpin yang dapat menciptakan sekolah yang efektif adalah:

1) Task related/ Problem solving function

Kepala sekolah harus memberikan saran dan mampu memecahkan berbagai masalah yang muncul. Serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat bagi segala permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah.

2) Grup maintenance function/social function

Kepala sekolah membantu sumber daya yang ada di sekolah agar mampu beroperasi secara optimal. Kepala sekolah memberikan persetujuan atau menjadi pelengkap bagi kepentingan guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada di sekolah. Misalnya menjembatani kelompok guru atau staf administrasi sekolah yang sedang berselisih pendapat.³¹

Kepala sekolah yang efektif merupakan pimpinan yang mampu mengkombinasikan kedua fungsi tersebut secara optimal. Beberapa lain yang terkait dengan fungsi kepala sekolah adalah.

³¹ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2010), 164.

1) Fungsi tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan secara rasional. Fungsi tugas kepala sekolah adalah:

a) Menetapkan diskripsi pekerjaan

Tugas kepala sekolah adalah menetapkan diskripsi pekerjaan yang jelas untuk guru, staf, dan pegawai lain yang ada di lingkungan sekolah.

b) Mencari informasi

Tugas kepala sekolah adalah mencari informasi secara cepat tepat dan akurat untuk digunakan kepentingan sekolah.

c) Memberi informasi

Informasi yang diperoleh selanjutnya didistribusikan kepada seluruh pegawai yang ada di sekolah sehingga semua pegawai mendapatkan informasi yang memadai.

d) Memberi pendapat

Tugas kepala sekolah adalah memberikan pendapat dan nasehat kepada guru dan seluruh pegawai baik diminta maupun tidak diminta.

e) Menjelaskan

Tugas kepala sekolah adalah menjelaskan semua yang belum jelas oleh guru dan semua pegawai lainnya.

f) Mengkoordinasikan

Tugas kepala sekolah adalah mengkoordinasi semua fungsi sumber daya sekolah, sehingga sekolah dapat beroperasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

g) Memberikan pemahaman

Semua kebijakan sekolah harus dipahami oleh semua pegawai, maka kepala sekolah perlu memberikan pemahaman bagi guru dan pegawai lainnya seiring dengan kebijakan sekolah.

h) Menguji kelayakan

Jika sekolah akan melaksanakan program terlebih dahulu kepala sekolah harus menguji layak atau tidak program tersebut untuk sekolah.

i) Mengevaluasi

Tugas kepala sekolah adalah mengevaluasi semua guru dan pegawai lainnya dengan harapan semua sumber daya mampu bergerak sebagaimana mestinya yang telah ditentukan sekolah dan segera menanggulangi jika terjadi penyimpangan yang berpotensi merugikan sekolah.

j) Mendiagnosis

Sebelum permasalahan muncul kepala sekolah harus mampu mendiagnosis gejalanya sehingga tindakan preventif bisa

dilakukan mengingat tindakan prevektif jauh lebih efisien dari pada tindakan kuratif.

2) Fungsi pemeliharaan

Berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara eksistensi sekolah. Fungsi pemeliharaan kepala sekolah adalah.

a) Memberikan motivasi memotivasi guru dan semua pegawai agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

b) Menetapkan standar

Standart kinerja harus ditetapkan dari awal dan ini mmerupakan tugas kepala sekolah.

c) Mengikuti dan memantau

Kepala sekolah tidak boleh lepas tangan sekolah tugas didistribusikan, kepaala sekolah harus tetap memantau dan mengikuti perkembangan guru dan pegawai lainnya.

d) Mengekspresikan perasaan

Perasaan senang maupun tidak senang dengan apa yang dilakukan guru dan pegawai lainnya perlu diekspesikan kepala sekolah dengan baik sehingga guru dan pegawai mampu menangkap maksud kepala sekolah dengan baik.

e) Mengambil konsekuen

Tugas kepala sekolah adalah mengambil konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang

f) Menciptakan keharmonisan

Kepala sekolah berfungsi menciptakan dan membangun suasana harmonis dalam lingkungan sekolah.

g) Mengurangi ketegangan

Ketegangan yang berlebih akan berdampak negatif terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok, maupun kinerja sekolah.

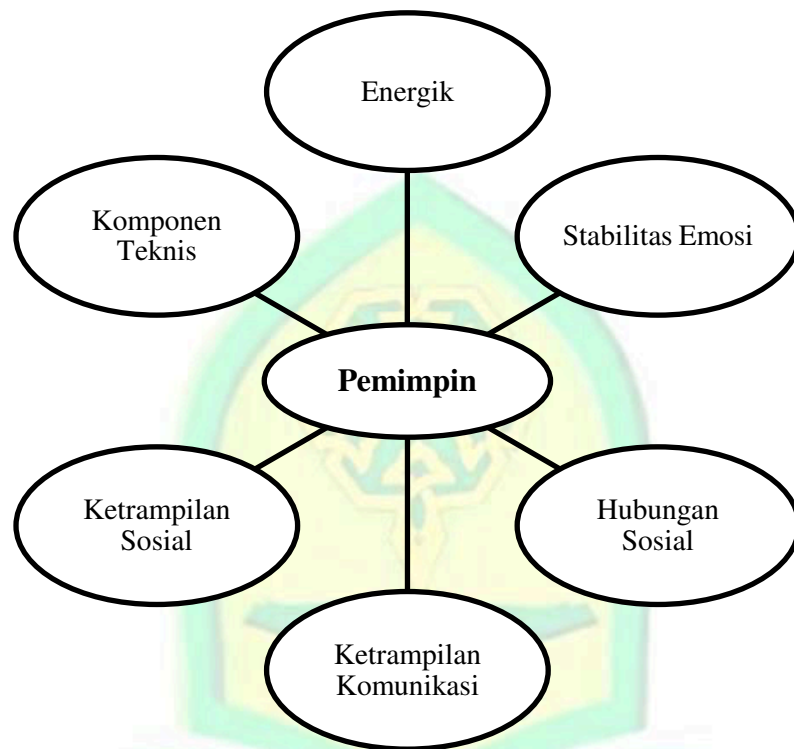
Kepala sekolah wajib memiliki ketrampilan dalam mengurangi ketegangan yang ada di sekolah.³²

c. Ciri-ciri dan sifat kepala sekolah sebagai pimpinan.

Ciri dan sifat kepala sekolah sebagai pimpinan, yang diadopsi dari George R Terry menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, terdiri dari delapan ciri sebagai berikut:

³²Ibid., 165-167.

Bagan 2.1 Bagan Ciri Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin



1) Energik

Kepala sekolah harus memiliki kekuatan mental dan fisik

2) Stabilitas emosi

Kepala sekolah tidak boleh berperasangka jelek kepada guru dan pegawai lainnya ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada dirinya untuk selalu mengelola emosi.

3) Hubungan sosial

Kepala sekolah harus mempunyai pengetahuan yang memadai tentang bagaimana bermasyarakat yang baik.

4) Motivasi pribadi

Keinginan untuk menjadi pimpinan harus besar serta dapat memotivasi diri sendiri.

5) Ketrampilan komunikasi.

Kepala sekolah harus mempunyai kecakapan dalam berkomunikasi.

6) Ketrampilan mengajar

Mempunyai kecakapan untuk menjelaskan, mengajarkan dan mengembangkan guru dan pegawai lainnya.

7) Ketrampilan sosial

Kepala sekolah harus mempunyai ketrampilan sosial, karena ketrampilan ini akan membangun kepercayaan.

8) Komponen teknis

Mempunyai kecakapan dalam menganalisa, merencanakan, menyusun konsep, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang serta mengambil keputusan.

Pendapat Gorge R. Terry tersebut menggambarkan betapa banyaknya sifat kepala sekolah yang harus diperhatikan. Ciri dan sifat

kepala sekolah tersebut, dapat diterapkan secara efektif di sekolah tertentu, namun di sekolah lainnya mungkin tidak.³³

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Secara umum, tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis ini meletakkan seseorang, kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah merupakan segala-galanya. Guru, staf dan pegawai lainnya dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah kepala sekolah. Oleh karena itu guru, staf dan pegawai lainnya hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide ataupun pendapat bagi kepala sekolah.

³³Ibid., 173-174

Tipe otokratis memandang bahwa segala sesuatunya ditentukan oleh kepala sekolah sehingga keberhasilan sekolah terletak pada kepala sekolah.

2) Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini menyajikan ruang kesetaraan dalam berpendapat, sehingga guru, staf dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang diembannya. Gaya kepemimpinan ini memandang guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk mengevaluasi, mengontrol, serta mengkoordinasi pekerjaan yang diemban oleh guru staf dan pegawai lainnya.

3) Gaya kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Semua keputusan dalam pelaksanaan diserahkan sepenuhnya kepada guru, staf dan pegawai lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya.³⁴

Perilaku kepemimpinan yang lazim digunakan oleh kepala sekolah yaitu gaya kepemimpinan perilaku instruktif, konsultatif,

³⁴Ibid., 178-179

partisipatif, dan delegatif perilaku kepemimpinan tersebut mempunyai ciri pokok sebagai berikut:

1) Perilaku instruktif

Komunikasi dilaksanakan satu arah kepala sekolah membatasi peran guru, staf dan pegawai lainnya pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab kepala sekolah.

2) Perilaku konsultatif.

Kepala sekolah masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan. Kepala sekolah melakukan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap guru, staf dan para karyawan.

3) Perilaku partisipasi

Kontrol atas masalah dalam pengambilan keputusan antara kepala sekolah dengan guru, staf dan karyawan dilaksanakan secara seimbang. Kepala sekolah guru dan yang lainnya terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

4) Perilaku delegatif.

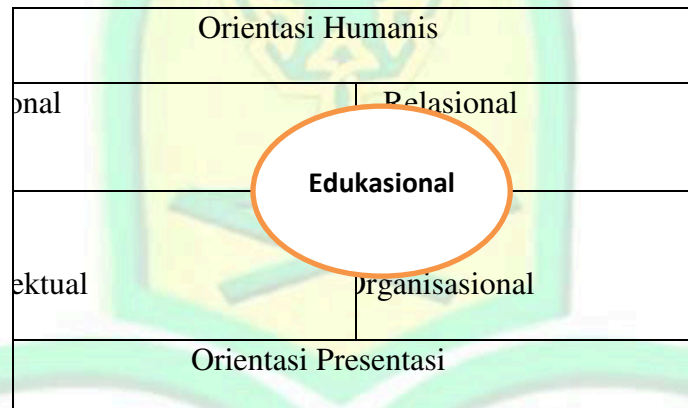
Kepala sekolah mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan guru, staf dan karyawan lainnya kemudian mendelegasikan pengambilan keputusan kepada guru, staf dan karyawan diberikan hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan tersebut dilaksanakan, kemudian guru, staf dan karyawan diberikan

wewenang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keputusan sendiri.³⁵

e. Dimensi Kepemimpinan

Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memiliki beragam kemampuan dan kompetensi yang memadai. Berikut ini disajikan dimensi kepemimpinan kepala sekolah.

Bagan 2.2 Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah



Berdasarkan skema Dugian menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, dasar kepemimpinan kepala sekolah terkonstruksi atas lima dimensi yang penting, untuk dimiliki oleh setiap kepala sekolah. Lima dimensi kepemimpinan tersebut adalah kemampuan pendidikan (educational capabilities), kemampuan personal (personal capabilities), kemampuan rasional (relational capabilities), kemampuan intelektual (intellectual capabilities), dan kemampuan

³⁵Ibid.,179-180

keorganisasian (organizational capabilities). Masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Pendidikan

Kemampuan terkait dengan pendidikan mencakup pengetahuan profesional dan pemahaman mengenai proses pengajaran dan pembelajaran yang menginspirasi komitmen dan pencapaian hasil belajar yang berkualitas bagi peserta didik. Terdapat dua karakteristik terkait dengan kepemimpinan pendidikan ini.

2) Kepemimpinan Personal

Kemampuan personal merupakan kekuatan dan kualitas internal yang mendasari tindakan etis dan profesional seorang pemimpin.

3) Kepemimpinan Relasional

Kemampuan relasional merupakan ketrampilan interpersonal yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kualitas hubungan dengan beragam orang. Kepemimpinan relasional dapat diartikan kemampuan kepala sekolah dalam mengharagai orang lain.

4) Kepemimpinan Intelektual

Kemampuan intelektual berkaitan dengan dengan kemampuan berfikir, serta melakukan penilaian dan pengambilan keputusan rasional. Kemampuan ini mendasari peran utama kepala sekolah sebagai ujung tombak pelaksanaan dan pencapaian misi pendidikan.

5) Kepemimpinan Organisasional

Kemampuan organisasional berkaitan dengan daya dukung, terhadap peningkatan proses yang terjadi di sekolah melalui manajemen sumber daya manusia, keuangan dan sumber daya lainnya secara efektif.³⁶

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Guru atau pendidik adalah orang yang mempunyai banyak ilmu, mau mengamalkan dengan sungguh-sungguh toleran dan menjadikan peserta didiknya lebih baik dalam segala hal.

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia kependidikan, figur guru pasti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidikan atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi. hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga

³⁶Ibid.,181-187.

pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.³⁷

Surdamayanti menjelaskan dalam Muwahid Shulhan: kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja. Sedangkan menurut Agus W. Smit menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Jadi kinerja merupakan prestasi atau hasil dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁸

Senada dengan Surdamayanti, A.P. Mangkunegara menjelaskan arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sangat terkait dengan produktivitas, karena kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih ringan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja suatu lembaga atau organisasi merupakan hal yang penting.

Sedangkan randall S. Sculer dalam Abdul rasyid, menyatakan ada tiga jenis kinerja: 1) kinerja berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan seperti loyalitas,

³⁷ Ondi saondi, Etika Profesi keguruan, 2

³⁸ Shulhan, Model Kepemimpinan, 37.

keandalan, kemamuan berkomunikasi dan keterampilan kepemimpinan, 2) kinerja berdasarkan perilaku, yaitu terfokusnya pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, 3) kinerja berdasarkan hasil, yaitu terfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana suatu dicapai atau dihasilkan.³⁹

Gomes mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasilproduksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode tertentu. Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kinerja merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.⁴⁰

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tingkat keberhasilan dalam kinerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patookan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.⁴¹

³⁹ Shulhan, Model Kepemimpinan, 97.

⁴⁰ Ibid, 54.

⁴¹Barnawi & Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 12.

b. Penilaian Kinerja guru

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh gurudalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.⁴²

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu upaya mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki seorang guru berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaannya. Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah berdasarkan SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan guru adalah proses belajar mengajar atau bimbingan sebagai berikut:

- 1) Penyusunan program belajar yang terdiri dari a). Analisis Materi Pelajaran (AMP), b). Program Tahunan (Progta), c). Program Semester (Pomes), d). Program Satuan Pelajaran (PSP), e). Rencana

⁴²Mulyasa, Uji kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013), 88.

Pelajaran (RP), f).Alat Evaluasi (AE), g). Progam perbaikan dan pengayaan

- 2) Pelaksanaan progam pembelajaran yang meliputi: a). Pelaksanaan pembelajran di kelas, b). Penggunaan strategi pembelajaran, c). Penggunaan media dan sumber belajar.
- 3) Pelaksaan evaluasi yang meliputi: a). Evaluasi belajar, b). Evaluasi pencapaian target kurikulum, c). Evaluasi daya serap.
- 4) Analisi evaluasi meliputi: a). Analisi ketuntasan belajar dan b). Analisi butir soal.
- 5) Pelaksaan perbaikan dan pengayaan yang meliputi: a). Pelaksanan perbaikan pembelajaran dan b). Pelaksanaan progam pembelajaran.⁴³

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemendiknas (2010) berikut ini:

- 1) Untuk menilai guru dalam menerapkan kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru aka teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit ketrampilan

⁴³Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2013), 158-159.

untuk setiap guru yang digunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan, yang relevan dengan fungsi sekolah/Madrasah yang dilakukan pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian dilakukan pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Memahami uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan, pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah dan pengawas sehingga diperoleh guru profesional sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan.⁴⁴

c. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksi kinerja guru di masa depan. Menurut Syafarudin Alwi dalam Risnawatiririn secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai sesuatu yang bersifat evaluation dan

⁴⁴Mulyasa, Uji Kompetensi...,89-90.

development yang bersifat evaluation harus menyelesaikan antara lain (1) hasil penilaian digunakan sebagai bahan dasar kompensasi; (2) hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision; (3) hasil penilaian digunakan sebagai bahan dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sementara yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan: (1) prestasi riil yang dicapai individu; (2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja; (3) prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk membebani atau menyulitkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan oleh para anggotanya.

Penilaian kinerja guru memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan mampu memberikan layanan yang berkualitas terhadap masyarakat, khususnya peserta didik. Dalam konteks yang lebih luas dan dalam kaitannya pengembangan sumber daya manusia (PSDM) yang berkualitas, penilaian kinerja ini akan menyentuh seluruh sektor dan bidang pembangunan sesuai kerangka kompetensi nasional indonesia (KKNI), serta sesuai pula dengan standart nasional indonesia (SNI). Jika hal ini dilakukan dengan sungguh-sungguh dan berkesinambungan, secara perlahan tapi pasti akan menghasilkan tenaga-tenaga profesional yang dapat bekerja secara efisien, efektif, mandiri, produktif dan akuntabel.

Sumber daya manusia yang demikianlah yang mampu mengolah sumber daya alam yang kita miliki, baik di darat, laut maupun di udara dan mendayagunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan rakyat banyak.

Penilaian kinerja guru juga diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi pengembangan pendidikan dan pengembangan karir guru pada khususnya.

Berbagai pengalaman dalam berbagai situasi dengan sumber yang bervariasi, menunjukkan bahwa guru yang baik dan profesional itu harus memenuhi dan memahami kriteria sebagai berikut:

- 1) Guru yang baik harus mampu merangsang pikiran dan memberikan inspirasi bagi peserta didik sehingga mereka mampu dan mau mengembangkan belajar yang lebih luas.
- 2) Guru yang baik harus antusias dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- 3) Guru yang baik harus dapat digugu, ditiru, dan diteladani peserta didik.
- 4) Guru yang baik mampu memberikan harapan pada peserta didik dan menanamkan kemandirian dengan penuh rasa tanggung jawab.
- 5) Guru yang baik harus memiliki pengetahuan, pemahaman, dan ketrampilan yang memadai dalam mata pelajaran yang diampunya.

- 6) Guru yang baik harus mampu memberikan jaminan bahwa materi yang diberikan kepada peserta didik adalah materi yang baru di kalangan peserta didik.
- 7) Guru yang baik harus mampu menjelaskan berbagai informasi yang efektif dan memberikan layanan individual yang berbeda kepada peserta didik.
- 8) Guru yang baik senantiasa memonitor kondisi dan tempat duduk peserta didik.
- 9) Guru yang baik bisa menerima berbagai masukan, resiko dan tantangan, selalu memberikan dukungan kepada peserta didik.
- 10) Guru yang baik harus mampu menunjukkan keahlian dalam perencanaan, memiliki kemampuan dalam pengorganisasian kelas yang efektif.

Menurut Rosyada yang mengutip pendapat dari Baidler tentang sepuluh kriteria guru yang baik dan profesional yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja guru, yakni sebagai berikut:

- 1) Benar-benar berkeinginan untuk menjadi guru yang baik.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki sikap positif
- 4) Memanfaatkan waktu secara efektif.
- 5) Selalu berfikir bahwa menjadi guru merupakan tugas yang mulia.
- 6) Selalu berupaya untuk membuat peserta didiknya percaya diri.

- 7) Selalu membuat posisi tidak seimbang antara peserta didik dengan dirinya.
- 8) Selalu mencoba memotivasi peserta didiknya untuk hidup mandiri.
- 9) Tidak percaya sepenuhnya terhadap evaluasi peserta didik.
- 10) Mendengarkan pertanyaan-pertanyaan peserta didik.⁴⁵

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).
- 2) Pendidikan.
- 3) Keterampilan.
- 4) Manajemen kepemimpinan.
- 5) Tingkat penghasilan.
- 6) Gaji dan kesehatan.
- 7) Jaminan sosial.
- 8) Iklim kerja
- 9) sarana prasarana.
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi⁴⁶

⁴⁵ Ondi Saondi, Etika Profesi Keguruan (Bandung: Rafika Aditama, 2013), 88.

⁴⁶ Jasmani, Supervisi..., 160.

e. Kajian Teoritik tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia kependidikan, figur guru pasti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal disekolah. Oleh karena itu perlu adanya guru yang kompeten dan profesional. Hal ini dikarenakan pencapaian tujuan pendidikan, sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, dalam hal ini guru, karena guru memegang peran sentral dalam proses belajar mengajar, di mana guru harus berinteraksi langsung dengan siswa.⁴⁷ Betapa pentingnya peran guru yang disebutkan di atas sehingga kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai undang-undang.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tingkat keberhasilan dalam kinerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam

⁴⁷ Ibid., 154.

mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi kerja adalah suatu aktifitas yang dapat menimbulkan dorongan pada diri sendiri atau seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaan berhasil. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, gerak-gerik atau penampilan yang dipilih pimpinan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.⁴⁸

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Dalam skripsi yang ditulis oleh Vela Miarri Nurma Arimbi, 2013 IKIP PGRI Madiun yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI MAGETAN” dari hasil penelitian yang dilakukan ada kesimpulan yang ditemukan:

⁴⁸ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013), 74.

1. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur menggunakan aspek kharisma, pengaruh idealisme, motivasi, yang inspiratif bagi guru, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru, persepsi adalah separuh guru SMP Negeri di Magetan pada penelitian ini berada pada katagori tinggi sebesar 54% (81 guru) dan pada katagori sedang 46% (69 guru).
2. Kinerja guru SMP di magetan yang dinilai pada tahap perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran, pada penelitian ini 54% guru pada katagori tinggi dan 46% katagori sedang.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP negeri di Magetan sehingga tinggi rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru di Magetan. Hal tersebut di tunjukan dengan uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu $65,222 > 3,92$ Koefisien R^2 sbesar 0,306 berarti variabel kepemimpinan sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 30,6%. Kebermaknaan 69,4% yang lainnya diperkirakan dipengaruhi oleh varibael lain yang tidak diungkap dalm penelitian ini seperti pengetahuan guru, kepribadian guru, dedikasi, pengembangan profesi, dan lain sebagainya.

Dalam skripsi yang ditulis oleh Anita Juniarti, 2010 IKIP PGRI Madiun yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA

SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA DI MAN TEMBORO MAGETAN” dari hasil penelitian yang dilakukan ada kesimpulan yang ditemukan:

Dalam penelitian diatas merupakan penelitian kuantitatif, berarti jenis penelitian dalam proposal ini dengan penelitian di atas sedangkan dari jenis uraian maka jelaslah berbeda antara sang penulis lakukan dengan penulis terdahulu penelitian terdahulu hanya membahas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel yaitu motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan atau tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi mengajar guru, dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Temboro Magetan. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di

MAN Temboro Magetan adalah sebesar 72,8 %. Sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Hasil dari penyebaran angket bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di MAN Temboro Magetan menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi dalam memotivasi kerja para guru dalam menjalankan fungsinya sebagai kepala madrasah. Hal ini terbukti dari 54 responden yang ada, sebanyak 45 orang (83,33%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah demokratis sebanyak, 9 orang (16,67%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kadang-kadang demokratis dan (0%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak demokratis

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan telaah hasil penelitian di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

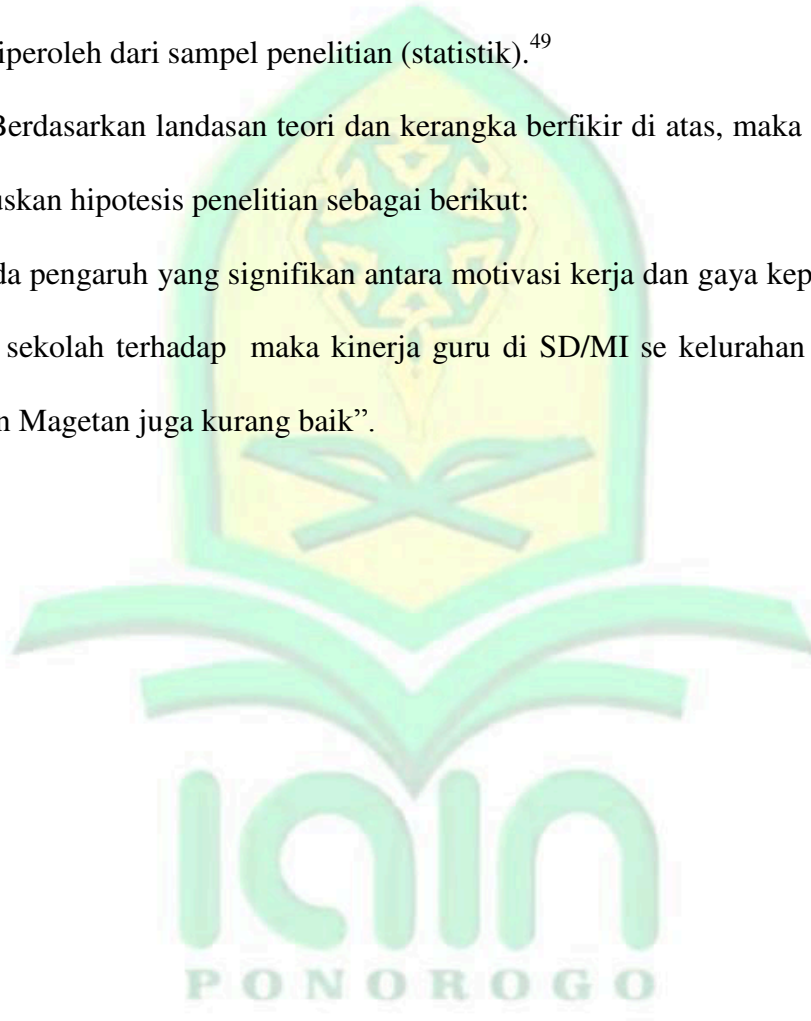
1. Jika motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan juga baik.
2. Jika motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan juga kurang baik.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya. Secara statistika, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).⁴⁹

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap maka kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan juga kurang baik”.



⁴⁹Andhita Dessy Mulansari, Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 12

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penelitian merupakan operasionalisasi dari metode yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah atau yang disebut dengan metode ilmiah. Danim menyatakan bahwa setidaknya terdapat dua jenis metode penelitian, yaitu Metode penelitian kuantitatif dan Metode Penelitian Kualitatif.⁵⁰

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵¹

Dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang datanya berupa angka-angka. Pendekatan kuantitatif

⁵⁰Deni Darmawan, Metode Penelitian Kuantitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 127-128.

⁵¹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2015), 8.

memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang disebut dengan variabel.⁵² Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data secara kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier multipel (dua variabel bebas) yaitu suatu teknik statistik parametrik yang digunakan untuk menguji pertautan 2 buah prediktor (X_1 dan X_2) dengan variabel kriterium (Y).⁵³

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁵⁴ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain dalam hal ini adalah variabel dependen.⁵⁵ Dalam penelitian ini, variabel independen (X) ada dua yaitu X_1 adalah motivasi kerja dan X_2 adalah kepemimpinan kepala sekolah.
2. Variabel dependen variabel yang terikat atau variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat, karena adanya variabel lain yang disebut dengan variabel

⁵²Deni Darmawan, Metode Penelitian, 130.

⁵³Tulus Winarsunu, Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan (Malang: UMM Press, 2002), 200.

⁵⁴Deni Darmawan, Penelitian Kuantitatif, 109.

⁵⁵Andhita Dessy Wulansari, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 59.

independen.⁵⁶ Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) adalah kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kumpulan (keseluruhan) unsur atau individu yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Karakteristik di sini ditafsirkan sebagai sifat-sifat yang ingin diketahui atau diamati pada suatu penelitian dan keadaannya senantiasa berubah-ubah. Dalam penelitian, istilah karakteristik biasa juga disebut sebagai variabel.⁵⁷ Sedangkan menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam pandangannya bukan saja merupakan jumlah orang tetapi juga merupakan karakter atau sifat yang dimiliki oleh obyek yang diteliti.⁵⁸

Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia.⁵⁹ Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi

⁵⁶Ibid., 60.

⁵⁷ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 8-9.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 80.

⁵⁹Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), 118.

meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.⁶⁰ Dalam penelitian ini, populasi yang diambil penulis adalah seluruh guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

| No | Sekolah | Jumlah Guru |
|---------------|----------------|-------------|
| 1 | SDN Plumpung 1 | 10 |
| 2 | SDN Plumpung 2 | 10 |
| 3 | MI Plumpung | 12 |
| Jumlah | | 32 |

2. Sampel dan Responden Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶¹ Pengambilan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti, biasanya pada penelitian dengan jumlah populasi besar. Sampel yang diambil haruslah representatif atau mewakili seluruh populasi karena hasil analisis dari sampel akan di generalisasikan ke dalam kesimpulan populasi.⁶²

⁶⁰Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 80.

⁶¹Ibid., 81.

⁶²Andhita Dessy Wulansari, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS, 42-43.

Dalam pengambilan dan penentuan jumlah sampel, sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak, tetapi sekedar gambaran dapat mengikuti petunjuk berikut: (1) Jika jumlah anggota populasi sampai dengan 50, maka sebaiknya dijadikan sampel semua atau sering disebut dengan sampel total, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sebagai objek penelitian. (2) Jika jumlah anggota populasi berada antara 51 sampai dengan 100, maka sampel dapat diambil 50-60% atau dapat juga menggunakan sampel total. (3) Jika anggota populasi berada antara 101 sampai dengan 500, maka sampel dapat diambil 30-40%. (4) Jika jumlah anggota populasi berada antara 501 sampai dengan 1000, maka sampel dapat diambil 20-25%, dan (5) Jika jumlah anggota populasi di atas 1000, maka sampel dapat diambil 10-15%.⁶³ Dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 50 maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 guru SD/MI di Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Nonprobability Sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁶⁴

⁶³Zainal Arifin, Penelitian Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 224.

⁶⁴Sugiono, Metode Penelitian..., 85

C. Instrumen Pengumpulan Data

Pada prinsipnya meneliti adalah pengukuran. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen. Jadi instrumen adalah alat untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (variabel penelitian). Peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, sehingga jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.⁶⁵

Tabel 3.2 Instrumen Pengumpulan Data

| Judul Penelitian | Label Penelitian | Indikator | No Item | Jenis Instrumen |
|---|---|----------------|--|-----------------|
| GARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD/MI SE KELURAHAN PLUMPUNG, PLAOSAN, MAGETAN. | abel Independent: Motivasi Kerja | Teori Kepuasan | 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15. | ket |
| | | i Proses | 7, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25. | |
| | abel Independent: Kepemimpinan Kepala Sekolah | gik | 7 | ket |
| | | litas Emosi | 9, 30. | |
| | | ngan Sosial | 2, 33. | |
| | | vasi Pribadi | 5. | |
| | | kan Emosi | 7, 38. | |

⁶⁵Andhita Dessy Wulansari, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS, 78.

| Judul Penelitian | Label Penelitian | Indikator | No Item | Jenis Instrumen |
|------------------|----------------------------------|--|--------------------|-----------------|
| | | ampilan Mengajar | 0, 41. | |
| | | ampilan Sosial | 3. | |
| | | ponen Teknis | 5, 46, 47. | |
| | Label Dependent: Kinerja Guru | ngsang Pikiran Dan Memberikan Berbagai Informasi Baru Dikalangan Peserta Didik. | 9, 50. | ket |
| | | sias dalam melaksanakan tugas. | 52, 53, 54, 55. | |
| | | at diladani oleh peserta didik dan masyarakat dalam berbagai perilaku. | 7, 58. | |
| | | berikan harapan dan menanamkan kemandirian dengan tanggung jawab. | 0. | |
| | | iliki pengetahuan, pemahaman, dan ketrampilan dalam mata pelajaran yang diampunya. | 2. | |
| | | berikan jaminan materi terbaru dikalangan peserta didik. | 4 | |

| Judul Penelitian | Label Penelitian | Indikator | No Item | Jenis Instrumen |
|------------------|------------------|---|---------|-----------------|
| | | pu menjelaskan informasi secara efektif. | 6, 67. | |
| | | ntiasa memonitor kondisi peserta didik. | 9, 70. | |
| | | erima berbagai masukan. | 2, 73. | |
| | | pu menunjukkan keahlian dalam perencanaan dan pengorganisasian kelas. | 5. | |

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data.⁶⁶ Dalam rangka untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu dengan cara:

1. Kuesioner (Angket)

Angket atau kuisisioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau pengumpulan datanya juga disebut sebagai angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh

⁶⁶Deni Darmawan, Metode Penelitian Kuantitatif, 159.

responden.⁶⁷ Dalam penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru di SD/MI se Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

Pelaksanaan penyebaran angket, angket diberikan secara langsung kepada responden yaitu guru di SD/MI se Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan agar mereka mengisi isi angket sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Sedangkan skala yang digunakan yaitu skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁶⁸ Adapun jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Umumnya skala likert menggunakan pertanyaan tertutup dengan 5 alternatif jawaban. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 pilihan jawaban. Hal ini dilakukan untuk mengurangi bias kecenderungan

⁶⁷Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 219.

⁶⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 93.

pilihan di tengah (netral).⁶⁹Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Tabel 3.3 Skor Jawaban Angket

| Jawaban | Skor |
|-----------|------|
| u | 4 |
| g | 3 |
| ng-Kadang | 2 |
| k Pernah | 1 |

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.⁷⁰Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya sekolah, visi-misi dan tujuan, struktur organisasi, keadaan guru-guru, sarana prasarana dan keadaan siswa di SD/MI do Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan

⁶⁹Zainal Mustafa, Mengurai Variabel Hingga Instrumen (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 79.

⁷⁰Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, 221.

kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.⁷¹

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu program Statistical Product and Services Solution (SPSS 16.0 for windows) yang merupakan suatu program komputer tentang statistika yang mampu memproses data-data statistik secara cepat dan akurat menjadi berbagai output atau hasil yang diperlukan bagi pihak yang berkepentingan terhadap hasil tersebut.⁷²

1. Pra Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari bahasa Inggris validity yang berarti keabsahan. Dalam penelitian, keabsahan sering dikaitkan dengan instrumen atau alat ukur. Uji validitas merupakan syarat yang terpenting dalam suatu evaluasi. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas yang tinggi.

⁷¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 243.

⁷² Slamet Santoso, Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS (Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2014), 144.

Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁷³

Untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat maka pengolahan dan analisis data ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 for windows.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item pertanyaan hasil uji coba dengan skor total menggunakan metode korelasi product moment.

Kriteria dari validitas setiap item pertanyaan adalah apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) positif dan lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka item tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r_{hitung} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka item tersebut dikatakan tidak valid (drop). Selanjutnya apabila terdapat item-item pertanyaan yang tidak memenuhi kriteria validitas (tidak valid), maka item tersebut akan dikeluarkan dari angket. Nilai r_{tabel} yang digunakan untuk subyek (N) sebanyak 30 adalah mengikuti ketentuan $df = N-2$, berarti $30 - 2 = 28$ dengan menggunakan taraf signifikan 5% maka diperoleh $r_{tabel} = 0,361$.⁷⁴

Untuk keperluan uji validitas dan reliabilitas instrumen ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30 guru. Dari hasil perhitungan

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 144-145.

⁷⁴ Andhita Desi Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 95.

validitas item instrumen terhadap 25 item soal variabel motivasi kerja, terdapat 20 item soal yang dinyatakan valid yaitu nomor 2, 5, 6, 8, 11, 13, 16, 17, 20, 22, 23, 24, dan 25. Untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 3. Sedangkan untuk perhitungan validitas variabel motivasi kerja dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Dari hasil perhitungan validitas item instrumen di atas dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel 3.4

Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Motivasi Kerja (X_1)

| No Item | "r" hitung | "r" kritis | Keterangan |
|---------|------------|------------|------------|
| 1 | 0,349 | 0,361 | Drob |
| 2 | 0,580 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,462 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,323 | 0,361 | Drob |
| 5 | 0,471 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,578 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,194 | 0,361 | Drob |
| 8 | 0,585 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,527 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,552 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,618 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,552 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,520 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,526 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,578 | 0,361 | Valid |
| 16 | 0,465 | 0,361 | Valid |
| 17 | 0,578 | 0,361 | Valid |
| 18 | 0,076 | 0,361 | Drob |

| No Item | “r” hitung | “r” kritis | Keterangan |
|---------|------------|------------|------------|
| 19 | 0,343 | 0,361 | Drob |
| 20 | 0,539 | 0,361 | Valid |
| 21 | 0,495 | 0,361 | Valid |
| 22 | 0,539 | 0,361 | Valid |
| 23 | 0,552 | 0,361 | Valid |
| 24 | 0,520 | 0,361 | Valid |
| 25 | 0,526 | 0,361 | Valid |

Untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, dari jumlah 22 item soal terdapat 19 item soal yang valid yaitu nomor 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, dan 47. Adapun untuk mengetahui skor jawaban angket untuk validitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran 5. Sedangkan untuk mengetahui hasil perhitungan validitas butir soal instrumen penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran 6.

Dari hasil perhitungan validitas item instrumen di atas dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel 3.5
Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah
(X₂)

| No Item | “r” hitung | “r” kritis | Keterangan |
|---------|------------|------------|------------|
| 26 | 0,416 | 0,361 | Valid |
| 27 | 0,493 | 0,361 | Valid |
| 28 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 29 | 0,402 | 0,361 | Valid |
| 30 | 0,624 | 0,361 | Valid |

| No Item | “r” hitung | “r” kritis | Keterangan |
|---------|------------|------------|------------|
| 31 | 0,297 | 0,361 | Drob |
| 32 | 0,380 | 0,361 | Valid |
| 33 | 0,634 | 0,361 | Valid |
| 34 | 0,376 | 0,361 | Valid |
| 35 | 0,115 | 0,361 | Drob |
| 36 | 0,509 | 0,361 | Valid |
| 37 | 0,645 | 0,361 | Valid |
| 38 | 0,619 | 0,361 | Valid |
| 39 | 0,459 | 0,361 | Valid |
| 40 | 0,624 | 0,361 | Valid |
| 41 | 0,652 | 0,361 | Valid |
| 42 | 0,592 | 0,361 | Valid |
| 43 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 44 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 45 | 0,401 | 0,361 | Valid |
| 46 | 0,361 | 0,361 | Drob |
| 47 | 0,478 | 0,361 | Valid |

Untuk variabel kinerja guru, dari jumlah 28 item soal terdapat 25 item soal yang valid yaitu nomor 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75. Adapun untuk mengetahui skor jawaban angket validitas kepribadian dapat dilihat pada lampiran 7. Sedangkan untuk mengetahui hasil perhitungan validitas butir soal instrumen penelitian variabel kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 8.

Dari hasil perhitungan validitas item instrumen di atas dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel 3.6

Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Kinerja Guru (Y)

| No Item | "r" hitung | "r" kritis | Keterangan |
|---------|------------|------------|------------|
| 48 | 0,521 | 0,361 | Valid |
| 49 | 0,601 | 0,361 | Valid |
| 50 | 0,399 | 0,361 | Valid |
| 51 | 0,407 | 0,361 | Valid |
| 52 | 0,451 | 0,361 | Valid |
| 53 | 0,635 | 0,361 | Valid |
| 54 | 0,078 | 0,361 | Drob |
| 55 | 0,617 | 0,361 | Valid |
| 56 | 0,496 | 0,361 | Valid |
| 57 | 0,599 | 0,361 | Valid |
| 58 | 0,571 | 0,361 | Valid |
| 59 | 0,599 | 0,361 | Valid |
| 60 | 0,424 | 0,361 | Valid |
| 61 | 0,573 | 0,361 | Valid |
| 62 | 0,635 | 0,361 | Valid |
| 63 | 0,477 | 0,361 | Valid |
| 64 | 0,635 | 0,361 | Valid |
| 65 | 0,635 | 0,361 | Valid |
| 66 | 0,141 | 0,361 | Drob |
| 67 | 0,536 | 0,361 | Valid |
| 68 | 0,542 | 0,361 | Valid |
| 69 | 0,536 | 0,361 | Valid |
| 70 | 0,599 | 0,361 | Valid |
| 71 | 0,424 | 0,361 | Valid |
| 72 | 0,573 | 0,361 | Valid |
| 73 | 0,635 | 0,361 | Valid |
| 74 | 0,262 | 0,361 | Drob |
| 75 | 0,635 | 0,361 | Valid |

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁷⁵ Ini berarti semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa dalam hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan tes kembali.⁷⁶

Untuk menguji reliabilitas instrumen, dalam penelitian ini dilakukan secara internal consistency, dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.⁷⁷ Adapun untuk menganalisis reliabilitas instrumen menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows. Kriteria dari reliabilitas instrumen penelitian adalah apabila harga cronbach alfa lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya

⁷⁵Suharsimi, *Prosedur Penelitian...*, 154.

⁷⁶ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 127-128.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif...*, 185.

apabila harga cronbach alfa kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.⁷⁸

Hasil perhitungan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

| Variabel | Jumlah Item Soal | Cronbach Alfa | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|---------------|------------|
| Motivasi Kerja | 20 Item | 0,873 | Reliabel |
| Kepemimpinan Kepala Sekolah | 19 Item | 0,864 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja Guru | 25 Item | 0,895 | Reliabel |

Dari keterangan tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alfa lebih dari 0,6. Dengan demikian variabel kecerdasan interpersonal, intrapersonal, dan emosi dapat dikatakan reliabel. Adapun untuk mengetahui perhitungan cronbach alfa dapat dilihat pada lampiran 9.

2. Analisis Data Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya memiliki syarat atau asumsi dasar yang digunakan dalam analisis regresi yang disebut dengan

⁷⁸Duwi Prayitno, SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-kasus Statisti (Yogyakarta: Mediakom, 2016), 60.

asumsi klasik.⁷⁹ Dalam penelitian ini dilakukan uji pemenuhan asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas. Sedangkan untuk perhitungan analisis uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 for windows. Hasil Uji Asumsi Klasik dapat dilihat pada lampiran 12.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis ini untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji hipotesis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun perhitungannya dengan menggunakan SPSS versi 16.0 for windows.

c. Analisis Linier Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 3, yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun perhitungannya dengan menggunakan SPSS versi 16.0 for windows.

⁷⁹Edi Irawan, Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014), 287.

BAB IV

TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Singkat Sekolah SDN Plumpung 1

SDN Plumpung 1 terletak di RT 03 RW 01 Desa Plumpung Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Secara geografi SD Plumpung 1 berada di tempat yang sangat ideal untuk berlangsungnya pembelajaran jauh dari keramaian, dikelilingi suasana pedesaan dengan hamparan sawah dan gunung menjulang. Kondisi sosial masyarakat di kawasan sekitar sekolah yaitu sebagian besar pekerjaan masyarakat sebagai petani/ pedagang serta masyarakat yang agamis.

a. Keadaan Guru Dan Karyawan

| No. | Status Pegawai | Kepala | Guru | Karyawan | Jumlah |
|--------|----------------|--------|------|----------|--------|
| 1 | PNS | 1 | 4 | - | 5 |
| 2 | GTT | - | 4 | - | 4 |
| 3 | PTT | - | - | 1 | 1 |
| Jumlah | | 1 | 8 | 1 | 10 |

b. Jabatan Guru

| No. | GURU KELAS | GURU AGAM | GURU OLAH RAGA | JUMLAH |
|-----|---------------|--------------|-------------------|--------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | | |
| 1 | 6 | 1 | 1 | 8 |

c. Latar Belakang Pendidikan Guru Dan Karyawan

| S3 | S2 | S1 | D3 | D2 | D1 | SLTA | LAINYA | JUMLAH |
|----|----|----|----|----|----|------|--------|--------|
| - | 1 | 8 | - | - | - | 1 | - | 10 |

d. Keadaan Siswa Tahun 2017 / 2018

| KELAS I | | KELAS II | | KELAS III | | KELAS IV | | KELAS V | | KELAS VI | | JUMLAH | |
|---------|---|----------|---|-----------|---|----------|---|---------|----|----------|---|--------|----|
| L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P |
| 6 | 9 | 7 | 7 | 6 | - | 12 | 8 | 10 | 10 | 9 | 6 | 50 | 40 |

e. Keadaan Ruang

| No. | Nama Ruang | Jumlah | Keadaan | | | Rencana Penge- m- ban- gan | Ket |
|-----|-------------------|--------|---------|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-----|
| | | | Baik | Rusak Ri- n- ga- n | Rusak B- e- r- a- t | | |
| 1. | R. kepala Sekolah | 1 | √ | - | - | - | |
| 2. | Ruang TU | - | √ | - | - | - | |
| 3. | Ruang Guru | 1 | √ | - | - | - | |
| 4. | Ruang Kelas | 6 | √ | - | - | - | |
| 5. | Ruang Perpus | 1 | √ | - | - | - | |

| | | | | | | | |
|-----|----------------|---|---|---|---|---|--|
| 6. | Ruang Komputer | - | √ | - | - | - | |
| 7. | Gudang | 1 | √ | - | - | - | |
| 8. | Dapur | 1 | √ | - | - | - | |
| 9. | Koperasi | - | √ | - | - | - | |
| 10. | Mushola | 1 | √ | - | - | - | |
| 11. | MCK | 3 | √ | - | - | - | |
| 12. | Ruang UKS | 1 | √ | - | - | - | |
| 13. | Lab. IPA | 1 | √ | - | - | - | |
| 14. | R. Ketrampilan | - | - | - | - | - | |
| 15. | Lab. Bahasa | - | - | - | - | - | |
| 16. | Studi Musik | - | √ | - | - | - | |

**DATA GURU SDN PLUMPUNG 1
TAHUN PELAJARAN 2017/ 2018**

| NO | NAMA / NIP | GOL RU AN G | JABATAN GUR U | JENIS G U R U | TUGAS MEN G AJAR | PENDIDIKAN TERAK HIR |
|----|---|----------------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 1 | MARLANI, S.Pd. 19600211 197907 1 001 | IV/ b | Guru Pembina Tk.I | Kepala S e k o l a | PKn Kelas IV-VI | SI |

| | | | | | | |
|---|--|--------|---------------------------|-----------------------|-----------------|----|
| | | | | h | | |
| 2 | Rr. ENDAH HARI A., S.Pd. 19631105 198703 2 008 | IV/ b | Guru Pembina Tk.I | Guru K el as | Kelas V | SI |
| 3 | SUYATNO, S.Pd. 19651125 199003 1 012 | IV/ b | Guru Pembina Tk.I | Guru K el as | Kelas VI | SI |
| 4 | JOKO SUSENO, S.Pd. 19831203 200604 1 005 | III/ b | Guru Penata Md Tk.I | Guru Penjas | Kelas I-VI | SI |
| 5 | VIEN MULYAWATI, S.Pd. 19800506 201407 2 002 | III/ a | Guru Penata Md Tk.I | Guru K el as | Kelas I | SI |
| 6 | SUPRIANTO, S.Pd., M.Pd.I - | - | - | Guru P A I | Kelas I s/ d VI | S2 |
| 7 | SRI PURWANTI, S.Pd.I - | - | - | Guru K el as | Kelas III | SI |
| 8 | MUHAMMAD NUR SAFI'I, S.Pd. - | - | - | Guru K el | Kelas IV | SI |

| | | | | | | |
|---|--------------------------------|---|---|-----------------------|-------------|----|
| | | | | as | | |
| 9 | PUTRI RAHMAWATI, S.Pd. - | - | - | Guru K el as | Kelas II | SI |

DATA SISWA SDN PLUMPUNG 1

| KELAS | MURID | | JUMLAH |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| | L | P | |
| 1 | 6 | 9 | 15 |
| 2 | 7 | 7 | 14 |
| 3 | 6 | - | 6 |
| 4 | 12 | 8 | 20 |
| 5 | 10 | 10 | 20 |
| 6 | 9 | 6 | 15 |
| JUMLAH | 50 | 40 | 90 |

2. Profil Singkat SDN Plumpung 2

SDN Plumpung 2 terletak RT 10 RW 02 Desa Plumpung Dsn Tawing Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Secara geografi SD Plumpung 2 berada di Desa Plumpung Dsn Tawing Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan, tempat yang sangat ideal untuk berlangsungnya pembelajaran jauh dari keramaian, dikelilingi suasana pedesaan dengan hamparan sawah dan gunung menjulang. Kondisi sosial masyarakat di

sekitar SDN Plumpung 2 sebagian besar pekerjaan masyarakat sebagai petani/ pedagang serta masyarakat yang agamis.

a. Keadaan Guru Dan Karyawan

| No. | Status Pegawai | Kepala | Guru | Karyawan | Jumlah |
|--------|----------------|--------|------|----------|--------|
| 1 | PNS | 1 | 4 | - | 5 |
| 2 | GTT | - | 4 | - | 4 |
| 3 | PTT | - | - | 1 | 1 |
| Jumlah | | 1 | 8 | 1 | 10 |

b. Jabatan Guru

| No. | GURU KE LAS | GURU AGAM A | GURU OLAH RAGA | SUKUAN | JUMLAH |
|-----|-------------------|-------------------|----------------------|--------|--------|
| 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 9 |

c. Latar Belakang Pendidikan Guru Dan Karyawan

| S3 | S2 | S1 | D3 | D2 | D1 | SLTA | LAINYA | JUMLAH |
|----|----|----|----|----|----|------|--------|--------|
| - | - | 9 | - | - | - | - | - | 9 |

d. Keadaan Siswa Tahun 2017 / 2018

| KELAS I | | KELAS II | | KELAS III | | KELAS IV | | KELAS V | | KELAS VI | | JUMLAH | |
|------------|---|-------------|---|--------------|---|-------------|---|------------|---|-------------|---|--------|----|
| L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P |
| 13 | 4 | 9 | 4 | 6 | 6 | 9 | 7 | 11 | 4 | 8 | 3 | 56 | 27 |

e. Keadaan Ruang

| No. | Nama Ruang | Jumlah | Keadaan | | | Rencana Pengembangan | Ket |
|-----|-------------------|--------|---------|-----------------|----------------|-------------------------|-----|
| | | | Baik | Rusak Ringan | Rusak Berat | | |
| 1. | Ruang Kelas | 6 | | - | - | - | |
| 2. | Ruang UKS | 1 | | - | - | - | |
| 3. | Ruang perpus | 1 | | - | - | - | |
| 4. | Warung sekolah | 1 | | - | - | - | |
| 5. | WC | 2 | | - | - | - | |
| 6. | Kamar Mandi | 2 | | - | - | - | |
| 7. | Mushola | - | | - | - | - | |

f. Sarana Pendidikan

1. Bangku untuk 1 siswa : -
2. Bangku untuk 2 siswa : 120
3. Bangku untuk 3 siswa : -
4. Lemari : 11
5. Meja tamu : 1
6. Meja : 6
7. kursi : 11
8. Rak buku : -
9. Papan tulis : 6
10. Rak perpustakaan : 3
11. Meja tulis : 1
12. Alat ipa : 4
13. Rangka manusia : 1

14. Alat ips : 3
 15. Atlas : 6
 16. Globe : 5

**DATA GURU SDN PLUMPUNG 2
 TAHUN PELAJARAN 2017/ 2018**

| NO | NAMA / NIP | GOL RU AN G | JABATAN GUR U | JENIS G U R U | PENDIDIKAN TERAK HIR |
|-----------|---|--------------------------------|------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | ENDANG AGUSTINI S.Pd 19600123 198201 2 0 11 | IV/ b | Guru Pembina Tk.I | Kepala S e k o l a h | SI |
| 2 | HERU SUSWATI S.Pd. SD 19630414 198201 2 001 | IV/ b | Guru Pembina Tk.I | Guru K e l a s | SI |
| 3 | SITI ISMIATUN S.Pd. SD 19590917 197907 2 005 | IV/ a | Guru Pembina Tk.I | Guru K e l a s | SI |
| 4 | SRI MULTASIH S.Pd. SD 19631110 198303 2 014 | IV/ a | Guru Penata Md Tk.I | Guru P A | SI |

| | | | | | |
|---|--|-------|---------------------------|-----------------------|----|
| | | | | I | |
| 5 | SRI NURHAYATI S.Pd 19651122 199110 2 001 | IV/a | Guru Penata Md Tk.I | Guru K el as | SI |
| 6 | -BUDHI CAHYONO S.Pd 19700215 200604 1 007 | III/c | PENATA | Guru Penjas | SI |
| 7 | LAYLI UBAYDAH, S.Pd - | - | GTT | Guru K el as | SI |
| 8 | RENY MARLINA A. MA Pd - | - | GTT | Guru K el as | SI |
| 9 | BAMBANG NUR SUKMANA | - | GTT | Guru K el as | SI |

3. PROFIL MI PLUMPUNG

MI Plumpung didirikan di desa Plumpung, dimana dukuh Ngampin merupakan bagian dari wilayah desa Plumpung, kecamatan Plaosan, kabupaten Magetan, provinsi JawaTimur, yang terletak di tengah persawahan. Sebelum tahun 1951 Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan

Umum sangat memprihatinkan, anak-anak yang seharusnya belajar atau sekolah karena sarana pendidikan yang begitu jauh jaraknya dan terbentur dengan sarana jalan yang sangat memprihatinkan, akhirnya anak-anak dukuh Plumpung pada waktu itu menjadi petani dan membantu orang tua mereka bekerja di sawah, yang sebenarnya tidak pantas dilakukan oleh anak-anak seusia mereka, memang ada sebagian kecil yang bersekolah tetapi itu ibarat setitik buih di lautan, itupun mereka yang orang tuanya tergolong kaya di dukuh Plumpung.

Kemudian pada tahun 1953-1962, beberapa generasi muda yang masih sekolah di Pondok Pesantren dan sebagian yang sudah lulus atau tamat, dengan tamatan anak yang mondok itulah akhirnya menjadi pendorong untuk mengangkat dukuh Ngampin kearah yang lebih baik.

Berkat kesadaran yang cukup tinggi, generasi muda yang tamat mondok bersama masyarakat, akhirnya pada tanggal 12 Agustus 1962 berdirilah sebuah sekolah yaitu MI Plumpung, yang terletak di dukuh Ngampin RT. 06 RW. 01 desa Plumpung, kecamatan Plaosan, kabupaten Magetan. Adapun tokoh-tokoh yang mempelopori berdirinya MI Plumpung adalah :

- 1) Lasdan Haryono Pemuda
- 2) H. Abdi Salam Tokoh Masyarakat (Alm)
- 3) Abdurrohman Kepala Dusun (Alm)
- 4) Mono Patowijoyo Bayan (Alm)

- 5) NorsyahidMudin(Alm)
- 6) M. SulaimanPemuda
- 7) BasiranTokohMasyarakat
- 8) PaimanTokohMasyarakat
- 9) SuratnoTokohMasyarakat(Alm)

Dengan gigihnya para pengurus MI Plumpung pada waktu itu dalam rangka untuk memajukan MI Plumpung. Para pendiri dan tokoh berusaha untuk merenovasi bangunan MI Plumpung dengan bangunan semi permanen, sampai dengan tahun 1996 bantuan dan swadaya masyarakat cair dan sekarang MI Plumpung mempunyai 6 ruang kelas dan 1 ruang perpustakaan permanen dan bangunan lama berupa 2 ruang kelas dan 1 kantor permanen.

MI Plumpung dalam melaksanakan proses pendidikan mempunyai visi dan misi yang ditargetkan dapat tercapai, adapun visi dan misi MI Plumpung sebagai berikut:

VISI : ***“Unggul dalam prestasi, santun dalam budi pekerti”***

MISI :

- 1) Mewujudkan siswa yang berprestasi ,tuntas dalam menimba ilmu, gemar membaca dan menulis, berprestasi tinggi dalam setiap lomba.
- 2) Mewujudkan siswa yang beriman dan bertaqwa, beraqidah sholih, taat beragama, tartil dalam baca al qur'an.

- 3) Mewujudkan siswa yang berakhlakul karimah, berbakti kepada orang tua dan guru, memiliki kejujuran dan dapat dipercaya, memiliki rasa ukhuwah islamiah.

a. Data Guru

**Daftar Guru / Karyawan
MI PLUMPUNG
Desa Plumpung Kec. Plaosan Kab. Magetan**

| No | Nama Guru | Jabatan | Keterangan |
|----|-----------------------------|--------------|------------|
| 1 | HJ. SITI NURCHAYATI, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 2 | SLAMET, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 3 | SULARNO, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 4 | SRI WAHYUNI, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 5 | IBNU ARIFIN, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 6 | AGUS SUSANTO, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 7 | MARNO, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 8 | NUR KHOLIS, S.Pd.I | Guru | GTY |
| 9 | BINTI SALAMAH S. Pd | Guru | GTY |
| 10 | MASRIYATI | Guru | GTY |
| 11 | NURUL WAHYUNI | Guru | GTY |
| 12 | ABDUL AZIZ | OPERAT OR | |

b. Data Murid

DATA SISWA MI PLUMPUNG

TAHUN PELAJARAN 2015/2016

| No | Kelas | Jumlah Siswa | Keterangan |
|----|--------|--------------|------------|
| 1 | I | 24 | 1 Rombel |
| 2 | II | 17 | 1 Rombel |
| 3 | III | 17 | 1 Rombel |
| 4 | IV | 18 | 1 Rombel |
| 5 | V | 20 | 1 Rombel |
| 6 | VI | 20 | 1 Rombel |
| | JUMLAH | 116 | 6 Rombel |

4. Deskripsi Data

1. Data Motivasi Kerja Guru di SD/MI Di kelurahan Plumpung Tahun Pelajaran 2017/2018

Maksud deskripsi data dalam pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran sejumlah data hasil penskoran angket yang telah disebarkan pada guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan sesuai dengan kisi-kisi instrumen yang telah ditetapkan. Setelah diteliti, peneliti memperoleh data tentang motivasi kerja guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

Adapun komponen yang diukur mengenai motivasi kerja guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kisi-Kisi Angket Motivasi Kerja

| Variabel Penelitian | Indikator | No. Item |
|----------------------------|------------------|--|
| vasi Kerja | Teori Kepuasan | 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15. |
| | Teori Proses | 7, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25. |

Adapun hasil skor motivasi kerja guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

| No | Skor Motivasi Kerja | Frekuensi |
|-----------|----------------------------|------------------|
| 1 | 48 | 1 |
| 2 | 53 | 1 |
| 3 | 54 | 1 |
| 4 | 56 | 3 |
| 5 | 57 | 1 |
| 6 | 60 | 2 |
| 7 | 61 | 2 |
| 8 | 62 | 3 |
| 9 | 63 | 2 |
| 10 | 64 | 3 |

| No | Skor Motivasi Kerja | Frekuensi |
|----|---------------------|-----------|
| 11 | 65 | 1 |
| 12 | 66 | 1 |
| 13 | 68 | 2 |
| 14 | 67 | 1 |
| 15 | 69 | 1 |
| 16 | 70 | 3 |
| 17 | 72 | 1 |
| 18 | 73 | 1 |
| | Jumlah | 30 |

Adapun skor jawaban motivasi kerja guru di SD/MI Di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada lampiran 10.

Berdasarkan data di atas, dapat dikelompokkan menjadi tiga tingkatan yaitu: motivasi kerja tinggi, motivasi kerja sedang, dan motivasi kerja rendah. Untuk menentukan tingkatan tinggi, sedang, ataupun rendah maka dibuat pengelompokan dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja tinggi : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Motivasi kerja sedang : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Motivasi kerja rendah : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Motivasi Kerja | 30 | 48 | 73 | 62.80 | 6.054 |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Motivasi Kerja | 30 | 48 | 73 | 62.80 | 6.054 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Sumber: Output SPSS versi 16.0 for windows

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai mean sebesar 62,80 pada nilai standart deviasi sebesar 6,054 nilai minimum atau nilai terendah adalah 48 sedangkan nilai maksimumnya adalah 73.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

- d. $X > Mean + SD = X > 62,80 + 6,054$ atau $X > 68,854$
- e. $Mean - SD \leq X \leq Mean + SD = 62,80 - 6,054 \leq X \leq 62,80 + 6,054$ atau $56,746 \leq X \leq 68,854$
- f. $X < Mean - SD = X < 62,80 - 6,054$ atau $X > 56,746$

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa skor lebih dari 68,854 dikategorikan motivasi kerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan tinggi dan skor antara 56,746 – 68,854 dikategorikan motivasi kerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan sedang kemudian skor kurang dari 56,746 dikategorikan motivasi kerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas motivasi kerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Motivasi Kerja Guru SD/MI Di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan

| No | Nilai | Frekuensi | Persentase | Kategori |
|---------------|-----------------|-----------|------------|----------|
| 1 | > 68,854 | 7 | 23,33% | Tinggi |
| 2 | 56,746 – 68,854 | 17 | 56,67% | Sedang |
| 3 | < 56,746 | 6 | 20,00% | Rendah |
| Jumlah | | 94 | | |

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan motivasi kerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 7 responden dengan persentase 23,33% dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 17 responden dengan persentase 56,67% dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 6 responden dengan persentase 20,00%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan adalah dalam kategori sedang dengan 17 responden.

2. Data Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/MI Di kelurahan Plumpung Tahun Pelajaran 2017/2018

Maksud deskripsi data dalam pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran sejumlah data hasil penskoran angket yang telah disebarkan pada guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan sesuai dengan kisi-kisi instrumen yang telah ditetapkan. Setelah diteliti,

peneliti memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

Adapun komponen yang diukur mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

| Variabel Penelitian | Indikator | No. Item |
|---------------------|---------------------|----------|
| Variabel Kerja | Integritas | 7 |
| | Integritas Emosi | 9, 30. |
| | Integritas Sosial | 3. |
| | Integritas Pribadi | |
| | Integritas Emosi | 7, 38. |
| | Integritas Mengajar | 10, 41. |
| | Integritas Sosial | 3. |
| | Integritas Teknis | 5, 47. |
| | | |

Adapun hasil skor kepemimpinan kepala sekolah di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

| No | Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah | Frekuensi |
|----|----------------------------------|-----------|
| 1 | 77 | 2 |
| 2 | 78 | 1 |

| No | Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah | Frekuensi |
|----|----------------------------------|-----------|
| 3 | 79 | 2 |
| 4 | 80 | 3 |
| 5 | 81 | 1 |
| 6 | 82 | 2 |
| 7 | 83 | 5 |
| 8 | 85 | 2 |
| 9 | 86 | 1 |
| 10 | 87 | 2 |
| 11 | 88 | 3 |
| 12 | 89 | 3 |
| 13 | 90 | 2 |
| 14 | 91 | 1 |
| | Jumlah | 30 |

Adapun skor jawaban kepemimpinan kepala sekolah SD/MI Di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada lampiran 10.

Berdasarkan data di atas, dapat dikelompokkan menjadi tiga tingkatan yaitu: kepemimpinan kepala sekolah tinggi, kepemimpinan kepala sekolah sedang, dan kepemimpinan kepala sekolah rendah. Untuk menentukan tingkatan tinggi, sedang, ataupun rendah maka dibuat pengelompokan dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah tinggi : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Kepemimpinan kepala sekolah sedang : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$

c. Kepemimpinan kepala sekolah rendah : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-----------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kepemimpinan Kepala Sekolah | 30 | 77 | 91 | 84.07 | 4.242 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Sumber: Output SPSS versi 16.0 for windows

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai mean sebesar 84,07 pada nilai standart deviasi sebesar 4,242 nilai minimum atau nilai terendah adalah 77 sedangkan nilai maksimumnya adalah 91.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

- $X > \text{Mean} + \text{SD} = X > 84,07 + 4,242$ atau $X > 88,312$
- $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD} = 84,07 - 4,242 \leq X \leq 84,07 + 4,242$ atau $79,828 \leq X \leq 88,312$
- $X < \text{Mean} - \text{SD} = X < 84,07 - 4,242$ atau $X < 79,828$

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa skor lebih dari 88,312 dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan tinggi dan skor antara 79,828 – 88,312 dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan sedang kemudian skor kurang dari 79,828 dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas

kepemimpinan kepala sekolah SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/ MI Di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan

| No | Nilai | Frekuensi | Persentase | Kategori |
|---------------|-----------------|-----------|------------|----------|
| 1 | > 88,312 | 6 | 20,00% | Tinggi |
| 2 | 79,828 – 88,312 | 19 | 70,00% | Sedang |
| 3 | < 79,828 | 3 | 10,00% | Rendah |
| Jumlah | | 94 | | |

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 6 responden dengan persentase 20,00% dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 19 responden dengan persentase 70,00% dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 3 responden dengan persentase 10,00%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan adalah dalam kategori sedang dengan 19 responden.

3. Data Kinerja Guru di SD/MI Di kelurahan Plumpung Tahun Pelajaran 2017/2018

Maksud deskripsi data dalam pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran sejumlah data hasil penskoran angket yang telah

disebarkan pada guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan sesuai dengan kisi-kisi instrumen yang telah ditetapkan. Setelah diteliti, peneliti memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan.

Adapun komponen yang diukur mengenai kinerja guru di SD/ MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru

| Variabel Penelitian | Indikator | No. Item |
|----------------------------|--|-----------------|
| Kategori Kerja | Mengangsang Pikiran Dan Memberikan Berbagai Informasi Baru Dikalangan Peserta Didik. | 9, 50. |
| | efektifitas dalam melaksanakan tugas. | 2, 53, 54, 55. |
| | tidak diladani oleh peserta didik dan masyarakat dalam berbagai perilaku. | 7, 58. |
| | Memberikan harapan dan menanamkan kemandirian dengan tanggung jawab. | 10. |
| | Memiliki pengetahuan, pemahaman, dan ketrampilan dalam mata | 12. |

| Variabel Penelitian | Indikator | No. Item |
|---------------------|---|----------|
| | pelajaran yang diampunya. | |
| | berikan jaminan materi terbaru dikalangan peserta didik. | 4 |
| | pu menjelaskan informasi secara efektif. | 6, 67. |
| | ntiasa memonitor kondisi peserta didik. | 9, 70. |
| | erima berbagai masukan. | 2, 73. |
| | pu menunjukkan keahlian dalam perencanaan dan pengorganisasian kelas. | 5. |

Adapun hasil skor kinerja guru di SD/MI se Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

| No | Skor Kinerja Guru | Frekuensi |
|----|-------------------|-----------|
| 1 | 58 | 1 |
| 2 | 63 | 1 |
| 3 | 67 | 1 |
| 4 | 71 | 1 |
| 5 | 74 | 3 |
| 6 | 76 | 1 |

| No | Skor Kinerja Guru | Frekuensi |
|----|-------------------|-----------|
| 7 | 77 | 2 |
| 8 | 78 | 2 |
| 9 | 81 | 2 |
| 10 | 82 | 2 |
| 11 | 83 | 3 |
| 12 | 85 | 1 |
| 13 | 86 | 1 |
| 14 | 87 | 1 |
| 15 | 89 | 1 |
| 16 | 91 | 1 |
| 17 | 94 | 2 |
| 18 | 95 | 1 |
| 19 | 96 | 2 |
| | Jumlah | 30 |

Adapun skor jawaban kinerja guru SD/MI Di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada lampiran 10.

Berdasarkan data di atas, dapat dikelompokkan menjadi tiga tingkatan yaitu: kinerja guru tinggi, kinerja guru sedang, dan kinerja guru rendah. Untuk menentukan tingkatan tinggi, sedang, ataupun rendah maka dibuat pengelompokan dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja guru tinggi : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Kinerja guru sedang : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$

c. Kinerja guru rendah : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kinerja Guru | 30 | 58 | 96 | 81.23 | 9.486 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Sumber: Output SPSS versi 16.0 for windows

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai mean sebesar 81,23 pada nilai standart deviasi sebesar 9,468 nilai minimum atau nilai terendah adalah 58 sedangkan nilai maksimumnya adalah 96.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

d. $X > \text{Mean} + \text{SD} = X > 81,23 + 9,468$ atau $X > 90,698$

e. $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD} = 81,23 - 9,468 \leq X \leq 81,23 + 9,468$ atau $71,762 \leq X \leq 90,698$

f. $X < \text{Mean} - \text{SD} = X < 81,23 - 9,468$ atau $X < 71,762$

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa skor lebih dari 90,698 dikategorikan kinerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan tinggi dan skor antara 71,762 – 90,698 dikategorikan kinerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan sedang kemudian skor kurang dari 71,762 dikategorikan kinerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas kinerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Kinerja Guru SD/MI se Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan

| No | Nilai | Frekuensi | Persentase | Kategori |
|---------------|-----------------|-----------|------------|----------|
| 1 | > 90,698 | 6 | 20,00% | Tinggi |
| 2 | 71,762 – 90,698 | 20 | 66,67% | Sedang |
| 3 | < 71,762 | 4 | 13,33% | Rendah |
| Jumlah | | 94 | | |

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kinerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 6 responden dengan persentase 20,00% dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 20 responden dengan persentase 66,67% dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 4 responden dengan persentase 13,33%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan adalah dalam kategori sedang dengan 20 responden

5. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Sebelum menggunakan rumus statistika kita perlu mengetahui asumsi yang digunakan dalam penggunaan rumus. Uji persyaratan ini berlaku untuk penggunaan rumus parametrik yang diasumsi normal yaitu uji normalitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas data tentang

korelasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD/MI di kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan

Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah teknik Uji Kolmogorov Smirnov dan pengujiannya menggunakan SPSS versi 16.0 for windows. Kriteria dari normalitas data penelitian adalah apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.⁸⁰

Hasil perhitungan disajikan dalam tabel berikut sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Signifikansi | Kriteria | Keterangan |
|-----------------------------|--------------|----------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,189 | 0,05 | Normal |
| pepemimpinan Kepala Sekolah | 0,200 | 0,05 | Normal |
| Kinerja Guru | 0,200 | 0,05 | Normal |

Adapun untuk mengetahui perhitungan dengan Kolomogorov Smirnov dapat dilihat pada lampiran 13.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi Pearson atau regresi linear. Ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

⁸⁰Prayitno, SPSS Handbook, 39.

Uji Linieritas menggunakan SPSS versi 16.0 for windows. Untuk uji Linieritas pada SPSS digunakan Test for Linearty dengan tarah signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada Deviation From Linearity lebih dari 0,05.⁸¹

Hasil Perhitungannya disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Deviation From Linearity | Kriteria | Keterangan |
|---|---------------------------------|-----------------|-------------------|
| Motivasi kerja dengan kinerja guru | 0,171 | 0,05 | Linear |
| Pemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru | 0,881 | 0,05 | Linier |

Adapun untuk mengetahui perhitungan uji linieritas dapat dilihat pada lampiran 14.

3. Analisis Data tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD/MI Se Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan Tahun Pelajaran 2016/2017

⁸¹Ibid., 44.

Untuk mengetahui data smotivasi kerja guru, maka peneliti menggunakan angket yang diberikan kepada 30 responden, angket ini terdiri dari 25 soal. Sedangkan untuk mengetahui data tentang kinerja guru, maka peneliti menggunakan angket yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri atas 25 soal. Setelah diketahui skor jawaban angketdata dianalisa dengan analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 16.0 for windows.

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|---------|
| 1 | Motivasi Kerja ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .880 ^a | .775 | .767 | 4.294 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1776.592 | 1 | 1776.592 | 96.365 | .000 ^a |
| | Residual | 516.208 | 28 | 18.436 | | |
| | Total | 2292.800 | 29 | | | |

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1776.592 | 1 | 1776.592 | 96.365 | .000 ^a |
| | Residual | 516.208 | 28 | 18.436 | | |
| | Total | 2292.800 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | 1 | (Constant) | 1.361 | | |
| | Motivasi Kerja | 1.269 | .129 | .880 | 9.817 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS versi 16.0 for windows

Berdasarkan output di atas , akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,361 + 1,269X$$

Keterangan

Y = Variabel dependent

X = Variabel independen

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

b. Pengujian Hipotesis

Uji t (uji koefisien regresi sederhana)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

variabel kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

variabel kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan output di atas t hitung sebesar 9,817

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-2-1 = 27$ (n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,052.

5) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6) Membandingkan $t \text{ hitung}$ dengan $t \text{ tabel}$

Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9,817 > 2,052$) maka H_0 ditolak.

7) Kesimpulan

Karena nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,604 > 2,052$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai $t \text{ hitung}$ positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru.

4. Analisis Data tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD/MI Se Kelurahan Plumpung, Plaosan, Magetan Tahun Pelajaran 2016/2017

Untuk mengetahui data kepemimpinan kepala sekolah, maka peneliti menggunakan angket yang diberikan kepada 30 responden, angket ini terdiri dari 25 soal. Sedangkan untuk mengetahui data tentang kinerja guru, maka peneliti menggunakan angket yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri atas 25 soal. Setelah diketahui skor jawaban angket data dianalisa dengan analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 16.0 for windows.

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables | |
|-------|--|-----------|--------|
| | | Removed | Method |
| 1 | Kepemimpinan Kepala Sekolah ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .820 ^a | .672 | .660 | 5.185 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1540.156 | 1 | 1540.156 | 57.297 | .000 ^a |
| | Residual | 752.644 | 28 | 26.880 | | |
| | Total | 2292.800 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

kepemimpinan kepala sekolah tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan output di atas t hitung sebesar 7,569

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-2-1 = 27$ (n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,052.

5) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $> t_{tabel}$ ($7,569 > 2,052$) maka H_0 ditolak.

7) Kesimpulan

Karena nilai t hitung $> t_{tabel}$ ($7,569 > 2,052$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif, artinya

semakin meningkat kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula kinerja guru.

5. Analisis Data tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD/MI Se Kelurahan Plumpung Tahun Pelajaran 2017/2018

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan teknik analisa regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 16.0 for windows.

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|---------|
| 1 | Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .883 ^a | .780 | .764 | 4.323 |

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

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1788.259 | 2 | 894.130 | 47.848 | .000 ^a |
| | Residual | 504.541 | 27 | 18.687 | | |
| | Total | 2292.800 | 29 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.870 | 11.641 | | .676 | .505 |
| | Motivasi Kerja | 1.600 | .439 | 1.110 | 3.644 | .001 |
| | Kepemimpinan Kepala Sekolah | -.327 | .414 | -.241 | -.790 | .436 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS versi 16.0 for windows

Berdasarkan output di atas, akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan.

ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan.

b. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 47,848.

c. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} ditentukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 3,354.

d. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Nilai H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,848 > 3,354$).

f. Membuat Kesimpulan

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,848 > 3,354$), maka H_0 ditolak artinya Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan dengan persentase sebesar 88,3%.

6. Pembahasan dan Interpretasi

Berdasarkan analisis data di atas, dapat diketahui nilai t (t hitung) variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 9,817 dengan koefisien determinasi 88% artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja

guru di SD/MI se Kelurahan Plumpung. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai dasar atau acuan bagi suatu lembaga pendidikan untuk mengatasi masalah tentang kinerja guru yang relatif masih rendah. Dengan menumbuhkan kembali motivasi guru tersebut diharapkan kinerja guru juga semakin meningkat sehingga bermuara pada pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan undang-undang. Selaras dengan pendapat Jasmani bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru sendiri. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku ⁸²

Berdasarkan analisis data di atas, dapat diketahui nilai t (t hitung) variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 7,569 dengan koefisien determinasi sebesar 82% artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI se Kelurahan Plumpung. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebagai dasar atau acuan bagi kepala sekolah khususnya untuk mengatasi masalah tentang kinerja guru. Didukung oleh pendapat Jasmani bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah manajemen kepemimpinan. Dalam hal ini adalah kepala sekolah selaku pemimpin. Jika

⁸²Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2013), 158-159.

kepemimpinan berjalan baik dan efektif pastilah kinerja guru juga akan meningkat.⁸³

Berdasarkan hasil analisis data di atas diketahui F_{hitung} sebesar 47,848. lalu dikonsultasikan dengan F_{tabel} yaitu 3,354. Hasil yang dikemukakan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,848 > 3,354$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap maka kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan tahun pelajaran 2017/2018.

Hal ini selaras dengan pendapat Jasmani bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah sendiri. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.⁸⁴

⁸³Ibid., 158-159.

⁸⁴⁸⁴Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2013), 158-159.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian analisis pembahasan penelitian di atas, peneliti dapat menyimpulkan tiga hal yang berkaitan dengan rumusan masalah:

1. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana tentang motivasi kerja dan kinerja guru diperoleh nilai t (t hitung) sebesar 9,817 artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD/MI se Kelurahan Koefisien determinasi sebesar 88%, sedangkan 12% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.
2. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru nilai t (t hitung) sebesar 7,569, artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI se Kelurahan Plumpung. dengan koefisien determinasi sebesar 82%, sedangkan 18% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model.
3. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda tentang motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh F_{hitung} sebesar 47,848. lalu dikonsultasikan dengan F_{tabel} yaitu 3,354. Hasil yang dikemukakan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,848 > 3,354$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Ada pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap maka kinerja guru di SD/MI se kelurahan Plumpung, Plaosan Magetan tahun pelajaran 2017/2018. Koefisien determinasi sebesar 88,3%, sedangkan 11,7% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memiliki saran untuk beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi SD/MI se Kelurahan Plumpung agar selalu meningkatkan kinerja guru-gurunya, sebab jika kinerja guru tinggi maka produktivitas guru juga akan meningkat sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan sesuai perundang-undangan. Usaha untuk meningkatnya kinerja guru dapat dilakukan dengan menumbuhkan kembali motivasi guru dan peran kepemimpinan kepala sekolah.
2. Bagi guru agar dapat memberikan perhatian kinerjanya dengan baik. Melalui penelitian ini guru diharapkan dapat melakukan berbagai kegiatan yang dapat menumbuhkan kembali motivasinya dalam mengajar sehingga kinerjanya pun akan semakin meningkat.
3. Bagi orangtua siswa agar selal selalu memberikan dukungan dalam perbaikan kinerja ini. Sebab jika kinerja guru baik, maka produktivitas yang dihasilkan juga tinggi. Hal ini diharapkan juga berpengaruh positif pada prestasi siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan kemandirian guru dan sekolah. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Mulyasa Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2013.
- , Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2013
- Sardirman Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. I. Jakarta : PT Raja Grafindo Perkasa, 2005
- Samana, A. Profesionalisme keguruan. Yogyakarta : Kanisius 1994
- Ali Imron pembinaan guru di Indonesia. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya, 1995
- Syaiful Sagala kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mulyasa Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004.
- Wisnu Wardana Ludi Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Gunung Kotal Surabaya. Jurnal Penelitian UNM, 2008.
- J. Winardi motivasi dan pemotivasi dalam manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Dadang Suhardan Supervisi Profesional layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Mulyasa Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung . PT Remaja Rosda Karya, 2004.
- Engkoswaradan Aan Khomariah, Administrasi Pendidikan Bandung : Alfabeta, 2010.
- Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Yogyakarta: Teras, 2005.
- M Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, Yogyakarta, Teras 2005.
- Muwahid Shulhan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Yogyakarta: Teras, 2013

- , Model KepemimpinanKepala Madrasah dalamMeningkatkanKinerja Guru Yogyakarta: Teras, 2007.
- ,Model KepemimpinanKepala Madrasah dalamMeningkatkanKinerja Guru, 2005
- Hadari Nawawi, Administrasi, pendidikanJakarta: Haji Masagung, 1998.
- M NgalmPurwanto, AdministrasidanSupervisiPendidikanBandung: PT RemajaRosdakarya, 2003
- Wahjosumidjo, KepemimpinanKepalaSekolah, TinjauanTeoritik Dan PermasalahannyaJakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2003
- EuisKarwatidanDonniJuniPriansa, kinerjadanProfesionalismeKepalaSekolahBandung: Alfabeta, 2010
- Ondisaondi, EtikaProfesikeguruan,Bandung Rafika aditama 2013
- Barnawi& Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional,Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012
- Mulyasa, UjikompetensidanPenilaianKinerja Guru, Bandung:PTRemajaRosdakarya,2013
- , UjikompetensidanPenilaianKinerja Guru, Bandung:PTRemajaRosdakarya,2013
- JasmanidanSyaifulMustofa, SupervisiPendidikanYogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2013.
- , SupervisiPendidikanYogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2013
- Andhita Dessy Mulansari, Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016
- DeniDarmawan, MetodePenelitianKuantitatifBandung: RemajaRosdakarya, 2014
- , MetodePenelitianKuantitatif,Bandung: RemajaRosdakarya, 2014
- Sugiyono, MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&DBandung: Alfabeta, 2015.

-----, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta, 2015

Tulus Winarsunu, Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan Malang: UMM Press, 2002

Andhita Dessy Wulansari, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS Ponorogo: STAIN Po Press, 2012

-----, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS

Andhita Dessy Wulansari, Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016

Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997

Zainal Arifin, Penelitian Pendidikan Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014

Deni Darmawan, Metode Penelitian Kuantitatif, 159.

Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009

-----, Metode Penelitian Pendidikan Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009

Zainal Mustafa, Mengurai Variabel Hingga Instrumen Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Slamet Santoso, Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2014

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

-----, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

AndhitaDesiWulansari, AplikasiStatistikParametrikdalamPenelitianYogyakarta:
PustakaFelicha, 2016

Sukardi, MetodologiPenelitianPendidikanJakarta: BumiAksara, 2009

Prayitno, SPSS Handbook, 39.

JasmanidanSyaifulMustofa, SupervisiPendidikanYogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2013

-----, Supervisi Pendidikan Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2013

