

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil..

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160)

Faktor-faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja guru banyak, tiga di antaranya sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin organisasi di sekolah yang memengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan.

2. Motivasi Kepala Sekolah

Motivasi kepala sekolah adalah suatu dorongan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru agar lebih giat dalam menjalankan kinerja guru yang meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi.

3. Iklim yang Kondusif

Pengolahan kelas yang baik, mampu dalam pengaturan fasilitas dan sarana prasarana yang baik, serta hubungan antara guru, siswa, karyawan, dan kepala sekolah yang dapat membuat suasana sekolah menyenangkan. Hal ini dapat membuat perasaan senang dan semangat bagi guru yang sedang melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82). Peran kepala sekolah yaitu sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator yang disingkat menjadi EMASLIM. Namun sesuai dengan permasalahan yang ada di lapangan maka lebih difokuskan pada kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah.

Di SMK Negeri 2 Pengasih kepala sekolah menuntut agar guru lebih dapat melakukan penelitian dalam kegiatan belajar mengajar, mengembangkan diri, membuat artikel, dan membuat karya ilmiah sebagai salah satu pelaksanaan dalam kinerja guru. Namun, para guru di SMKN 2 Pengasih masih mengalami

kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru di SMKN 2 Pengasih mayoritas sudah memasuki usia lanjut, kurangnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, dan kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Pertama di SMKN 2 Pengasih guru belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yg sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas, terlebih pada pelajaran praktik banyak guru yang tidak selalu mendampingi siswanya. Kedua guru di SMKN 2 Pengasih kurang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran. Ketiga kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut.

Menurut Sobri, dkk (2009:24) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat memengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang lalu dikembangkan oleh orang tersebut. Motivasi juga dapat memengaruhi suatu kinerja/pekerjaan baik positif maupun negatif. Dalam memberikan motivasi, kepala sekolah juga tidak mudah melakukan karena perlu mengetahui apa yang sedang dibutuhkan dan diinginkan oleh guru untuk melaksanakan kegiatannya. Motivasi juga tidak timbul dari diri sendiri melainkan dari kekuatan-kekuatan lingkungan sekitar. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif, jika motivasi membawa ke arah positif maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Namun jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Proses belajar mengajar akan baik jika kepala sekolah mampu memberikan motivasi yang baik terhadap para pendidik. Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial seperti Lampiran 1. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih” perlu dilaksanakan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian diidentifikasi sebagai berikut.

1. Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih belum berkontribusi secara maksimal.
2. Guru di SMK Negeri 2 Pengasih masih mengalami kesulitan dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas seperti yang dituntut oleh kepala sekolah.
3. Adanya faktor lingkungan yang memengaruhi kinerja guru.

4. Kepemimpinan kepala sekolah belum meningkatkan kinerja guru yang efektif dan inovatif.
5. Kurangnya kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan tenaga, waktu, biaya, serta untuk mempermudah proses penelitian selanjutnya tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti semuanya. Sehingga peneliti hanya akan membahas masalah yang pertama yaitu kepemimpinan yang dibatasi oleh pengaruh kepemimpinan kewibawaan, sifat, perilaku, dan situasional. Kedua yaitu motivasi kepala sekolah yang dibatasi oleh motivasi *ekstrinsik* dan motivasi *instrinsik*.. Ketiga yaitu kinerja guru yang dibatasi oleh kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah ada kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada kontribusi yang signifikan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru?
3. Apakah ada kontribusi yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan:

1. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.
2. Besarnya kontribusi motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.
3. Besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

a. Bagi Kepala Sekolah

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki praktik-praktik kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru untuk memperbaiki kepemimpinan dan motivasi yang akhirnya dapat memperbaiki kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian tentang kinerja guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru adalah hasil kerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Asf & Mustofa, 2013:6). (Fahmy, 2013:37), menyatakan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan , guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

b. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan berarti guru belum dapat mencapai keberhasilan secara maksimal. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru telah disebutkan dalam Permendiknas nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya adalah sebagai berikut.

1) Kompetensi guru yaitu:

a) Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi pedagogik adalah mengenai bagaimana guru mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi, kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan saat guru berada didalam kelas saat mengadakan proses belajar. Dari mulai memilih metode, media, dan alat evaluasi bagi anak didiknya. Bagaimanapun juga hasil belajar siswa seorang siswa ditentukan oleh peran seorang guru. Guru yang baik, cerdas, dan kreatif

maka akan menghasilkan anak didik yang mampu berkompeten dan dapat memanfaatkan waktu (Fahmy, 2013:44).

b) Kompetensi Kepribadian.

Guru harus memiliki peran dan kepribadian yang unik, baik, mantap, stabil dewasa, arif, berwibawa, serta dapat menjadi teladan yang baik untuk anak didiknya. Pada dasarnya guru harus memiliki kepribadian ganda, dimana guru harus bersikap empati terhadap anak didiknya dan juga dapat bersikap kritis. Guru harus menjadi seorang yang sabar dalam menghadapi anak didiknya dengan berbagai keinginan (Fahmy, 2013:44).

c) Kompetensi Profesional.

Guru merupakan suatu profesi yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru memiliki 4 prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru & Dosen No. 14 Tahun 2005 sebagai berikut.

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.

- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
 - 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
 - 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
 - 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
 - 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- d) Kompetensi Sosial.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri terhadap hubungan dengan orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru

Dalam sebuah organisasi sekolah/madrasah setiap guru memiliki karakter dan kinerja yang berbeda-beda, untuk itu kepala sekolah harus dapat memahami setiap perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Menurut Malthis & Jackson (2006), ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan yang berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh seseorang. Faktor usaha yang dilakukan seseorang dikontribusi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi,

insensif, dan rancangan pekerjaan. Selanjutnya faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Kinerja individu akan berjalan dengan lancar apabila ketiga komponen tersebut dimiliki oleh seseorang, namun apabila salah satu di antaranya ada yang hilang maka kinerja tidak akan berjalan dengan baik (Asf & Mustofa, 2013:159- 160).

d. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator untuk meingkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Moch. Uzer Usman (2003:10), menjelaskan tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut.

1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi:

- Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
- Menyesuaikan analisa materi pelajaran.
- Menyusun program semester.
- Menyusun program atau pembelajaran.

2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi:

- Tahap pra instruksional.
- Tahap instruksional.
- Tahap evaluasi dan tidak lanjut.

3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi:

- Evaluasi normatif.

- Evaluasi formatif.
- Laporan hasil evaluasi.
- Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

e. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru merupakan pengukuran ketercapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, baik sebagai pendidik di dalam kelas maupun penyelesaian administrasi yang berupa perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kerja. Menurut Yamin, dalam pengawasan/evaluasi ada yang perlu diperhatikan yaitu:

1) Program Pengawasan

- a) Sekolah/madrasah menyusun program pengawasan secara obyektif, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- b) Penyusunan program pengawasan di sekolah/madrasah didasarkan pada standar Nasional Pendidikan.
- c) Program pengawasan disosialisasikan ke seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.
- d) Pengawasan pengelolaan sekolah/madrasah meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.
- e) Pemantauan pengelolaan sekolah/madrasah dilakukan oleh komite sekolah/madrasah atau bentuk lain dari lembaga perwakilan pihak-pihak yang berkepentingan secara teratur dan berkelanjutan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pengelolaan.

- f) Supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah.
- g) Guru melaporkan hasil evaluasi dan penilaian sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala sekolah/madrasah dan orang tua/wali peserta didik.
- h) Tenaga kependidikan melaporkan pelaksanaan teknis dari tugas masing-masing sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah terus menerus melakukan pengawasan pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.
- i) Kepala sekolah/madrasah melaporkan hasil evaluasi kepada komite sekolah/madrasah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sekurang-kurangnya setiap akhir semester.
- j) Pengawas sekolah melaporkan hasil pengawasan di sekolah kepada bupati/walikota melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang pendidikan dan sekolah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada sekolah terkait.
- k) Pengawas madrasah melaporkan pengawasan madrasah kepada kantor Departemen Agama Kabuapten/Kota dan pada madrasah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada madrasah yang terkait.
- l) Setiap pihak yang menerima laporan hasil pengawasan menindaklanjuti laporan hasil pengawasan tersebut dalam rangka meningkatkan mutu sekolah/madrasah, termasuk memberikan sanksi atas penyimpangan yang ditemukan.

m) Sekolah/madrasah mendokumentasikan dan menggunakan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sekolah/madrasah.

2) Evaluasi Diri

a) Sekolah/madrasah melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah/madrasah.

b) Sekolah/madrasah menetapkan prioritas indikator untuk mengukur, menilai kerja, dan melakukan perbaikan dalam rangka pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan.

c) Sekolah/madrasah melakukan evaluasi proses pembelajaran secara periodik dan evaluasi program kerja tahunan secara periodik.

3) Evaluasi dan Pendayagunaan pendidik dan Tenaga Kependidikan

a) Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan direncanakan secara komprehensif pada setiap akhir semester dengan mengacu pada Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

b) Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kesesuaian penugasan dengan keahlian, keseimbangan beban kerja, dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas.

c) Evaluasi kinerja pendidik harus memperhatikan pencapaian dan perubahan-perubahan peserta didik.

4) Evaluasi Akreditasi Sekolah/Madrasah

- a) Sekolah/madrasah menyiapkan bahan-bahan yang dipergunakan untuk mengikuti akreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Sekolah/madrasah meningkatkan status akreditasi dengan menggunakan lembaga akreditasi eksternal yang memiliki legitimasi.
- c) Sekolah/madrasah harus meningkatkan kualitas kelembagaannya secara holistik dengan menindaklanjuti saran-saran hasil akreditasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan hubungan seorang guru terhadap murid. Dalam simpulan di atas maka diperoleh indikator sebagai berikut. Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut para ahli adalah, “ *There almost many definition of leadership as there are persons who have attempted to define the concept*” (Bass, 1981). Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, kontribusi terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari yang lain-lain tentang legitimasi kontribusi (Wahjosumidjo, 2011:16- 17).

Menurut Syafaruddin (2010:51), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok yang dengan sukarela

melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu dalam suatu kepemimpinan perlu adanya antara seorang pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai hak memengaruhi anggotanya untuk melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan anggota adalah beberapa orang yang menerima perintah untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan bersama juga. Menurut Syafaruddin (2010:53), pemimpin adalah seseorang yang dipercaya dengan kemampuannya diakui sebagai pemimpin di tengah-tengah masyarakat. Pemimpin juga seseorang dengan kemampuan dan keterpercayaan yang diakui dan diangkat.

Kepemimpinan merupakan energi memengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (Danim dan Suparno, 2009:41). Kepemimpinan berkaitan dengan seni dan kemampuan memengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak. Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan, Robbins 1998. Kontribusi itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal. Kepemimpinan yang berasal dari struktur formal bersinggungan erat dengan fungsi manajemen (Danim dan Suparno, 2009:3).

Menurut banyak pakar, pemimpin dipandang sebagai inti dari manajemen dan perilaku kepemimpinan merupakan inti perilaku manajemen. Inti kepemimpinan dan adalah pembuatan keputusan, termasuk keputusan untuk tidak memutuskan. Kepemimpinan akan berjalan jika ada keputusan yang akan dijalankan. Kepemimpinan hanya dapat menjelma secara sesungguhnya jika

ditampilkan oleh seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai kepemimpinan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin dan menjalankan kepemimpinan. Dia berkemampuan memengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasannya. Pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama (Danim dan Suparno, 2009:3).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sikap untuk memengaruhi orang lain dalam melakukan sesuatu sesuai yang kita ingin demi tujuan dan kepentingan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu sikap kepala sekolah untuk memengaruhi para guru & para staf melakukan suatu usaha demi keberhasilan suatu sekolah.

Sikap memengaruhi artinya sikap mengajak untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam suatu sekolah perlu adanya jiwa kepemimpinan yang baik karena untuk mewujudkan suatu pekerjaan perlu adanya seseorang yang mampu memengaruhi anggotanya agar lebih bersemangat dan dapat bekerja sama dengan baik.

Dalam sebuah kepemimpinan suatu instansi atau sekolah faktor lingkungan dapat memengaruhi sikap kepemimpinan seorang pemimpin. Dengan tidak adanya dukungan dari para anggotanya maka kepemimpinan seorang pemimpin tersebut tidak dapat dikatakan berhasil, begitu sebaliknya apabila dalam suatu lingkungan tersebut terdapat lingkungan yang saling mendukung dan saling bekerjasama maka seorang pemimpin tersebut dapat dikatakan

berhasil mengajak atau memengaruhi anggotanya untuk melakukan sesuatu demi tujuan dan keberhasilan bersama.

Dalam suatu kepemimpinan selalu ada seorang pemimpin, yaitu seseorang yang memiliki kharisma dan mampu memengaruhi orang lain dan telah dipercaya oleh para anggotanya karena memiliki pengetahuan dan keterampilan. Seorang pemimpin harus menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi dan mengajak anggotanya melakukan sesuatu demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin tidak akan eksis tanpa adanya anggota, karena seorang pemimpin itu mampu bekerjasama dengan orang lain.

b. Pendekatan Kepemimpinan

Dalam suatu kepemimpinan pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang harus memiliki karakter untuk memimpin, bagaimana dia bersikap dan berhubungan dengan anggotanya, serta apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin agar upayanya dapat berhasil. Menurut Wahjosumidjo (2011:19-33), penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan sebagai berikut.

1) Pendekatan kontribusi kewibawaan (*power influence approach*)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan seorang pemimpin dilihat dari segi kewibawaannya yang ada pada diri pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana seorang pemimpin menggunakan kewibawaannya tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan sifat timbal balik, proses saling memengaruhi dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dan bawahan.

2) Pendekatan sifat (*trait approach*)

Pendekatan sifat menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin seperti: tidak kenal waktu penuh energi, intuisi yang tajam, pandangan ke masa depan dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik (*irresistible persuasive skill*). Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dikontribusi oleh sifat pribadi, melainkan juga ditentukan oleh kecakapan/keterampilan pribadi pemimpin.

3) Pendekatan perilaku (*behavior approach*)

Pendekatan perilaku yaitu pendekatan seorang pemimpin yang menggunakan perilakunya dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Perilaku yang mampu menunjukkan sikap yang dapat dipercaya, mampu mengayomi anggotanya, dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap kinerja anggotanya.

4) Pendekatan situasional (*situasional approach*)

Pendekatan situasi menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi, seorang pemimpin harus mampu mengkondisikan suatu situasi pada saat memimpin bawahannya. Kapan seorang pemimpin harus bersikap tegas dan bersikap santai.

c. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama dengan yang lain yang saling berkaitan dan saling menentukan. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri,

dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan (Wahjosumidjo, 2011:81).

Ensiklopedia menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah orang yang berkedudukan sebagai 'kepala' di sekolah dan membimbing guru-guru lainnya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82).

Kepemimpinan kepala sekolah berlangsung dalam lingkungan sekolah menjalankan peran kepemimpinan kependidikannya. Terutama keberadaan sekolah sebagai organisasi jasa pengembangan potensi sumberdaya manusia (Syafaruddin, 2010:87).

Menurut kesimpulan yang dijelaskan oleh (Syafaruddin, 2010:86), kepemimpinan pendidikan yang dijalankan oleh kepala sekolah mengandung unsur, di antaranya:

- 1) Proses memengaruhi para guru, pegawai, dan murid-murid serta pihak-pihak yang terkait dalam suatu organisasi sekolah (komite sekolah, wali murid).
- 2) Kontribusi yang dilakukan agar orang lain melakukan apa yang diinginkan.

- 3) Berlangsung dalam organisasi sekolah untuk mengelola aktivitas belajar mengajar.
- 4) Kepala sekolah diangkat secara formal oleh pejabat kependidikan atau yayasan kependidikan.
- 5) Tujuan yang akan dicapai melalui proses kepemimpinannya yaitu tercapainya tujuan penelitian.
- 6) Pendidikan dan lulusan berkepribadian baik dan berkualitas.
- 7) Aktivitas kepemimpinan lebih banyak orientasi hubungan manusia daripada mengatur sumberdaya.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan manajerial, karena kepala sekolah menjalankan manajemen sekolah melalui kemampuan memimpin guru dan pegawai administrasi di sekolahnya. Kepala sekolah diharapkan mampu mewujudkan kerja sama dengan sekelompok orang staf, guru-guru dan pegawai pada suatu sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan diperkirakan sangat ditentukan oleh kemampuan dan gaya memimpin. Para guru dan pegawai sukarela mau melakukan kegiatan proses belajar mengajar dan kegiatan pelayanan administratif merupakan hasil dan kegiatan kepemimpinan kepala sekolah (Syafaruddin, 2010:92).

d. Peran Kepala Sekolah, sebagai:

- 1) Edukator (pendidik)

Pendidik adalah orang yang mendidik, memberikan contoh atau memberikan informasi mengenai suatu hal. Sebagai kepala sekolah yang diangkat melalui suatu pertimbangan maka secara otomatis kepala sekolah

sudah dikatakan mampu memberikan suatu gambaran contoh sikap yang baik terhadap guru, staf, dan siswa. Penampilan kerja kepala sekolah patut dicontoh oleh para guru, staf, dan siswa yang berupa kedisiplinannya, jujur, penuh tanggung jawab, bersahabat, dan lain-lain (Wahjosumidjo, 2011:126).

2) Manajer

Manajer adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan suatu usaha anggotanya. Sebagai kepala sekolah harus mampu merencanakan secara matang dan benar-benar dipersiapkan suatu program tertentu. Mampu mengorganisasikan anggotanya dengan cara menghimpun atau mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada pendayagunaan berbagai sumber. Mampu memimpin dalam arti kepala sekolah mampu mengarahkan dan memengaruhi anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kemudian kepala sekolah mampu mengendalikan kondisi apabila terdapat suatu kesalahan di antara bagian-bagian yang ada di sekolah, dan kepala sekolah harus memberikan masukan, petunjuk atau meluruskan (Wahjosumidjo, 2011:94).

3) Leader

Kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu kepala sekolah dituntut agar selalu bertanggungjawab terhadap para staf, guru, dan siswa guna menyadari akan tujuan sekolah sekolah yang telah ditetapkan. Agar guru, staf, dan siswa mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan kepala sekolah sebagai fasilitator. Selain itu kepala sekolah harus selalu tampak sebagai sosok yang wibawa, dihargai, dipercaya, diteladani, dan lain-lain. Kemudian kepala sekolah harus

dapat menjaga keseimbangan antara guru, staf, dan siswa terhadap lingkungan masyarakat sekitar agar terjadi keselarasan antara kehidupan sekolah dan kehidupan masyarakat (Wahjosumidjo, 2011:127)

e. Tugas dan Wewenang, serta tanggung jawab kepala sekolah

Sebagai seorang pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tugas tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah, dan terhadap bawahan.

1) Kepada Atasan

- a) Wajib loyal dan melaksanakan apa yang digariskan oleh atasan.
- b) Wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- c) Wajib selalu memelihara hubungan yang bersifat hirarki antara kepala sekolah dan atasan.

2) Kepada sesama rekan kepala sekolah atau instansi

- a) Wajib memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan para kepala sekolah yang lain.
- b) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh-tokoh masyarakat.

3) Kepada Bawahan

- a) Kepala sekolah sebagai pejabat formal, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta hak-hak dan sanksi yang perlu dilaksanakan dan dipatuhi.
- b) Sebagai pejabat formal, kepala sekolah diangkat dengan surat keputusan oleh atasan yang mempunyai kewenangan dalam pengangkatan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- c) Sebagai pejabat formal kepala sekolah mempunyai hak kepangkatan, gaji dan karier.
- d) Sebagai pejabat formal kepala sekolah terikat oleh kewajiban, peraturan, dan ketentuan yang berlaku.

Menurut Danim (2003:28), kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah:

- 1) Kemampuan berfikir secara visioner berbasis pada potensi yang ada dan yang mungkin diadakan.
- 2) Kemampuan adaptif untuk merespons aneka perubahan internal dan eksternal.
- 3) Kemampuan berbagi misi dengan anggota komunitas sekolah.
- 4) Kemampuan bekerja sebagai agen perubahan.
- 5) Kemampuan memberdayakan diri dengan mengembangkan mental kewirausahaan.
- 6) Kemampuan melakukan kolaborasi dengan koleganya.

- 7) Kemampuan melakukan kolaborasi dengan masyarakat dan agen-agen sosial.
- 8) Kemampuan berfikir inklusif tentang seluruh konstituennya.
- 9) Kemampuan teoretis dan dapat mengimplikasinya dalam praktik.

Jadi menurut uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang berada dalam suatu organisasi sekolah untuk memengaruhi orang lain yang berada dalam lingkungan sekolah dan pihak yang terkait untuk melakukan suatu tujuan pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan berinteraksi, berkolaborasi atau bekerja sama dengan bawahannya agar tercipta suatu hubungan yang baik dan mempermudah mencapai suatu tujuan pendidikan.

f. Syarat- syarat kepala sekolah

Tentu telah kita ketahui bahwa tugas kepala sekolah itu sedemikian banyaknya, maka dari itu untuk menjadi seorang kepala sekolah harus memenuhi beberapa persyaratan, di antaranya adalah ijazah sebagai syarat formal, pengalaman dan kerja dan sikap tingkah laku juga harus dapat dipenuhi. Menurut Daryanto (2006:92), syarat seorang kepala sekolah adalah:

- 1) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- 2) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.

- 3) Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- 4) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- 5) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin yang memengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan bersama. Tujuan tersebut yaitu memajukan pendidikan dalam organisasi sekolah. Dalam simpulan di atas maka diperoleh indikator sebagai berikut. Pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku, dan situasional.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu prestasi tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Manusia terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal itu merupakan bagian dari tujuan pribadi atau organisasinya (Danim dan Suparno, 2009:30).

Menurut Syah, Muhibin (2008:136), “Motivasi ialah keadaan internal organisme baik manusia ataupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertingkah laku secara terarah”.

Menurut Uno, Hamzah (2011:6), motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan konsep hipotesis suatu kegiatan yang dikontribusi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan.

b. Teori Motivasi Prestasi

Teori motivasi terdiri atas dua kategori, yaitu teori kandungan, yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan, selanjutnya teori proses, yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh (Uno, Hamzah, 2011:39), kedua teori tersebut terurai sebagai berikut.

1) F.W. Taylor dan Manajemen Ilmiah

Teori ini menggunakan pendekatan yaitu dengan memusatkan perhatian membuat pekerjaan seefektif mungkin dengan merampingkan metode kerja, pembagian tenaga kerja, dan penilaian tenaga kerja. Pekerjaan dibagi-bagi ke dalam berbagai komponen dan diukur dengan menggunakan teknik. Dengan pendekatan ini, motivasi yang disebabkan imbalan keuangan dapat diperoleh

dengan memenuhi sasaran keluaran. Pekerjaan yang lebih merupakan pekerjaan profesional atau bersifat manajerial, imbalan atau penghargaan.

2) Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam teori ini didasarkan bahwa pada waktu telah memperoleh satu tingkat kebutuhan tertentu, maka mereka ingin memperoleh kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan 5 tingkat kebutuhan. Pertama kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi agar tetap hidup termasuk kebutuhan makan dan minum. Kedua adalah kebutuhan rasa aman yaitu setelah kebutuhan fisiologis telah dipenuhi maka selanjutnya akan di arahkan pada kebutuhan keselamatan. Termasuk memperoleh rasa aman dari setiap jenis kejahatan baik bersikap fisik maupun non fisik. Ketiga kebutuhan akan cinta kasih, yaitu hubungan antar manusia tanpa disadari hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian dalam suatu kelompok sosial. Keempat adalah kebutuhan akan penghargaan, yaitu memiliki rasa percaya diri dan harga diri akan kebutuhan yang dihargai oleh orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai dan lain-lain. Kelima kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang ditempatkan paling atas karena berkaitan dengan pemenuhan diri. Setelah semua kegiatan tercapai maka seseorang tersebut ingin mencapai tingkatan yang lebih tinggi sesuai dengan potensinya. Namun hanya beberapa orang yang dapat melakukan ini.

3) Teori Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan Aldefefer

Teori hampir sama dengan teori Maslow kebutuhan akan keberadaan yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologi dan rasa aman, kebutuhan keterkaitan adalah hubungan yang berkaitan dengan hubungan kemitraan, kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan penghargaan serta aktualisasi diri yang telah dikemukakan oleh Maslow.

4) Teori X dan Y McGregor

Teori ini memandang bahwa manajer teori X adalah pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki, sedangkan manajer teori Y adalah memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Teori bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas memengaruhi cara mereka menangani dan meotivasi bawahan.

c. Faktor- faktor yang memengaruhi motivasi

Motivasi dapat memengaruhi seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri dan orang lain, motivasi dapat dijadikan sebagai sumber kekuatan untuk lebih bersemangat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

d. Fungsi Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri sendiri atau dari lingkungan, motivasi memiliki kekuatan besar terhadap seseorang. Menurut Oemar Hamalik (2011:161), fungsi motivasi sebagai berikut.

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.

- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja di antaranya yaitu prinsip partisipasi, komunikasi, Pengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memebri perhatian (A.A. Prabu Mangkunegara, 2007:100).

e. Jenis Motivasi

Menurut Asf & Mustofa (2013:178-180), motivasi terbagi atas *motivasi ekstrinsik* dan *motivasi instrinsik*.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tumbuh bukan diakibatkan oleh dorongan dari luar diri seseorang seperti dorongan dari orang lain dan sebagainya. Seperti sesorang anak yang meminta komputer untuk proses belajar, ia dapat rajin, dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hubungan seperti pembelian komputer dan kegiatan belajar tidak ada kaitannya, tanpa bantuan komputer seorang anak masih tetap dapat meneyelesaikan tugasnya.

Motivasi instrinsik adalah kegiatan belajar yang dimulai dari dan diteruskan dengan tujuan memecahkan suatu masalah. Keinginan yang kuat untuk tetap berusaha dalam menyelesaikan tugasnya, seperti melengkapi catatan, melengkapi literatur dan lain-lain. Kegiatan ini diminati dan dibarengi dengan perasaan senang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang dapat berasal dari diri sendiri atau orang lain, dan lingkungan sekitar yang memiliki energi yang sangat luar biasa untuk menggerakkan seorang manusia dalam melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi seseorang dapat melakukan sesuatu dengan lebih giat karena memiliki tujuan agar mendapatkan suatu apresiasi. Dalam simpulan di atas, maka diperoleh indikator yaitu motivasi *ekstrinsik* dan motivasi *instrinsik*.

B. Penelitian yang Relevan

Populasi dalam penelitian Aji (2013) adalah semua kepala sekolah dan perwakilan satu guru dari masing-masing SMK Kota Yogyakarta di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 28 sekolah. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *Stratified proportional random sampling* dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh banyak sampel sebesar 21 sekolah. Metode pengumpulan data dengan kuisioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik inferensial. Hasil analisis statistik inferensial persentase menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dengan nilai frekuensi 85,7%, profil kinerja guru cukup baik, hal ini dibuktikan dengan nilai frekuensi sebesar 85,7%, dan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $p < 0,05$ dan nilai t -hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $3,571 > 2,086$. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,634 dan koefisien determinasi sebesar 0,402.

Populasi dalam penelitian Angky (2013) adalah semua guru SMK 1 Sedayu Bantul yang berjumlah 100 Orang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh banyak sampel sebesar 50 orang guru. Metode pengumpulan data dengan kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresif linier. Hasil analisis regresif linier persentase menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan perolehan p hitung $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.

Populasi dalam penelitian Messa (2012) adalah guru SMKN 1 Purworejo yang telah disertifikasi yang berjumlah 79 responden. Metode pengumpulan data dengan angket, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresif linier ganda dan korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106; (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purowrejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel Motivasi kerja 0,074; (3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan anatar persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Puowrejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,027; (4) Tidak terdapat hubungan yang saling signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simpulan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Puowrejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123. Dari

analisis ini didapatkan suatu persamaan regresi ganda yaitu $\hat{Y} = 15,846 + 0,111X_1 + 0,026X_2 - 0,004X_3$.

Populasi dalam penelitian James (2013) adalah guru Di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT). Metode pengumpulan data dengan kuisioner *skala* Likert. Analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi *Product Moment*. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 13,00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} >$ dari r tabel ($0,482 > 0,312$) dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$; (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} >$ dari r tabel ($0,430 > 0,312$) dan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$; dan (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} >$ dari r tabel ($0,591 > 0,312$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Populasi dalam penelitian Tangguh (2012) adalah semua Metode pengumpulan data dengan kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresif ganda dua prediktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah di SMK Negeri 1 Magelang secara efektif berpengaruh sebesar 1,3% terhadap kinerja guru serta terdapat pengaruh positif yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r = 0,196$, koefisien determinan (r^2) sebesar 0,016 atau sebesar 1,6%, $r_{hitung} >$ dari r tabel

(0,196>0,176) dan ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 48,541 + 0,090X$. (2) Motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Magelang secara efektif berpengaruh sebesar 6,0% terhadap kinerja guru serta terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r = 0,250$, koefisien determinan (r^2) sebesar 0,063 atau sebesar 6,3%, $r_{hitung} >$ dari r tabel ($0,250 > 0,176$) dan ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 40,998 + 0,135X$; (3) Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Motivasi kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh secara efektif sebesar 7,3% terhadap kinerja guru mata diklat produktif SMK Negeri 1 Magelang. Dan terdapat kontribusi positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan dengan koefisien $r = 0,269$, sumbangan efektif sebesar 7,3%, $r_{hitung} >$ dari r tabel ($0,269 > 0,176$) dan ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 37,679 + 0,072 X_1 + 0,158 X_2$.

C. Kerangka Pikir

Teori yang telah dikemukakan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di atas, maka dapat diambil indikator yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Indikator-indikator tersebut disajikan sebagai berikut.

a. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi yang dilakukan oleh seorang individu terhadap beberapa sekelompok orang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam suatu kepemimpinan mengandung unsur satu orang yang dipercaya untuk memimpin dan mengatur anggotanya melalui musyawarah bersama dan melihat kinerja dia dalam

menyelesaikan tugasnya dan para anggotanya yang mau melaksanakan tugas apa yang telah diperintahkan oleh pemimpinnya.

Dalam suatu kepemimpinan harus ada suatu pendekatan agar seorang pemimpin dapat dipercaya dan memiliki hubungan yang baik dengan para anggotanya. Pendekatan pertama yaitu kewibawaan, dalam memimpin suatu organisasi dan secara otomatis berhubungan dengan orang banyak, maka perlu adanya sebuah kewibawaan agar dihargai dan dihormati oleh anggotanya. Pendekatan kedua yaitu sifat, seorang pemimpin harus memiliki sifat yang dapat dipercaya dan mampu meyakinkan para anggotanya bahwa apa yang telah menjadi tujuan bersama dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang baik. Pendekatan ketiga yaitu perilaku, perilaku seorang pemimpin terhadap anggotanya harus mencerminkan perilaku yang baik sikap menghargai, menghormati, dan selalu memberikan motivasi terhadap anggotanya sangat diperlukan agar terdapat hubungan yang baik dan lebih mudah mencapai tujuan bersama. Pendekatan keempat yaitu pendekatan situasi, sebagai seorang pemimpin harus bersikap adaptif mampu memposisikan suatu kondisi pada saat itu juga dan apa yang harus dilakukan apabila terjadi suatu perubahan. Situasi sangat memengaruhi proses kepemimpinan seorang pemimpin, pemimpin yang baik akan menghasilkan seorang anggota yang baik dan memiliki hubungan yang baik. Namun, sebaliknya apabila seorang pemimpin tidak dapat mengkondisikan anggotanya maka hubungan pemimpin dengan anggotanya pun kurang harmonis atau kurang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha seorang individu yang dipercaya untuk sebagai seorang pemimpin untuk memengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu

tujuan bersama. Tujuan tersebut yaitu memajukan pendidikan dalam organisasi sekolah. Menjadi seorang kepala sekolah harus memiliki unsur di antaranya sebagai berikut.

- a. Adanya proses memengaruhi guru, staf, murid, dan masyarakat sekitar.
- b. Melakukan kontribusi terhadap sesuatu agar orang lain ikut melakukan sesuatu.
- c. Proses kepemimpinan terjadi pada organisasi sekolah.
- d. Dan kepala sekolah diangkat secara formal oleh pejabat tinggi.

Seorang kepala sekolah memiliki beberapa peran di antaranya sebagai edukator yaitu dimana kepala sekolah memiliki sikap yang dapat memberi contoh kepada para anggotanya meliputi guru, staf, dan para siswa. Suatu perilaku yang jujur, disiplin, tanggung jawab yang dapat ditirukan oleh para anggotanya. Selanjutnya kepala sekolah sebagai manajer yaitu, mampu merencanakan suatu kegiatan yang akan dilakukan bersama para anggotanya, mengorganisasikan para anggotanya dan memberdayakan sumber daya yang ada untuk melaksanakan suatu tujuan bersama, memimpin dengan memengaruhi para anggotanya untuk bertindak, dan mengendalikan segala sesuatu yang sedang dilaksanakan oleh para anggotanya agar tidak bekerja sendiri-sendiri dalam melaksanakan suatu tujuan bersama. Selanjutnya yang terakhir yaitu kepala sekolah sebagai leader, menjadi seorang pemimpin dalam suatu organisasi sekolah yang mampu memengaruhi para anggotanya demi mencapai tujuan bersama yaitu tujuan pendidikan yang baik.

- b. Kontribusi motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru

motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang dapat berasal dari diri sendiri atau orang lain, dan lingkungan sekitar yang memiliki energi yang sangat luar biasa untuk menggerakkan seorang manusia dalam melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi seseorang dapat melakukan sesuatu dengan lebih giat karena memiliki tujuan agar mendapatkan suatu apresiasi.

Motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam dimana suatu dorongan itu timbul dari dalam diri sendiri guna mencapai suatu apa yang diinginkan dan rasa penasaran terhadap suatu pekerjaan dan memiliki dorongan untuk memecahkan kesulitan dalam pekerjaan tersebut. Misal, kita memperoleh suatu kesulitan dalam mengerjakan PR namun karena rasa penasaran untuk memecahkan masalah dalam mengerjakan PR tersebut maka seseorang terdorong untuk mengerjakan hingga terpecahkan. Selanjutnya faktor yang berasal dari luar yaitu faktor lingkungan dimana kita melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar. Kita dapat terdorong melakukan sesuatu atas dasar dukungan dari orang ataupun sesuatu barang. Misal, kita menginginkan sebuah kenaikan pangkat maka kita terdorong lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugas.

Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sebagai pengarah agar suatu pekerjaan ada tujuannya kenapa kita harus melakukan pekerjaan itu dan akan mendapatkan *reward* setelah kita melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya motivasi sebagai penggerak yaitu besar atau kecilnya motivasi tersebut setidaknya sudah mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi terdiri atas 2 faktor yaitu *ekstrinsik* dan *intrinsik*. Pertama faktor *ekstrinsik* yaitu suatu motivasi yang tidak ada hubungannya antara apa yang dilakukan dengan apa yang diinginkan. Kita tahu bahwa motivasi itu timbul saat kita menginginkan sesuatu, namun tanpa kita sadari bahwa apa yang kita inginkan itu belum tentu menjadi kebutuhan kita. Contoh, kita menginginkan sebuah komputer untuk menyelesaikan tugas, namun tanpa adanya komputer pun kita masih dapat mengerjakan tugas. Jadi, komputer disini hanya sebagai alat bantu untuk menyelesaikan tugas. Kedua faktor *intrinsik* yaitu ada hubungannya dengan apa yang kita kerjakan dan hasil yang telah kita capai, dan ini berasal dari diri kita sendiri. Seperti contoh, agar soal matematika terpecahkan secara detail maka dalam diri kita ini ada rasa yang timbul untuk tetap mengerjakan dan tidak berhenti sebelum masalah terpecahkan. Hasil dari perilaku tersebut terselesaikannya suatu soal matematika.

Dalam uraian di atas telah di uraikan tentang motivasi yaitu suatu dorongan untuk melakukan sesuatu, hal ini perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang juga memiliki sikap memengaruhi orang lain. Dalam suatu organisasi sekolah kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi atau dorongan yang sifatnya memengaruhi anggotanya untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan bersama yaitu tujuan pendidikan. Seorang kepala sekolah yang baik yaitu kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi dan gambaran-gambaran agar para anggotanya bersemangat dan terpengaruh untuk melakukan sesuatu. Gambaran-gambaran atau contoh yang diberikan harus bersifat realistis dan tindakan nyata kepala sekolah terhadap sesuatu agar para anggotanya mempercayainya bahwa apa yang telah dilakukannya itu merupakan suatu wujud pemberian motivasi untuk

lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu. Seorang pemimpin yang baik akan menghasilkan seorang anggota yang baik dan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik, begitu sebaliknya seorang pemimpin yang tidak memiliki jiwa empati terhadap anggotanya maka tidak akan pernah tercapai suatu tujuan bersama yaitu mencapai suatu tujuan pendidikan.

1. Kontribusi Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan hubungan seorang guru terhadap murid. Kinerja guru memiliki kriteria yaitu pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru dapat dikatakan telah mencapai kriteria apabila kinerja guru tersebut memiliki kualitas baik dalam lingkungan kelas maupun penyelesaian administrasi. Selain itu juga memiliki kompetensi yang baik seperti yang telah diuraikan di atas dalam kajian teori tentang kompetensi guru yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

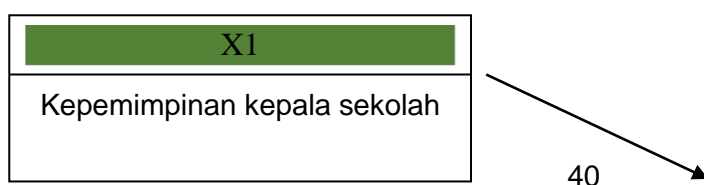
Dalam suatu kinerja biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pertama faktor kemampuan, usaha, dan dukungan sosial. Dengan adanya kemampuan seseorang yang baik maka akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik pula namun tidak semuanya seperti itu karena ada faktor lain juga yang dapat merusak tidak berhasilnya suatu kinerja yaitu faktor malas dalam mengerjakan sesuatu. Kedua faktor usaha, dengan adanya usaha yang maksimal dan dengan dorongan dari dalam maupun dari luar juga dapat menghasilkan suatu kinerja. Tidak ada pekerjaan yang sia-sia karena kita yakin

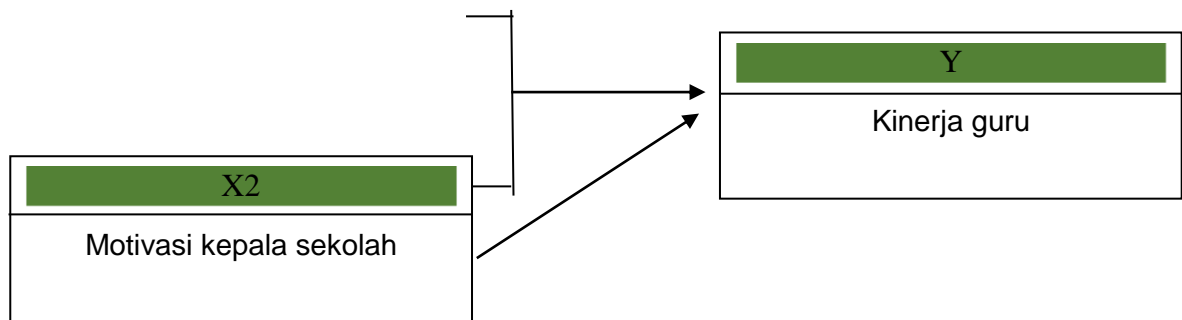
bahwa apa yang sudah kita kerjakan atau usahakan itu akan menghasilkan suatu kinerja. Ketiga faktor dorongan sosial, dorongan sangat perlu dan penting diberikan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk itu perlu adanya dorongan yang baik agar mampu menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Kinerja guru memiliki beberapa indikator yaitu, pertama merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi. Guru harus mampu merencanakan kegiatan belajar mengajar, sebelum memberikan pembelajaran di kelas harus merencanakan dan mempersiapkan apa yang akan diberikan di kelas. Kedua yaitu melaksanakan, seorang guru mampu melaksanakan pembelajaran di dalam kelas dan mampu menyelesaikan administrasi guru guna memenuhi tuntutan kriteria kinerja guru. Ketiga yaitu mampu melakukan evaluasi yaitu dengan melakukan penilaian dan memberikan perbaikan atau pengayaan di dalam kelas.

Evaluasi Kinerja guru yaitu suatu penilaian seorang pengawas atau seorang kepala sekolah terhadap dirinya. Penilaian juga tidak hanya dilakukan oleh mereka melainkan oleh diri sendiri. Evaluasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi guru terhadap kinerjanya dan memberikan penilaian apakah kinerja tersebut sudah memenuhi kriteria atau belum. Dalam evaluasi ini akan diberikan *reward* apabila telah mencapai kriteria yang telah ditetapkan. Sebagai contoh yaitu pemberian sertifikasi terhadap guru apabila telah memenuhi kriteria mengajar dan menyelesaikan administrasi sekolah.

Deskripsi teoretis yang telah disajikan di atas, penelitian ini dibatasi pada kontribusi kepemimpinan kepala sekolah benar-benar memengaruhi kinerja guru sebagaimana digambarkan pada gambar berikut.





Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

- Ada kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- Ada kontribusi yang signifikan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- Ada kontribusi yang signifikan secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

BAB III

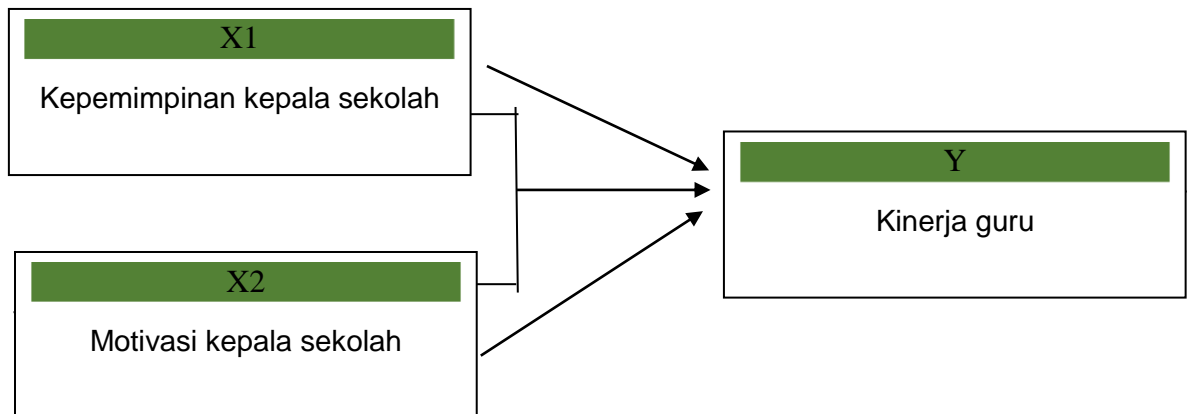
METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015. Dilaksanakan di SMK Negeri 2 Pengasih kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini dilaksanakan di tempat yang telah ditunjuk dengan alasan bahwa SMKN 2 Pengasih dekat dengan peneliti dan sebagai tempat PPL sehingga akan memudahkan dalam proses penelitian karena dapat dijangkau dengan mudah.

B. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi untuk mencari kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikatnya adalah kinerja guru dinyatakan sebagai Y. Variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan X1. Motivasi kepala sekolah dinyatakan dengan X2. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Desain Penelitian

C. Penentuan Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ini menggunakan teknik *proposional sampling*. Populasi pada penelitian ini adalah guru yang ada di SMKN 2 Pengasih Kabupaten Kulon Progo sebanyak 140 guru.

Rumus Solvin:

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

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan (5%)

Sedangkan hasil perhitungan dengan rumus di atas diperoleh sampel 103,703 dan dibulatkan menjadi 104, dengan tingkat kesalahan 5%, dengan responden sebanyak 30 responden. Masing-masing sampel untuk beberapa guru dapat dilihat

pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Daftar Guru Populasi dan Sampel

NO	DAFTAR GURU	POPULASI	SAMPEL
1	T. Konstruksi Batu Beton	10	7
2	T. Gambar Bangunan	7	5
3	T. Konstruksi Kayu	7	5
4	T. Elektro dan Komputer Jaringan	11	8
5	T. Mekanik Otomotif	18	14
6	T. Instalasi Listrik	19	14
7	T. Pemesinan dan Las	17	13
8	Normatif: (B. Indonesia, pend. agama., seni budaya, PKS, KKPI, penjaskes)	19	14
9	Adapatif: (B.Inggris, fisika, kimia, matematika, kewirausahaan)	27	20
10	Bimbingan dan Konseling	5	4
	Jumlah	140	104

Sumber: Data SMKN 2 Pengasih, Tahun 2014

Karena populasi lebih dari 100 dan hasil perhitungan sampel diperoleh 104 maka penentuan responden diambil 26%. Menurut Arikunto (2006: 134). Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antar 10-15 % atau 20-25% atau lebih, tergantung dari: sempit luasnya daerah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Guna memperoleh gambaran yang tepat diperlukan kejelasan tentang variabel penelitian yang diukur. Definisi operasional variabel yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dilakukan oleh guru. Dalam kata kerja sendiri adalah suatu tugas yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya. Dengan demikian berdasarkan definisi operasional tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memiliki beberapa dimensi antara lain: kualitas kerja, ketepatan kerja, kemampuan bekerja, dan mampu mengeluarkan ide-ide dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja guru memiliki kriteria di antaranya yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin yang memengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan bersama. Tujuan tersebut guna memajukan pendidikan dalam organisasi sekolah. Perilaku seorang kepala sekolah mencerminkan bahwa kepala sekolah mampu memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan pendidikan bersama. Indikatornya adalah dengan pendekatan kontribusi kewibawaan, pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional.

3. Motivasi Kepala Sekolah

Motivasi kepala sekolah adalah suatu dorongan atau upaya dari kepala sekolah yang dapat menyebabkan seorang guru mampu menyelesaikan tugastugasnya dengan penuh rasa semangat, sungguh-sungguh, dan tanggung jawab. Dorongan itu dapat berasal dari dalam ataupun luar. Indikatornya adalah motivasi *ekstrinsik* dan motivasi *instrinsik*.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Penyusunan instrumen ini akan diambil dari indikator-indikator dari masing-masing variabel, kemudian dari indikator-indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk butir-butir pertanyaan.

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Instrumen Kinerja Guru

Instrumen kinerja guru dalam bentuk pernyataan yang dilengkapi dengan jawaban dilengkapi empat alternative jawaban. Merupakan data interval berskala Likert.. Setiap pernyataan, alternatif jawaban terdiri dari: (4) Sangat Setuju: SS, (3) Setuju: S, (2) Tidak Setuju: TS, (1) Sangat Tidak Setuju: STS.

Skor total merupakan penjumlahan skor masing-masing butir. Instrumen kerja guru disusun dan dikembangkan berdasarkan Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, di antaranya tentang kompetensi guru dengan indikator sebagaimana terangkum dalam kisi-kisi pada Tabel 2.

Tabel 2. KISI- KISI INSTRUMEN KINERJA GURU

NO	Indikator/Sub-Indikator	No Butir	Jumlah
1.	Kompetensi Pedagogik: a. Mampu memimpin kelas	1	1
	b. Mampu menguasai kelas dan berinteraksi dengan baik	2,3	2

NO	Indikator/Sub-Indikator	No Butir	Jumlah
	c. Menguasai materi pelajaran	4	1
2.	Kompetensi Kepribadian:		
	a. Dapat memberikan masukan yang baik	5,6	2
	b. Kritis dalam menyikapi setiap permasalahan siswa	7,8	2
	c. Dapat bersikap empati kepada siswa tanpa membedakan-bedakan	9,10	2
	d. Terbuka dalam menerima masukan guna kemajuan pendidikan	11	1
3.	Kompetensi Profesional:		
	a. Memiliki daya saing yang baik	12	1
	b. Menggunakan berbagai metode pembelajaran	13	1
4.	Kompetensi Sosial:	14,15	1
	a. Kemampuan guru berinteraksi dengan murid		
	b. Kemampuan guru berinteraksi dengan atasan/kepala sekolah	16	1
	c. Kemampuan guru berinteraksi dengan masyarakat	17	1
	d. Kemampuan guru berinteraksi dengan wali murid	18	1
	Jumlah		18

b. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah

Instrumen kepemimpinan kepala sekolah, berupa kuesioner yang terdiri dari pernyataan. Setiap pertanyaan dilengkapi empat alternatif jawaban dengan skala Likert yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban. Setiap pernyataan, alternatif jawaban terdiri dari: (4) Sangat Setuju: SS, (3) Setuju: S, (2) Tidak Setuju: TS, (1) Sangat Tidak Setuju: STS.

Skor total merupakan penjumlahan skor masing-masing butir. Indikator instrumen kepemimpinan kepala sekolah disusun berdasarkan ciri-ciri kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan Berdasarkan empat pendekatan kepemimpinan (Wahjosumidjo: 2011:19- 33)

Tabel 3. KISI- KISI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Indikator/Sub-Indikator	No Butir	Jumlah
1.	Pendekatan Kontribusi kewibawaan:	1,2	2
	a. Kepala sekolah merupakan sosok yang patut disegani		
	b. Kepala Sekolah dapat menjadi panutan semua guru	3	1
	c. Kepala sekolah memberikan nasehat kepada bawahannya	4	1
2.	Pendekatan Sifat:	5	1
	a. Kepala sekolah mengawal ketercapaian visi organisasi		
	b. Kepala sekolah sebagai inspiratory	6	1
	c. Kepala sekolah memberikan perhatian kepada bawahan yang inovatif	7,8	2
	d. Memberikan dukungan dan partisipasi terhadap bawahan dalam menjalankan tugasnya	9,10	2

No	Indikator/Sub-Indikator	No Butir	Jumlah
	e. Melibatkan bawahan dalam menyelesaikan masalah	11	1
	f. Kepala sekolah bersikap terbuka terhadap pengetahuan yang baru	12	1
3.	Pendekatan Perilaku: a. Kepala sekolah bersikap bijaksana kepada bawahan	13,14	2
4.	Pendekatan Situasional: a. Kepala sekolah bersikap tenang dalam menyelesaikan setiap masalah	15	1
	b. Kepala sekolah mampu mengkondisikan bawahan dalam situasi apapun	16	1
	Jumlah		16

c. Instrumen Motivasi Kepala Sekolah

Instrumen motivasi kepala sekolah berbentuk kuesioner, yang terdiri dari tiap pernyataan dilengkapi empat alternative jawaban. Merupakan data interval berskala Likert.. Setiap pernyataan, alternatif jawaban terdiri dari: (4) Sangat Setuju: SS, (3) Setuju: S, (2) Tidak Setuju: TS, (1) Sangat Tidak Setuju: STS.

Skor total merupakan penjumlahan skor masing-masing butir. Instrumen motivasi kepala sekolah disusun dan dikembangkan berdasarkan landasan teori menurut Asf & Mustofa (2013:178-180), motivasi terbagi atas motivasi *ekstrinsik* dan motivasi *instrinsik*. dengan indikator sebagaimana terangkum dalam kisi-kisi pada Tabel 4.

Tabel 4. KISI- KISI INSTRUMEN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH

No	Indikator/ Sub-Indikator	No Butir	Jumlah
1.	Motivasi Ekstrinsik:	1, 2	2
	a. Ingin di senangi murid		
	b. Ingin disenangi bawahan	3	1
	c. Ingin disenangi teman sejawat	4	1
	d. Ingin adanya kemajuan dalam pendidikan	5	1
2.	Motivator Instrinsik:	6,7	2
	a. Ingin menjadikan guru lebih berprestasi		
	b. Ingin lebih bahagia	8,9	2
	c. Ingin bertanggungjawab	10	1
	d. Ingin melangkah jauh ke depan	11,12	2
	Jumlah		12

F. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen yang dimaksud untuk memudahkan mendapat instrumen yang baik, dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan yang telah dirumsukan. Tujuan uji coba instrumen ini untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas instrumen. Adapun kedua macam tersebut sebagai berikut.

1. Validitas (kesahihan)

Suatu instrumen dikatakan valid, apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini untuk menguji

validitas instrumen digunakan pengujian validitas konstruksi. Untuk menguji validitas konstruksi dapat digunakan pendapat para ahli atau pembimbing.

Validitas konstruk instrumen penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

- a. Mendefinisikan secara operasional variabel yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
- c. Mempersiapkan tabulasi jawaban.

Karena skala pernyataan yang digunakan, maka validitas isi instrumen diukur dengan mengkorelasikan skor tiap pernyataan dengan total skornya. Untuk memudahkan analisis digunakan program *SPSS 16.0*.

Uji validitas instrumen digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Dalam penelitian “Kontribusi Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru” peneliti menggunakan *SPSS 16.0* untuk menguji kevalidan instrumen penelitian dan diperoleh hasil seperti pada Lampiran 10.

2. Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas setiap variabel yang diteliti diukur dengan metode *Alpha Cronbach* dengan rumus: Koefisien *alpha* yang ketentuannya apabila koefisien korelasi *Alpha* lebih besar dari 0,60 dapat (Saifuddin Azwar, 1999) Untuk memudahkan analisis digunakan alat bantu paket program komputer Program *SPSS 16.0* dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kinerja Guru	0,774
2	Kepemimpinan	0,739
3	Motivasi Kepala Sekolah	0,768

Tabel 6. Tabel Nilai r Interpersepsi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat/ tinggi
0,80 – 1,000	Sangat kuat/ sangat tinggi

(Sugiyono, 2012:231)

Menurut Setiono (2013:28), dasar pengambilan keputusan reliabilitas adalah dengan mencari r Alpha. Jika r Alpha positif dan r Alpha > 0,6 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan jika r Alpha positif dan r Alpha < 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel. Dari perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil bahwa r Alpha positif dan r Alpha > 0,6, maka variabel-variabel tersebut reliabel. Sehingga instrumen-instrumen tersebut dapat dilanjutkan untuk penelitian berikutnya.

G. Analisis Data

Tujuan analisis data adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dalam proses analisis sering kali digunakan adalah statistik karena salah satu fungsi statistik untuk menyederhanakan suatu data. Selain itu statistik juga membandingkan hasil yang diperoleh dengan hasil yang terjadi secara kebetulan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji apakah hubungan yang diamati benar terjadi karena adanya hubungan sistematis antara variabel-variabel yang diteliti karena kebetulan. Setelah diperoleh data

selanjutnya dianalisis dengan metode yang sesuai. Analisis statistik yang dipergunakan adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh, dan menemukan nilai-nilai yang diperlukan dalam analisis statistik inferensial. Dasar analisis adalah rata-rata nilai, dengan rentang (rank) nilai per butir pernyataan antara 1-5, maka ditetapkan apabila rata-rata nilai indikator dan variabel antara 1-1.99 = sangat buruk, 2-2.99 = buruk, 3-3.99 = baik, dan antara 4-5 = sangat baik. Alasan pengklasifikasian adalah untuk memudahkan penentuan kualifikasi indikator dan variabel penelitian dengan konversi skala ordinal model Likert (5 skala) ke dalam 4 skala ordinal (Suhadak, 2010: 70).

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah regresi berganda (*multiple regression*). Persamaan regresi sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

\hat{Y} = kinerja guru

X_1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru

b_0 = Konstanta

$b_1 + b_2$ = Koefisien regresi

Adapun berbagai pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas SPSS *for windows*.

3. Uji Hipotesis

Setelah analisis regresi diketahui, maka langkah selanjutnya menguji hipotesis dengan tingkat signifikansi *alpha* 5% ($\alpha=0,005$). Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis kerja.

H. Uji Persyaratan Analisis

Penggunaan analisis regresi perlu dilakukan beberapa uji persyaratan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya penyimpangan atau gangguan terhadap variabel-variabel yang ada dalam model. Beberapa uji persyaratan yang dilakukan antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebagai salah satu uji prasyarat yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Cara menguji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis uji statistik *kolmogorov-smimov*. Data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Imam Ghazali. 2011: 160).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui kelayakan variabel bebas untuk memprediksi variabel Y. Teknik yang dapat digunakan untuk mengujinya dengan menganalisis koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan Y. Apabila probabilitas $(p)<\alpha=0,5$, maka variabel bebas tersebut layak sebagai salah satu prediktor variabel y (Suhadak, 2010: 72).

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu situasi dimana terdapat kolerasi berganda yang sangat tinggi bilamana salah satu dari variabel-variabel bebas beregresi terhadap variabel yang lain. Multikolinearitas memiliki arti adanya korelasi linier di antara dua atau lebih variabel dengan variabel bebas dengan variabel terikat. Jika antara variabel bebas yang digunakan sama sekali tidak berkolerasi satu dengan yang lain atau berkolerasi tetapi tidak lebih tinggi dari r_{xy} , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Untuk memenuhi uji asumsi maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflance Factor*), yang apabila nilai $VIF < 10$ dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas (Suhadak, 2010:72)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dari data penelitian diperoleh dari guru SMKN 2 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Data variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh dari instrumen berupa angket, dengan model jawaban berskala Likert. Instrumen masing-masing diberikan kepada guru sebanyak 36 ekslembar kepada guru yang menjadi anggota penelitian.

Instrumen angket kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berjumlah 16 butir. Instrumen angket motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru berjumlah 12 butir. Selanjutnya, instrumen angket kinerja guru berjumlah 18 butir.

Deskripsi data yang disajikan menggunakan teknik statistik deskriptif yang tujuannya lebih pada penggambaran data. Deskripsi data masing-masing variabel meliputi: harga rerata (M), simpangan baku (SD), median (Me), modus (Mo), tabel distribusi frekuensi, histogram distribusi frekuensi.

1. Kinerja Guru

Berdasarkan data yang diperoleh (dapat dilihat pada lampiran tabel 9) diketahui skor terendah 45 dan skor tertinggi adalah 68. Data kemudian di analisis menggunakan SPSS 16.0 sehingga dapat diketahui rerata (*mean*)

sebesar 55,1389 median sebesar 54, modus sebesar 57, dan standar deviasi sebesar 4,66.

a. Tabel Distribusi

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dilakukan perhitungan-perhitungan sebagai berikut.

1) Menentukan rentan skor (R)

$$R = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$R = 68 - 45$$

$$R = 23$$

2) Menentukan banyaknya kelas interval (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n \quad (n = \text{jumlah responden})$$

$$K = 1 + 3,3 \log 36$$

$$K = 6,135 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

3) Menentukan panjang kelas interval (P)

$$P = R : K$$

$$P = 23 : 6$$

$$P = 3,833 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

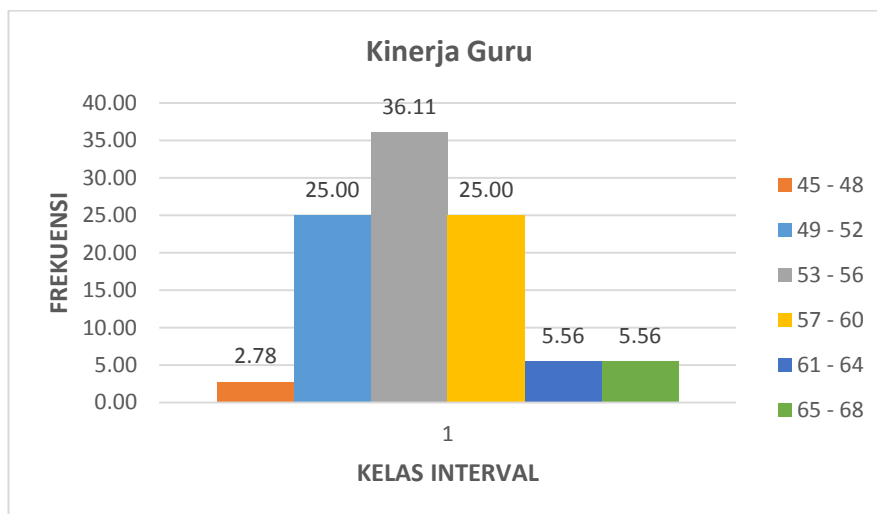
Distribusi frekuensi yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi kumulatif sebagai berikut.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	45 – 48	45	1	2.78
2	49 – 52	51	9	25.00
3	53 – 56	54.5	13	36.11
4	57 – 60	58	9	25.00
5	61 – 64	62.5	2	5.56
6	65 – 68	67	2	5.56
	Jumlah		36	100.00

Berdasarkan Tabel 7, Frekuensi paling tinggi terdapat pada kelas interval nomor 4 yang mempunyai rentan 82-92 dengan jumlah 11 guru.

4) Histogram



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Dari histogram di atas dapat diketahui bahwa frekuensi skor yang diberikan guru untuk bagian setengah kebawah adalah semakin tinggi interval, frekuensi skor jawaban semakin meningkat. Dan dari setengah frekuensi ke atas adalah semakin tinggi interval maka frekuensi skor semakin menurun.

b) Deskripsi Kategori

Untuk mengetahui gambaran variabel pada masing-masing Indikator serta variabel keseluruhan indikator dalam penelitian ini, terlebih dahulu dihitung nilai mean ideal, standar deviasi ideal, skor minimum ideal, dan skor maksimum ideal. Adapun kecenderungan skor pada variabel terhadap indikator dan variabel secara keseluruhan indikator adalah sebagai berikut.

(1) kinerja guru

Kinerja guru diukur melalui angket yang berjumlah 18 butir pertanyaan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 4, sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter idealnya sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{Skor minimum ideal} &= 18 \times 1 &= 18 \\ \text{Skor maksimum ideal} &= 18 \times 4 &= 72 \\ \text{Nilai rata-rata ideal (Mi)} &= (18 + 72)/2 &= 45 \\ \text{Nilai standar deviasi ideal (Sdi)} &= (72 - 18)/6 &= 9\end{aligned}$$

Untuk mengetahui kecenderungan skor kinerja guru dilakukan dengan hitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{Sangat Setuju} &= > (Mi + 1 SDi) &= > 54 \\ \text{Setuju} &= Mi \text{ s.d } (Mi + 1 SDi) &= 45 \text{ s.d } 54 \\ \text{Tidak Setuju} &= (Mi - 1 SDi) \text{ s.d } < Mi &= 36 \text{ s.d } < 45 \\ \text{Sangat Tidak Setuju} &= < (Mi - 1 SDi) &= < 36\end{aligned}$$

(Hadi, Sutrisno, 2004: 135)

Tabel 8. Distribusi Data Per Indikator Variabel Kinerja Guru

No.	Indikator	Mean	Persentase (%)
1	Kompetensi Pedagogik	12.83	23.27
2	Kompetensi Kepribadian	21.50	38.99
3	Kompetensi Profesional	6.08	11.03
4	Kompetensi Sosial	14.72	26.70

	Jumlah	55.14	100
--	---------------	-------	-----

Berdasarkan Tabel 8 tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMKN 2 Pengasih, paling tinggi pada indikator kompetensi kepribadian sebesar 21,50 atau 38,99%, sedangkan paling rendah pada indikator kompetensi profesional sebesar 6,08 atau 11,03%.

2. Kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh (dapat dilihat pada lampiran 9) diketahui skor terendah 47 dan skor tertinggi adalah 63. Data kemudian di analisis menggunakan SPSS 16.0 sehingga dapat diketahui rerata (*mean*) sebesar 52,5 , median sebesar 51,5, modus sebesar 48, dan standar deviasi sebesar 4,13.

a. Tabel Distribusi

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dilakukan perhitungan-perhitungan sebagai berikut.

1) Menentukan rentan skor (R)

$R = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$

$$R = 63 - 47$$

$$R = 16$$

2) Menentukan banyaknya kelas interval (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n \quad (n = \text{jumlah responden})$$

$$K = 1 + 3,3 \log 36$$

$K = 6,135$ dibulatkan menjadi 6

3) Menentukan panjang kelas interval (P)

$$P = R : K$$

$$P = 16 : 6$$

$$P = 2,67 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

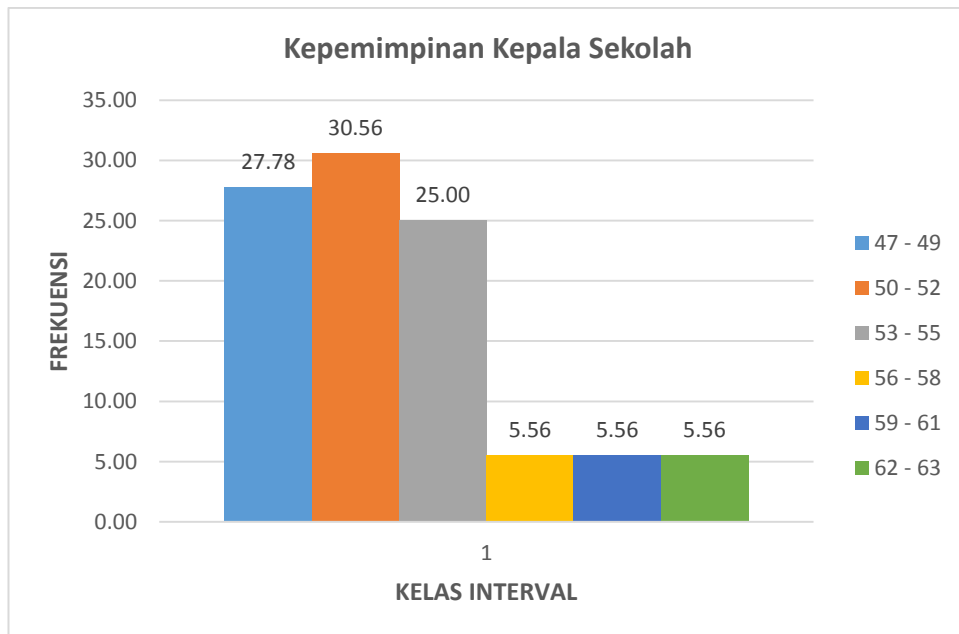
Distribusi frekuensi yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi komulatif sebagai berikut.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	47 - 49	48	10	27.78
2	50 - 52	51	11	30.56
3	53 - 55	54	9	25.00
4	56 - 58	56	2	5.56
5	59 - 61	60.5	2	5.56
6	62 - 63	63	2	5.56
Jumlah			36	100

Berdasarkan Tabel 9, Frekuensi paling tinggi terdapat pada kelas interval nomor 2 yang mempunyai rentan 50 - 52 dengan jumlah 11 guru.

4) Histogram



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari histogram di atas dapat diketahui bahwa frekuensi skor yang diberikan guru untuk bagian setengah kebawah adalah semakin tinggi interval, frekuensi skor jawaban semakin meningkat. Dan dari setengah frekuensi ke atas adalah semakin tinggi interval maka frekuensi skor semakin menurun.

b) Deskripsi Kategori

Mengetahui gambaran variabel pada masing-masing Indikator serta variabel keseluruhan indikator dalam penelitian ini, terlebih dahulu dihitung nilai mean ideal, standar deviasi ideal, skor minimum ideal, dan skor maksimum ideal. Adapun kecenderungan skor pada variabel terhadap indikator dan variabel secara keseluruhan indikator adalah sebagai berikut.

(1)Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui angket yang berjumlah 16 butir pertanyaan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 4, sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter idealnya sebagai berikut.

Skor minimum ideal	$= 16 \times 1$	$= 16$
Skor maksimum ideal	$= 16 \times 4$	$= 64$
Nilai rata-rata ideal (Mi)	$= (16+ 64)/2$	$= 40$
Nilai standar deviasi ideal (Sdi)	$= (64 - 16)/6$	$= 8$

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan hitungan sebagai berikut.

Sangat Setuju	$=$	$> (Mi + 1 SDi)$	$= > 48$
Setuju	$=$	$Mi \text{ s.d } (Mi + 1 SDi)$	$= 40 \text{ s.d } 48$
Tidak Setuju	$=$	$(Mi - 1 SDi) \text{ s.d } < Mi$	$= 32 \text{ s.d } < 40$
Sangat Tidak Setuju	$=$	$< (Mi - 1 SDi)$	$= < 32$

(Sutrisno Hadi, 2004: 135)

Tabel 10. Distribusi Data Per Indikator Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Indikator	Mean	Persentase (%)
1	Pendekatan pengaruh kewibawaan	13.28	25.29
2	Pendekatan pengaruh sifat	26.08	49.68
3	Pendekatan pengaruh perilaku	6.78	12.91
4	Pendekatan pengaruh situasional	6.36	12.12
	Jumlah	52.50	100

Berdasarkan Tabel 10 tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan Kepala Sekolah di SMKN 2 Pengasih, paling tinggi pada indikator

pendekatan pengaruh sifat sebesar 26,08 atau 49,68%, sedangkan paling rendah pada indikator pendekatan situasional sebesar 6,36 atau 12,12% dan pendekatan pengaruh perilaku sebesar 6,78 atau 12,91%.

3. Motivasi kepala sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh (dapat dilihat pada lampiran 9) diketahui skor terendah 31 dan skor tertinggi adalah 48. Data kemudian di analisis menggunakan SPSS 16.0 sehingga dapat diketahui rerata (*mean*) sebesar 35,972 , median sebesar 35, modus sebesar 34, dan standar deviasi sebesar 3,565.

a. Tabel Distribusi

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dilakukan perhitungan-perhitungan sebagai berikut.

1) Menentukan rentan skor (R)

$$R = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$R = 48 - 31$$

$$R = 17$$

2) Menentukan banyaknya kelas interval (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n \quad (n = \text{jumlah responden})$$

$$K = 1 + 3,3 \log 36$$

$$K = 6,135 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

3) Menentukan panjang kelas interval (P)

$$P = R : K$$

P = 17 : 6

P = 2,83 dibulatkan menjadi 3

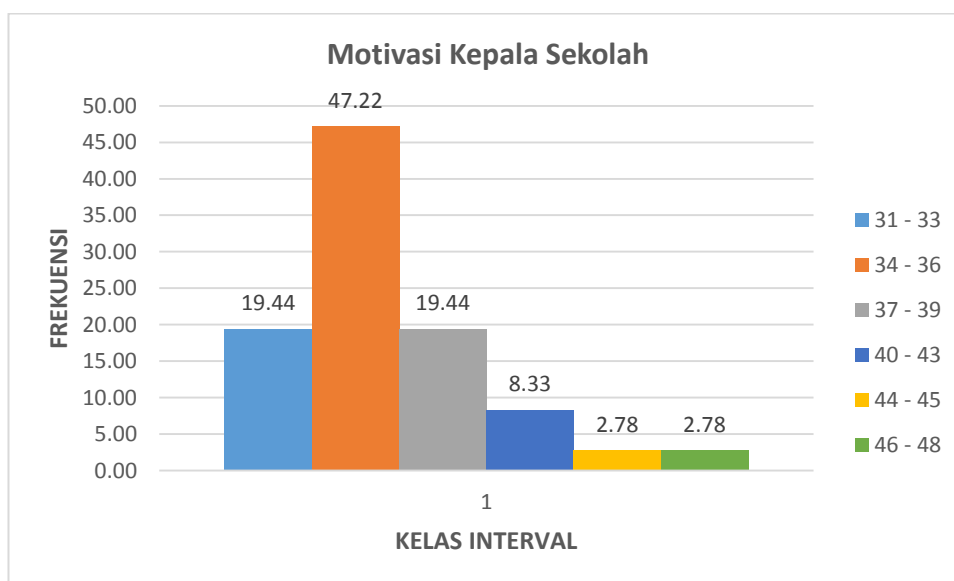
Distribusi frekuensi yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi kumulatif sebagai berikut.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Motivasi Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	31 – 33	32	7	19.44
2	34 – 36	35	17	47.22
3	37 – 39	38	7	19.44
4	40 – 43	40.5	3	8.33
5	44 – 45	44	1	2.78
6	46 – 48	48	1	2.78
Jumlah			36	100.00

Berdasarkan Tabel 11, Frekuensi paling tinggi terdapat pada kelas interval nomor 4 yang mempunyai rentan 34 – 36 dengan jumlah 17 guru.

4) Histogram



Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi Kepala Sekolah

Dari histogram di atas dapat diketahui bahwa frekuensi skor yang diberikan guru untuk bagian setengah kebawah adalah semakin tinggi interval, frekuensi skor jawaban semakin meningkat. Dan dari setengah frekuensi ke atas adalah semakin tinggi interval maka frekuensi skor semakin menurun.

b) Deskripsi Kategori

Untuk mengetahui gambaran variabel pada masing-masing Indikator serta variabel keseluruhan indikator dalam penelitian ini, terlebih dahulu dihitung nilai mean ideal, standar deviasi ideal, skor minimum ideal, dan skor maksimum ideal. Adapun kecenderungan skor pada variabel terhadap indikator dan variabel secara keseluruhan indikator adalah sebagai berikut.

(1) Motivasi kepala sekolah

Motivasi kepala sekolah diukur melalui angket yang berjumlah 12 butir pertanyaan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 4, sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter idealnya sebagai berikut.

Skor minimum ideal	$= 12 \times 1$	$= 12$
Skor maksimum ideal	$= 12 \times 4$	$= 48$
Nilai rata-rata ideal (M_i)	$= (48 + 12)/2$	$= 30$
Nilai standar deviasi ideal (S_{di})	$= (48 - 12)/6$	$= 6$

Untuk mengetahui kecenderungan skor motivasi kepala sekolah dilakukan dengan hitungan sebagai berikut:

Sangat Setuju	$=$	$> (M_i + 1 S_{Di})$	$= > 36$
Setuju	$=$	$M_i \text{ s.d } (M_i + 1 S_{Di})$	$= 30 \text{ s.d } 36$
Tidak Setuju	$=$	$(M_i - 1 S_{Di}) \text{ s.d } < M_i$	$= 24 \text{ s.d } < 30$

Sangat Tidak Setuju = $< (Mi - 1 SDi) = < 24$

(Sutrisno Hadi, 2004: 135)

Tabel 12. Distribusi Data Per Indikator Variabel Motivasi Kepala Sekolah

No.	Indikator	Mean	Persentase (%)
1	Motivasi <i>Ekstrinsik</i>	13.2	36.67
2	Motivasi <i>Instrinsik</i>	22.8	63.33
	Jumlah	36	100

Berdasarkan Tabel 12 tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam motivasi Kepala Sekolah di SMKN 2 Pengasih, paling tinggi pada indikator motivasi *ekstrinsik* sebesar 22,8 atau 63,33%, sedangkan paling rendah pada indikator motivasi *instrinsik* sebesar 13,2 atau 36,67%.

B. Uji Analisis Data

Uji analisis data digunakan sebagai penentu terhadap analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji analisis data dalam pengujian ini adalah ada 3 macam yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang sudah kita ketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah yang sampel sedikit.

Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

	X1	X2	Y
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,649	0,164	0,513

Berdasarkan nilai *probability* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)*, dapat diambil kesimpulan sebagai kepemimpinan kepala sekolah adalah terdistribusi normal $0,649 > 0,05$, motivasi $0,164 > 0,05$, dan kinerja guru $0,513 > 0,05$.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas seperti yang sudah dijelaskan pada bab 3 dimaksudkan untuk mengetahui kelayakan variabel bebas untuk memprediksi variabel Y. Teknik yang dapat digunakan untuk mengujinya dengan menganalisis koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan Y. Jika nilainya $< 0,05$ maka bersifat linier, dan jika nilainya $> 0,05$ maka bersifat tidak linier (Imam Ghazali, 2011: 116). Dan berdasarkan perbandingan F_{tabel} dan F_{hitung} , jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ maka bersifat linier, dan jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ maka bersifat tidak linier.

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F _{tabel}	F _{hitung}	Sign	Kesimpulan
Y*X ₁	2,89	6,313	0,02	Linier
Y*X ₂	2,89	12,474	0,002	Linier

Berdasarkan nilai F_{tabel} , $F_{\text{linierity}}$ dan kolom signifikansi pada baris *linierity* pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- Pada uji linieritas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh hasil nilai $F_{\text{linierity}} = 6,313$. Sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk_{\text{pembilang}} 1$ dan $dk_{\text{penyebut}} 34$ adalah 2,89. Sehingga $F_{\text{tabel}} < F_{\text{linierity}}$ ($2,89 < 6,313$), maka hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah linier.

b. Pada uji linieritas Motivasi (X_2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh hasil nilai $F_{linierity} = 12,474$. Sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk_{pembilang}$ 1 dan $dk_{penyebut}$ 34 adalah 2,89. Sehingga $F_{tabel} < F_{linierity}$ ($2,89 < 12,474$), maka hubungan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru adalah linier.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indenpenden. Jika variabel indenpenden saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	1,361	Tidak adanya gejala multikolinieritas
Motivasi Kepala Sekolah	1,361	Tidak adanya gejala multikolinieritas

Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance* bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10 dan terjadi multikolonieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10. Sedangkan, pengambilan keputusan dengan melihat VIF tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar dari 10,00.

Maka dari hasil perhitungan *SPSS Statistic* 16.0 diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* dari kepemimpinan 0,735 dan motivasi 0,735 $0,735 < 0,10$ tidak terjadi korelasi antar variabel tersebut. Selanjutnya, nilai VIF dari kepemimpinan

adalah 1,361 dan motivasi 1,361 maka $1,361 < 10,00$ tidak terjadi korelasi antara variabel tersebut.

4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian “Kontribusi Kepemimpin dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih” ini terdapat dua hipotesis, yaitu Hipotesis alternative (H_a) dan Hipotesis nol (H_o). H_a adalah lawan dari H_o . H_a cenderung dinyatakan dalam kalimat positif, sedangkan H_o dinyatakan dalam kalimat negatif. Pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2 menggunakan teknik analisis regresi tunggal, sedangkan hipotesis 3 menggunakan teknik analisis regresi ganda.

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

H_a : Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

H_o : Kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_o ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_o diterima

Tabel 16. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} Tunggal ($X_1 \rightarrow Y$)

A	b (X_1)	F_{hitung}	F_{tabel}	P	R	Kesimpulan
27,751	0,103	4,333	2,89	0,045	0,336	Signifikan

Dari tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,333 > 2,89$) yang berarti kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2

Pengasih , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar $0,045 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih. Sedangkan untuk mencari besarnya sumbangan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih yaitu dengan mencari koefisien determinan yaitu $KP = R^2 \times 100\%$. Besarnya $R = 0,336$, sehingga $KP = (0,336)^2 \times 100\% = 11,29\%$ yang berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih sebesar 11,29% dan sisanya sebesar 88,71% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel analisis regresi tunggal diperoleh kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,103 dan memiliki nilai konstanta sebesar 27,751. Sehingga dapat disusun menjadi persamaan regresi tunggal sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 27,751 + 0,103X_1$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan apabila kepemimpinan naik sebesar 0,103 maka kinerja guru meningkat satu poin.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

H_a : Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

H_0 : Kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima

Tabel 17. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} Tunggal ($X_2 \rightarrow Y$)

A	b (X_2)	F_{hitung}	F_{tabel}	P	R	Kesimpulan
27,751	0,453	11,682	2,89	0,002	0,506	Signifikan

Dari tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,682 > 2,89$) yang berarti motivasi kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih. Sedangkan untuk mencari besarnya sumbangan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih yaitu dengan mencari koefisien determinan yaitu $KP = R^2 \times 100\%$. Besarnya $R = 0,506$, sehingga $KP = (0,506)^2 \times 100\% = 25,6\%$ yang berarti motivasi kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih sebesar 25,6% dan sisanya sebesar 74,4% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan tabel analisis regresi tunggal diperoleh kepemimpinan (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,453 dan memiliki nilai konstanta sebesar 27,751. Sehingga dapat disusun menjadi persamaan regresi tunggal sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 27,751 + 0,453X_2$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan apabila motivasi kepala sekolah naik sebesar 0,453 maka kinerja guru meningkat satu poin.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

H_a : Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih

Ho : Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ho ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Ho diterima

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Ganda ($X_1, X_2 \rightarrow Y$)

Koefisien						Kesimpulan
X1	X2	R	Fhitung	Ftabel	P	
0,103	0,453	0,513	5,904	2,89	0,006	Signifikan

Dari tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,904 > 2,89$) yang berarti kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih. Sedangkan untuk mencari besarnya sumbangan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih yaitu dengan mencari koefisien determinan yaitu $KP = R^2 \times 100\%$. Besarnya $R = 0,513$, sehingga $KP = (0,513)^2 \times 100\% = 26,3\%$ yang berarti kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel analisis regresi ganda diperoleh kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,103, motivasi kepala sekolah (X_2) koefisien sebesar 0,453, dan memiliki nilai konstanta sebesar 27,751. Sehingga dapat disusun menjadi persamaan regresi tunggal sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 27,751 + 0,103X_1 + 0,453X_2$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan lebih rendah dari nilai motivasi kepala sekolah ($0,103X_1 < 0,453X_2$) yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki faktor lebih kecil daripada motivasi kepala sekolah. Selain itu persamaan di atas juga menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan naik sebesar 0,103 maka kinerja guru meningkat satu poin dengan syarat motivasi kepala sekolah tetap. Begitu juga apabila motivasi kepala sekolah naik sebesar 0,453 maka kinerja guru naik satu poin dengan syarat kepemimpinan tetap.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih

Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, kepemimpinan yang baik, hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru akan menghasilkan suatu tujuan pendidikan yang baik pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan, usaha, dan dukungan ketiga hal tersebut dapat diperoleh dari motivasi seorang kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan sikap empati seorang kepala sekolah terhadap anggotanya (guru) yang memiliki karakter berbeda-beda (Malthis dan Jackson 2006). Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian di SMKN 2 Pengasih kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh hasil $F_{hitung} 4,333 > F_{tabel} 2,89$ dengan nilai signifikansi/probabilitas $0,045 < 0,05$ dan besar sumbangan 11,3%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Angky (2006), bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki kontribusi yang signifikan karena memiliki persamaan antara lain jenis penelitian dan analisis data yang digunakan

sama menggunakan regresi ganda, respondennya guru, tempat penelitiannya sama-sama di SMK. Namun memiliki perbedaan juga, dalam penelitian Angky tempat penelitian berlangsung di SMKN 1 Sedayu, jumlah respondennya 50 orang. Dalam penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Messa,2012), bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh antara lain jumlah respondennya, tempat penelitiannya, analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment*.

2. Kontribusi Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih

Seorang kepala sekolah dapat sebagai motivator yang berasal dari luar, yaitu seseorang yang mampu menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan anggotanya (guru) untuk melakukan sesuatu demi ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah. Besar kecilnya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah juga memengaruhi cepat lambatnya suatu kinerja guru. Sebuah dorongan dari kepala sekolah kepada guru saja tidak cukup tanpa adanya dorongan dari diri anggotanya (guru). Sebuah dorongan, arahan dari kepala sekolah terhadap anggotanya harus disertai dengan adanya sebuah *reward*. Tanpa adanya itu guru tidak akan memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu.

Kemampuan kepala sekolah untuk mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan sangat berkontribusi terhadap kinerja guru. Seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya yaitu motivasi/dorongan. Tanpa adanya dorongan dan hadiah dari kepala sekolah kepada anggotanya maka tidak akan terwujud suatu tujuan pendidikan di sekolah tersebut. Guru akan memiliki persepsi lain terhadap pemimpinnya apabila seorang kepala sekolah tidak

memberikan arahan, dorongan, dan hadiah. Motivasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru hal ini dibuktikan dengan penelitian di SMKN 2 Pengasih dan diperoleh hasil sebesar $F_{hitung} 11,682 > F_{tabel} 2,89$ dengan nilai signifikansi/probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$ dan besar nilai sumbangan 25,6%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tangguh (2012), bahwa motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru karena analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi ganda, metode pengumpulan data yang digunakan sama dengan kuesioner, tempat penelitian sama-sama di SMK. Namun penelitian ini bertolak belakang terhadap penelitian Messa (2012) bahwa motivasi tidak memiliki nilai yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, hal ini disebabkan oleh kurangnya seorang pemimpin dalam memotivasi anggotanya, sehingga anggotanya dalam melaksanakan kinerjanya kurang maksimal, analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment*, pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi.

3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih

Dari hasil penelitian guru yang dilaksanakan di SMKN 2 Pengasih, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi, maka kinerja guru juga semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (James, 2013), bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terdapat hubungan yang signifikan, memiliki responden yang sama yaitu guru, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun dalam penelitian ini

memiliki perbedaan terhadap penelitian (James, 2013), analisis data menggunakan korelasi *product moment*, tempat penelitian di SMA.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah memiliki hubungan dan kontribusi terhadap suatu kinerja guru. Kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, mengatur agar suatu pekerjaan dapat berjalan dengan teratur dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi pun juga demikian, sangat diperlukan dalam sebuah kinerja di suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik tanpa adanya motivasi yang baik juga tidak akan berjalan dengan baik untuk mewujudkan suatu tujuan bersama. Hanya saja kontribusi motivasi jauh lebih besar daripada kepemimpinan. Sebuah kepemimpinan diperoleh dari seseorang diluar diri orang yang dipimpin, sedangkan motivasi adalah suatu dorongan yang dapat diperoleh dari diri manusia ataupun dari dalam diri manusia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih. Besar kontribusi 10,3%.
2. Motivasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih. Besar Kontribusi 45,3%
3. Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih. Besar Kontribusi 26,3%.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru maka, hasil penelitian ini dapat digunakan di lapangan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan-kebijakan di sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan

kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah di sekolah.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Sekolah

Dari hasil penelitian “Kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Pengasih” ini masuk dalam kategori baik. Diharapkan agar kepala sekolah mampu mempertahankan pelaksanaan kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah. Namun masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah yaitu, pertama kepemimpinan kepala sekolah masih terdapat sifat-sifat kepala sekolah yang mungkin belum dapat dipahami oleh guru terkait dimana seorang kepala sekolah berperilaku dan bersikap dalam suatu situasi. Dalam penelitian ini diharapkan seorang kepala sekolah lebih bersikap bijaksana dan mampu mengkondisikan suatu permasalahan dalam situasi tertentu. Kedua pada motivasi kepala sekolah keinginan untuk maju dalam pendidikan masih rendah, hal ini perlu adanya dorongan dari luar agar visi dan misi kepala sekolah untuk memajukan pendidikan dapat terwujud dengan baik. Ketiga kinerja guru yang masih perlu ditingkatkan yaitu kompetensi profesional yang berhubungan dengan keahlian seorang guru. Hal ini disebabkan di antaranya kurangnya guru dalam mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, belum memiliki kompetensi yang baik dan lain-lain. Hal ini perlu adanya peran kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru agar hal-

hal yang terkait dengan kinerja guru dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja guru yang baik disebabkan oleh kepemimpinan yang baik pula.

2. Bagi penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Pengasih. Sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan variabel yang berbeda atau variabel yang belum diteliti terkait kepala sekolah dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Aji Riqqi Fahmy. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta. *Skripsi*: UNY.
- Angky Dewanti Rian Puspita. (2013). Persepsi Guru tentang Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK 1 Sedayu Bantul. *Skripsi*: UNY.
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sudarwan Danim. (2003). *Riset Keperawatan Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC.
- Danim & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- H.M Daryanto. (2006). Administrasi Pendidikan. Jakarta: PT. Rineska Cipta.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jackson J.H. & Robert L. M. (2006). *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- James Mardianto Malingara. (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT). *Skripsi*: UNY.

- Messa Media Gusti. (2012). Pengaruh Kedisiplinan Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Skripsi*: UNY.
- Moch. Uzer Usman (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhibbin Syah. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. (2011). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Permana Tangguh Satya. (2012). Pengaruh Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif di SMK N1 Magelang. *Skripsi*: UNY.
- Permendiknas. (2011). *Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Permendiknas. (2011). *Peraturan Mentre Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Permendiknas. (2010). *Peraturan Mentre Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Robbins S.P. (1998). *Organizational behavior: Concept, Controversies, Applications (8thed)*. Upper Sadlle River, NJ: Prentice-Hall.
- Setiono. (2013). Tutorial SPSS V.16. Diunduh pada tanggal 16 Maret 2015 di alamat spssindo.blogspot.com/tutorial.pdf
- Sobri, Jihad, Asep & Charul Rochman. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Tesis*: UNY.
- Sutrisno Hadi. (1995). *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Andi Offsets.
- Syafaruddin. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: Ciputat Free Group.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru & Dosen*

Uno Hamzah. (2007). *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.