

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU
DENGAN PRESTASI KERJA GURU
DI SMK PGRI 1 SENTOLO
KULONPROGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

**BETHI DIAN PARAMITA
NIM. 11402241013**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA GURU DI SMK PGRI 1 SENTOLO KULONPROGO

SKRIPSI



Disetujui

Dosen Pembimbing

Joko Kumoro, M. Si.—
NIP. 19600626 198511 1 001

PENGESAHAN

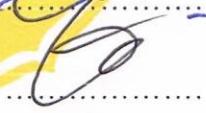
Skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA GURU DI SMK PGRI 1 SENTOLO KULONPROGO

Oleh:

Bethi Dian Paramita
NIM. 11402241013

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 29 Oktober 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Muslikhah Dwi Hartanti, M. Pd.	Ketua Pengaji		23/11/2015
Joko Kumoro, M. Si.	Sekretaris		23/11/2015
Rosidah, M. Si.	Pengaji Utama		20/11/2015

Yogyakarta, 24 November 2015

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M. Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

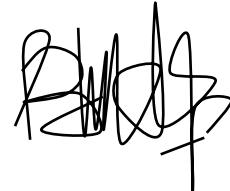
Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Bethi Dian Paramita
NIM : 11402241013
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : "HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA GURU DI SMK PGRI 1 SENTOLO KULONPROGO"

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 19 Oktober 2015
Yang menyatakan,



Bethi Dian Paramita
NIM. 11402241013

MOTTO

Niat adalah ukuran dalam menilai benarnya suatu perbuatan, oleh karenanya, ketika niatnya benar, maka perbuatan itu benar, dan jika niatnya buruk, maka perbuatan itu buruk.

(Imam An Nawawi)

Ya Allah, lapangkanlah dadaku, mudahkanlah urusanku, dan lepaskanlah kekakuan lidahku supaya mereka mengerti perkataanku

(QS.Thaha [20]: 25-28)

Jika sore tiba, janganlah tunggu waktu pagi, jika pagi tiba, janganlah tunggu waktu sore. Manfaatkan masa sehatmu sebelum tiba masa sakitmu dan manfaatkan masa hidupmu sebelum tiba ajalmu.

(Ibnu Umar, Putra Umar bin Khattab)

Kita yakin kita semua bisa, yang kita perlu sekarang cuma kaki yang berjalan lebih jauh dari biasanya, tangan yang akan berbuat lebih banyak dari biasanya, mata yang akan menatap lebih lama dari biasanya, leher yang akan sering melihat keatas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, hati yang akan bekerja lebih keras dari biasanya, serta mulut yang akan selalu berdoa

(5 cm)

HALAMAN PERSEMBAHAN

DENGAN PENUH RASA SYUKUR KEPADA ALLAH SWT, ATAS BERKAT
SERTA RAHMAT-NYA KARYA KECIL INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK:

cahaya penuh kasih sayang & ketulusan, almh. ibuku Sri Sumarni

kekuatan penuh cinta & tanggung jawab, bapakku Satidjo

inspirasi kerja keras & kegigihan, nenekku, omku, dan tenteku

semangat & harapan, adikku Sinta dan Habib

sesorang yang masih Allah Rahasiakan untukku

almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU
DENGAN PRESTASI KERJA GURU
DI SMK PGRI 1 SENTOLO
KULONPROGO**

**Oleh:
Bethi Dian Paramita
NIM. 11402241013**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, 2) hubungan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, 3) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang berjumlah 30 guru. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis yang meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hubungan variabel secara parsial, sedangkan analisis korelasi berganda untuk menguji hubungan variabel secara bersama-sama yaitu hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20,00.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,767 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,717 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,806 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,050 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan prestasi kerja guru*

**THE RELATIONSHIP OF PRINCIPAL LEADERSHIP AND TEACHER
WORK MOTIVATION WITH TEACHER ACHIEVEMENT
AT SMK PGRI 1 SENTOLO KULONPROGO**

By:
Bethi Dian Paramita
NIM. 11402241013

ABSTRACT

This research is aimed to know: 1) the relationship between principal leadership with work achievement teacher at SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, 2) the relationship between teacher motivation working with work achievement teacher at SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, 3) the relationship between the leadership of the principal and the motivation teacher working with work achievement teacher at SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

This research is an ex post facto research using a quantitative approach. The population of this research are teacher in SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo with a number of 30 teachers. Methods of data collection using question form and documentation. Techniques of data analysis using a test prerequisite analysis that includes a test linieritas and test multikolinieritas. Hypothesis testing using correlation product moment to test the relationship of partially variable, where as multiple correlation analysis to examine the relationship of variables simultaneously, namely the relationship between principal leadership and teacher motivation work with achievement teacher in SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo. Processing Data using SPSS program version 20.00.

The results showed that: (1) there is a positive and significant relationship between principal leadership with work achievement teacher at SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, shown with the value of r_{hitung} is greater than r_{tabel} ($0,767 > 0,361$) the significance and value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), (2) there is a positive and significant relationship between motivation of teachers working with the work achievement teacher at SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, shown with the value of r_{hitung} is greater than r_{tabel} ($0,717 > 0,361$) the significance and value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), (3) there is a significant and positive relationship between the leadership of the principal and the motivation teachers work with work achievement teacher at SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, shown with the value of r_{hitung} is greater than r_{tabel} ($0,806 > 0,361$) significance and value less than 0.050 ($0.000 < 0.05$).

Keyword: *Principal Leadership, Teacher Work Motivation, and Teacher Achievement*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi berjudul “HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA GURU DI SMK PGRI 1 SENTOLO KULONPROGO”, disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi-tingginya dan tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M. Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M. Si., Ketua Jurusan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Rosidah, M. Si., Narasumber yang telah memberikan nasihat dan saran dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Muslikhah Dwi Hartanti, M. Pd., Ketua Pengaji yang telah membantu dalam kelancaran skripsi ini
6. Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Ibu Dra. Nur Aini Sulistyawati, Kepala Sekolah SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian.
8. Seluruh keluarga atas segala dukungan dan perhatiannya selama ini.

9. Sahabat-sahabatku Tetty, Arum, dan Desi terima kasih atas segala dukungan, do'a, dan kebersamaan yang telah kita ukir bersama.
10. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2011, terima kasih atas bantuan, do'a, dan motivasinya.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut serta memberikan bantuan dan sumbangan pemikiran selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Kiranya skripsi ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan.

Yogyakarta, 19 Oktober 2015

Penulis



Bethi Dian Paramita
NIM. 11402241013

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	12
A. Deskripsi Teori	12
1. Prestasi Kerja Guru	12
a. Pengertian Prestasi Kerja	12
b. Pengertian Prestasi Kerja Guru	14
c. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	22
d. Indikator Prestasi Kerja	27
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	28
a. Pengertian Kepemimpinan	28
b. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	32
c. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	34
3. Motivasi Kerja Guru	35
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru	35
b. Teori-teori Motivasi Kerja	37
B. Penelitian yang Relevan	49

C. Kerangka Pikir	51
1. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo	51
2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo	52
3. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo	53
D. Hipotesis Penelitian	54
BAB IIIMETODE PENELITIAN	56
A. Desain Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	56
C. Variabel Penelitian	57
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	58
1. Prestasi Kerja Guru	58
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	58
3. Motivasi Kerja Guru	58
E. Subjek Penelitian	59
F. Metode Pengumpulan Data	59
1. Metode Angket (Kuisioner)	59
2. Metode Dokumentasi	59
G. Instrumen Penelitian	60
H. Uji Coba Instrumen	62
1. Uji Validitas	62
2. Uji Reliabilitas	67
I. Teknik Analisis Data	68
1. Uji Prasyarat Analisis	68
2. Uji Hipotesis	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
A. Hasil Penelitian	76
1. Deskripsi SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo	76

a.	Sejarah SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo	76
b.	Visi dan Misi SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo ..	77
c.	Jaringan Kerjasama	77
2.	Deskripsi Data	77
a.	Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	78
b.	Variabel Motivasi Kerja Guru	84
c.	Variabel Prestasi Kerja Guru	89
3.	Hasil Uji Prasyarat Analisis	94
a.	Uji Linieritas	94
b.	Uji Multikolinieritas	95
4.	Pengujian Hipotesis	96
a.	Uji Hipotesis 1	96
b.	Uji Hipotesis 2	97
c.	Uji Hipotesis 3	98
d.	Koefisien Determinasi	100
e.	Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)	101
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	101
1.	Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo	101
2.	Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo	104
3.	Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo	106
BAB V PENUTUP	108	
A.	Kesimpulan	108
B.	Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	112	
LAMPIRAN	114	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja Guru	61
2. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah	61
3. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru	62
4. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Guru	64
5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	65
6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru	66
7. Hasil Uji Reliabilitas	68
8. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	79
9. Distribusi Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	81
10. Permintaan Sugesti atau Saran dalam Mengambil Keputusan.....	82
11. Menyediakan Perlengkapan dan Peralatan yang Memadai dalam Pelaksanaan Kegiatan Kependidikan	83
12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru	84
13. Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru.....	86
14. Melakukan Penelitian Ilmiah	88
15. Menciptakan Inovasi Pembelajaran Guna Peningatan Kualitas KBM	88
16. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru	89
17. Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru	91
18. Memfasilitasi Peserta Didik untuk Mengembangkan Potensi Akademik yang Dimiliki	93
19. Menentukan Strategi Pembelajaran Berdasarkan Karakteristik Peserta Didik dan Kompetensi yang Ingin Dicapai.....	93
20. Hasil Uji Linieritas	94
21. Hasil Uji Multikolinieritas	95
22. Ringkasan Hasil Korelasi <i>Product Moment</i> dari Pearson (X_1-Y).....	97
23. Ringkasan Hasil Korelasi <i>Product Moment</i> dari Pearson (X_2-Y).....	98
24. Hasil Analisis Regresi ganda	99
25. Bobot Sumbangan Masing-Masing Variabel Bebas	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	38
2. Hubungan Antar Variabel	57
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	80
4. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	82
5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru	85
6. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru	87
7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru	90
8. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba	115
2. Tabulasi Data Instrumen Uji Coba	122
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	126
4. Instrumen Penelitian	132
5. Tabulasi Data Penelitian	139
6. Distribusi Frekuensi	144
7. Uji Prasyarat Analisis	150
8. Hasil Analisis	152
9. Ijin Penelitian	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu proses untuk menyiapkan peserta didik melalui berbagai kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan untuk masa yang akan datang. Pendidikan merupakan modal dasar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, serta untuk mencapai kesuksesan di segala bidang dalam proses pembangunan nasional.

Pendidikan yang utama adalah pendidikan yang dilaksanakan di sekolah. Sekolah sebagai salah satu organisasi sosial yang berwenang menyelenggarakan pendidikan formal dalam kehidupan masyarakat untuk menghasilkan pribadi manusia yang berkualitas, karena pada era globalisasi berbagai macam aspek kehidupan harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar dapat menghadapi berbagai tantangan dengan baik, tanpa terkecuali aspek pendidikan juga harus mampu menyesuaikan diri pada perkembangan yang ada saat ini. Suatu lembaga pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila di dalamnya terdapat tenaga pendidik yang profesional, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bidangnya, serta memiliki nilai moral dan budi pekerti yang luhur untuk dapat diakui sebagai tenaga pendidik. Untuk itu peningkatan kualitas di dalam pendidikan mutlak harus dilakukan, karena dengan begitu kualitas sumber daya manusia yang ada akan ikut terpengaruh.

Organisasi sekolah terhimpun dari berbagai unsur baik perseorangan maupun kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa mengesampingkan unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, maka kepala sekolah dan guru merupakan personal intern yang mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas dari penampilan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

Peran kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu mengikutsertakan guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal.

Upaya penyelenggaraan pendidikan formal yang bermutu sangat berkaitan erat dengan kejelian dan ketepatan dalam mengidentifikasi, memformulasi, mengemas, serta menjabarkan kebijakan strategis dan program operasional pendidikan. Ini berarti bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan layanan profesional tenaga pendidikan perlu dikembangkan dan difungsikan secara optimal. Oleh sebab itu sekolah sebagai unit kerja terdepan yang langsung berhubungan dengan kebutuhan riil di bidang pendidikan, sudah saatnya untuk memiliki otonomi kerja dalam menjalankan manajemen di sekolahnya. Di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang professional, diharapkan guru mampu menampilkan dan

mengembangkan diri sesuai dengan potensinya yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di institusinya. Dengan demikian kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan formal menjadi semakin meningkat.

Secara garis besar ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya, ada tiga jenis keterampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan berkomunikasi (*human relations skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

Menurut persepsi sebagian guru, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin. Kunci bagi kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas, emosi, dan rasa percaya diri yang merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, dan bertingkah laku dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk menampilkan kemampuannya membina kerja sama dengan seluruh personil dalam iklim kerja terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua peserta didik. Dengan demikian, kepala sekolah bisa mendapatkan dukungan penuh pada setiap program kerjanya. Ketertiban kepala sekolah dalam proses pembelajaran siswa lebih

banyak dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui pembinaan terhadap para guru dan upaya penyediaan sarana belajar yang diperlukan. Kepala sekolah sebagai komunikator bertugas menjadi perantara untuk meneruskan instruksi kepada guru, menyalurkan aspirasi instansi pendidikan kepada para guru, menyalurkan aspirasi personil sekolah kepada instansi pendidikan, serta menyalurkan aspirasi dari peserta didik, orang tua, maupun masyarakat.

Demikian halnya dengan motivasi guru yang dibagi menjadi dua macam yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern. Motivasi intern atau motivasi yang berasal dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri untuk dapat bekerja dengan lebih baik, antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik. Guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Sedangkan motivasi ekstern atau motivasi yang berasal dari luar diantaranya adalah kompensasi baik yang berupa materi misalnya gaji, tunjangan, dan lain-lain, juga kompensasi yang berupa non materi misalnya pengembangan karir memiliki daya dorong yang cukup signifikan dalam usaha peningkatan prestasi kerja guru.

Prestasi kerja guru merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Prestasi kerja guru berkaitan dengan prestasi sekolah yang berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah tergantung salah satunya pada prestasi

kerja guru. Guru sebagai individu dalam organisasi sekolah wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap guru serta adanya motivasi kuat yang memacu semangat kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan beberapa variabel yang turut mempengaruhi prestasi kerja guru. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah diperlukan pengetahuan dan kemampuan menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan motivasi pada guru. Selain memotivasi juga harus mampu memberikan suri tauladan atau contoh yang baik kepada bawahan, guna menumbuhkembangkan prestasi kerja bawahannya.

Berdasarkan survey yang dilakukan diketahui bahwa prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo belum optimal. Hal ini terlihat dari kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional belum diterapkan dengan baik. Persoalan tersebut dapat diketahui dari kompetensi pedagogik bahwa dari 30 guru terdapat sekitar 40% guru yang kurang aktif dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Selain itu, hampir sebagian guru juga masih jarang melaksanakan perbaikan apabila terdapat peserta didik yang mempunyai nilai di bawah KKM.

Kompetensi profesional guru di SMK PGRI 1 Sentolo belum terlaksana dengan baik, yang ditunjukkan dari kurang optimalnya dalam menciptakan karya tulis ilmiah. Terdapat 22 guru tidak pernah menciptakan karya tulis

ilmiah, sedangkan 8 guru menyatakan kadang-kadang menciptakan karya tulis ilmiah. Permasalahan tersebut dikarenakan guru merasa malas.

Di SMK PGRI 1 Sentolo sering diadakan program pelatihan pembuatan karya tulis ilmiah. Program tersebut diadakan untuk memberikan motivasi kepada guru supaya mempunyai semangat dan kemauan untuk menaikkan pangkat atau golongannya. Namun kegiatan tersebut tidak terlaksana dengan baik. Dari 32 guru masih terdapat 14 guru yang masih mempunyai golongan III a dan sudah bekerja menjadi guru selama lebih dari dua tahun, sehingga prestasi kerja guru terlihat belum optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi prestasi kerja guru. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK PGRI 1 Sentolo sudah berjalan dengan baik, akan tetapi dalam pelaksanaan pemberian motivasi dan semangat kerja kepada bawahannya belum berjalan dengan baik. Permasalahan dapat dilihat dari hampir 30% guru bermasalah dalam melaksanakan tugas pokoknya (mengajar), seperti datang terlambat ketika masuk kelas dan tidak menyusun administrasi guru. Perilaku tersebut apabila terjadi secara terus menerus dapat menyebabkan guru lainnya mengikuti sehingga pada permasalahan ini kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengarahkan dan memberikan semangat kerja terhadap guru yang memiliki kinerja yang kurang baik.

Kemudian terdapat permasalahan kepala sekolah yang tidak menambah fasilitas pendidikan yaitu *LCD Viewer* yang dapat mengganggu pelaksanaan

pembelajaran, sementara kondisi ruang kelas layak untuk ditambah *LCD Viewer*. Di SMK PGRI 1 Sentolo hanya terdapat dua buah *LCD Viewer* sedangkan lebih dari dua guru setiap harinya ingin menggunakan fasilitas tersebut. Dengan demikian masalah tersebut dapat mengakibatkan pelaksanaan proses pembelajaran menjadi terhambat. Maka dari itu perlu adanya upaya dari kepala sekolah untuk menambah *LCD Viewer* agar proses pembelajaran berjalan dengan baik.

Motivasi kerja turut mempengaruhi prestasi kerja. Di SMK PGRI 1 Sentolo motivasi kerja guru belum optimal. Terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan motivasi kerja guru. Masalah tersebut antara lain terdapat beberapa guru yang kurang motivasi dalam menyusun kelengkapan administrasi guru berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Dari 30 guru terdapat 2 guru yang tidak menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sedangkan selebihnya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dengan merevisi RPP sebelumnya.

Masalah lain adalah terdapat sekitar 13% guru tidak pernah menciptakan inovasi pembelajaran, seperti guru belum menerapkan metode pembelajaran yang aspiratif untuk peserta didik. Dengan demikian apabila terjadi secara terus menerus akan berdampak pada proses pembelajaran yang menjadi kurang optimal. Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.”**

B. Identifikasi Masalah

Memahami dari permasalahan yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Prestasi kerja guru kurang optimal.
2. Terdapat hampir 40% guru kurang aktif dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.
3. Hampir sebagian guru jarang melaksanakan perbaikan apabila terdapat peserta didik yang mempunyai nilai di bawah KKM.
4. Kepala sekolah kurang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru yang bermalas-malasan melaksanakan tugas pokok.
5. Kepala Sekolah tidak menambah *LCD Viewer*.
6. Motivasi dalam melakukan penelitian ilmiah relatif rendah.
7. Motivasi dalam menyusun kelengkapan administrasi guru berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) relatif rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti agar lebih fokus dan mendalam mengingat luasnya permasalahan yang ada. Penelitian ini dibatasi pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo ?
2. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo ?
3. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui signifikansi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo.
2. Mengetahui signifikansi hubungan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo.
3. Mengetahui signifikansi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam suatu pendidikan. Di samping itu hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan mendalami lebih jauh tentang kepemimpinan dalam suatu pendidikan khususnya masalah motivasi kerja guru, prestasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bagi mahasiswa bidang pendidikan Universitas Negereri Yogyakarta.

b. Bagi SMK PGRI 1 Sentolo

Hasil penelitian dapat memberikan masukan/sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan guru dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teori

1. Prestasi Kerja Guru

a. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi merupakan tempat sekumpulan orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari prestasi kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dari kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai prestasi kerja. Secara etimologi prestasi kerja adalah kinerja. Kinerja atau prestasi kerja berasal dari bahasa Inggris “*performance*”, yang merupakan fungsi dari kemampuan dan usaha. Sedangkan dalam bahasa Belanda yaitu “*prestatie*”, kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha.

Smith dalam Mulyasa E (2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membawa tindakan serta hasil yang diinginkan. Selanjutnya menurut Suyadi Prawirasentono (2008: 2):

“*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Malayu S.P. Hasibuan (2007: 250) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Dari beberapa pengertian tentang prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang telah

dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan seseorang itu telah mencapai prestasi yang baik

b. Pengertian Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan prestasi guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan standar prestasi kerja guru. UU No 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan yang tidak sesederhana seperti

yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran meliputi rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa definisi konsep prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Untuk melihat kualitas seorang guru, maka diperlukan penilaian prestasi kerja guru. Penilaian prestasi kerja guru sangat diperlukan untuk dapat mengetahui kemampuan dan prestasi kerja guru yang ada dalam suatu lembaga pendidikan yang bersangkutan serta untuk mencapai tujuan dari belajar mengajar. Objek penilaian prestasi kerja guru meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif, dan kerapian dalam bekerja.

Seorang guru dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila telah memiliki dan mampu menerapkan dengan baik kompetensi dasar tenaga kependidikan, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang menyatakan bahwa ruang lingkup kompetensi guru meliputi:

1) Kompetensi kepribadian

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia. Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Sub-kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b) Sub-kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c) Sub-kompetensi kepribadian arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d) Sub kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e) Sub kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur dan ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- f) Sub-kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator esensial: memiliki kemampuan untuk

berintrospeksi dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.

Penguasaan kompetensi kepribadian guru memiliki arti penting, baik bagi guru yang bersangkutan, sekolah dan terutama bagi siswa. Guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mengembangkan kepribadian siswa atau dikenal dengan karakter siswa. Penguasaan kompetensi kepribadian yang memadai dari seorang guru akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan sebagai sosok yang bisa di *gugu* (dipercaya) dan ditiru, secara psikologis anak cenderung akan merasa yakin dengan apa yang sedang diajarkan gurunya. Sehingga kompetensi kepribadian guru berpengaruh terhadap perkembangan belajar dan kepribadian siswa. Walaupun demikian, dalam tataran realita upaya pengembangan profesi guru yang berkaitan dengan penguatan kompetensi kepribadian tampaknya masih relatif terbatas dan cenderung lebih mengedepankan pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik. Misalnya dalam berbagai pelatihan guru, materi yang banyak dikupas cenderung lebih bersifat penguatan kompetensi pedagogik dan akademik. Begitu juga, kebijakan pemerintah dalam Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru yang lebih menekankan pada penguasaan kompetensi pedagogik dan akademik.

2) Kompetensi Pedagogik

Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap sub-kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a) Sub-kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c) Sub-kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Sub-kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e) Sub-kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

Guru yang menguasai kompetensi pedagogik diharapkan dapat memahami siswa dan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai

dengan kebutuhan siswa. Sehingga siswa dapat menerima pelajaran dengan lebih baik dan lebih menyenangkan.

Kompetensi pedagogik akan memberikan manfaat bagi guru apabila telah dikuasai, misalnya dapat memahami perkembangan kepribadian siswa dan merefleksikannya dalam proses pembelajaran dan mampu menyusun rancangan serta melaksanakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi, karakteristik dan kebutuhan siswa dalam belajarnya. Selain bagi guru, kompetensi pedagogik juga memberikan manfaat bagi siswa, seperti dapat terpenuhi rasa ingin tahu siswa, memiliki keberanian berpendapat dan kemampuan menyelesaikan masalah, serta siswa dapat lebih nyaman dalam kegiatan belajarnya. Sehingga kompetensi pedagogic penting untuk dikuasai oleh guru dan diterapkan dengan baik.

3) Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Setiap sub-kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- a) Sub-kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

- b) Sub-kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi secara profesional dalam konteks global.

Guru yang memiliki dan menerapkan kompetensi profesional dengan baik akan dapat menguasai materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pembelajaran di sekolah dan substansi keilmuan serta mampu mengembangkan wawasannya guna kepentingan memperluas keilmuan. Dengan memiliki kompetensi profesional dan menerapkannya dengan baik, maka akan berdampak baik pula pada peserta didik. Misalnya Siswa dapat mengaplikasikan teori yang dipelajarinya karena guru menguasai bidang studi secara luas dan dilengkapi kemampuan memperagakan dengan media alat peraga, sehingga siswa dapat praktik secara langsung. Guru dapat merancang strategi pembelajarannya dengan melibatkan siswa mulai berdiskusi tentang topik yang dibicarakan, menentukan konsep yang sesuai pada kasus yang dibicarakan, dan memberi contoh implementasi teori dalam kehidupan nyata. Dengan demikian tujuan pembelajaran akan dapat dicapai.

4) Kompetensi Sosial

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta

didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki sub-kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Guru sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Tuntutan akan kepribadian sebagai pendidik kadang dirasakan lebih berat dibanding profesi lainnya. Ungkapan yang sering digunakan adalah bahwa “guru bisa *digugu dan ditiru*”. *Digugu* maksudnya bahwa pesan-pesan yang disampaikan guru bisa dipercaya untuk dilaksanakan dan pola hidupnya bisa *ditiru* atau diteladani. Untuk itu, guru perlu mengenal nilai-nilai yang dianut dan berkembang di masyarakat tempat melaksanakan tugas dan tempat tinggalnya. Apabila ada nilai yang bertentangan dengan nilai yang dianutnya, maka harus menyikapinya dengan hal yang tepat sehingga tidak terjadi benturan nilai antara guru dengan masyarakat. Jika terjadi benturan antara keduanya maka akan berakibat pada terganggunya proses pendidikan. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kompetensi sosial agar nantinya apabila terjadi perbedaan nilai dengan masyarakat dapat menyelesaiannya dengan baik sehingga tidak menghambat proses pendidikan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Manusia mengalami perubahan diri berdasarkan pada pengalaman, latihan, belajar, serta interaksi dengan lingkungan. Kebutuhan manusia baik fisik, sosial, dan psikologis sebagian besar dapat dipengaruhi dalam dunia kerja yang dihadapkan dengan kepentingan, sasaran dan tujuan perusahaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap perilaku kerja. Harapan bagi setiap karyawan adalah berhasil dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tugas dalam organisasinya, namun yang dilakukan belum tentu mendapat hasil yang memuaskan. Hal ini disebabkan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut A.

A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jaabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulyasa E (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Menurut Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubies (2007: 155), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/ individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan salam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kemudian Roestiyah, N.K (1992: 124) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, yaitu:

- 1) Pendidikan
Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja guru.
- 2) Motivasi kerja
Seorang pemimpin perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja setiap guru. Dengan mengetahui motivasi kerja tersebut

maka pimpinan akan mampu membimbing dan mendorong guru untuk dapat bekerja lebih baik.

- 3) Disiplin kerja
Adalah sikap kejiawaan seseorang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan erat dengan motivasi kerja.
- 4) Keterampilan
Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap prestasi kerja guru. Keterampilan guru dalam suatu sekolah dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus, pelatihan, dan lain-lain.
- 5) Sikap kerja
Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sama sangat penting, artinya dengan tercapainya hubungan kerja yang serasi, selaras, dan seimbang antara perilaku masing-masing maka akan mempengaruhi prestasi kerja guru.
- 6) Tingkat penghasilan
Tingkat penghasilan guru dapat diukur berdasarkan prestasi kerjanya, karena semakin tinggi prestasi kerja guru maka akan semakin tinggi penghasilan yang diterimanya. Dengan penghasilan yang cukup, maka semangat kerja tiap guru akan semakin tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja guru.
- 7) Kepemimpinan
Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka guru akan terorganisir dengan baik sehingga diharapkan prestasi kerja guru yang baik dapat tercapai.
- 8) Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan kerja dari guru disini termasuk hubungan antar guru, hubungan guru dengan pimpinan, suhu, lingkungan kerja, dan penerangan. Seorang guru akan enggan bekerja secara optimal apabila tidak ada kekompakan kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, sehingga hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja guru.
- 9) Kesempatan berprestasi
Setiap orang apabila diberi kesempatan berprestasi maka mereka akan dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga guru dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
- 10) Teknologi
Dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih, maka tingkat produktivitas akan semakin meningkat dan dapat mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

11) Jaminan sosial

Organisasi atau lembaga yang memberikan jaminan sosial kepada setiap pegawai berupa jaminan kesehatan dan keselamatan dengan harapan agar pegawai akan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

Dari beberapa faktor prestasi kerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal tersebut diperjelas dengan teori dari beberapa ahli.

Menurut As'ad M (1995: 44) motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja. "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja."

Kemudian menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Malayu S. P Hasibuan (2007: 162) menyatakan bahwa : "Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal".

Menurut Kae Chung & Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003: 177) menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja :

"Motivation is defined as goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal.... It is closely related to employee satisfaction and job performance."

(Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.....Motivasi

berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan / prestasi kerja).

Berdasarkan penelitian Mc. Clelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1970) yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 104), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja. Hal ini mempunyai arti bahwa seorang manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya apabila prestasi kerjanya rendah maka dapat dikarenakan motivasi berprestasinya rendah. Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa didalamnya terdapat pengaruh yang erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu dan yang lainnya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Sondang P. Siagian (2006: 3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Kepemimpinan tersebut dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2011: 80) menjelaskan pula bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat

berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan mengembangkan serta memberdayakan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

d. Indikator Prestasi Kerja

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik tentu tidak diperoleh secara instan, akan tetapi prestasi kerja diperoleh dengan melakukan proses penilaian kerja secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan tersebut. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja dibutuhkan indikator prestasi kerja. Indikator prestasi kerja merupakan ukuran atau patokan yang dijadikan dasar untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Menurut Achmad S. Ruky (2001: 12) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

2) Standar Kerja

Standar kerja ditunjukan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Konsisten Kerja

Konsisten dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian dalam bekerja.

4) Penilaian Hasil Kerja

Penilaian Hasil Kerja dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, dan tidak melanggar peraturan dalam bekerja.

Terdapat pula ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja yang diuraikan oleh Mulia Nasution (2000: 99), yaitu:

1) Kualitas kerja

Kriteria penilaianya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja

Kriteria penilaianya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja

Kriteria penilaianya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif

Kriteria penilaianya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama

Kriteria penilaianya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo (2006: 3) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang

kepemimpinan, dibawah ini dikutip beberapa pendapat para ahli mengenai kepemimpinan.

Miftah Thoha (2006: 5) mengartikan bahwa: “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian di atas didukung oleh pendapat Mary Coulter dan Stephen P Robbins (2005: 128) yang memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Kemudian Andrew J. Dubrin dalam Tri Wibowo Budi Santoso (2005: 4) menjelaskan bahwa arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan lima arti yang diantaranya disebutkan bahwa “kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan”. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan sebagai kekuatan penting untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan memotivasi dan mengkoordinasi organisasinya. Sehingga dapat dijelaskan bahawa seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya. Misalnya dengan memberikan semangat kerja berupa tambahan penghasilan apabila seorang bawahan berprestasi. Dengan demikian bawahan akan semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu pemimpin juga harus mampu mengkoordinasi organisasinya. Dengan

koordinasi yg baik, maka organisasi juga akan berjalan dengan baik pula.

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum.

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

Menurut Mary Coulter dan Stephen P Robbins (2005: 129) menyatakan bahwa: “Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif”. Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri.

Selanjutnya Mary Coulter dan Stephen P Robbins (2005: 130) mengemukakan bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu :

- 1) Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
- 2) Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.

- 3) Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
- 4) Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
- 5) Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
- 6) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industri dan hal-hal teknis.

Berdasarkan beberapa pembahasan tentang teori kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup konsep hubungan manusia yang luas. Terutama bila dilihat dalam proses kepemimpinan terdapat interaksi tiga faktor penting, yaitu fungsi pemimpin, anggota, dan situasi yang melingkapinya. Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun kepemimpinan bisa berlangsung baik di bidang industri, organisasi, pemerintahan, organisasi, politik, bisnis, maupun pada kegiatan pendidikan di sekolah.

Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengendalikan tingkah laku dan perasaan orang lain untuk mencapai tujuan merupakan substansi kepemimpinan itu sendiri. Para pemimpin berperan dalam menciptakan perasaan

sukarela dari anggota organisasinya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin organisasi pendidikan yang mempunyai peran penting terhadap pengembangan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah. Wahjousumidjo (2003: 83) menjelaskan bahwa “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu kelompok dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin suatu kelompok yang menyelenggarakan proses belajar mengajar dan berperan dalam pengembangan mutu pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan sebagai motivator (penggerak) dalam proses penentuan tujuan yang telah ditetapkan dari suatu organisasi atau sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang diperlukan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi pada dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan di luar sistem sekolah.

Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim yang kondusif dalam pelaksanaannya karena semangat dalam bekerja, minat terhadap perkembangan pendidikan, kerjasama yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dari kepala sekolah. Sebagai pemimpin dalam bidang pendidikan, kepala sekolah harus mampu menolong bawahannya di dalam memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Kepala sekolah harus mampu membangkitkan etos kerja yang tinggi pada para bawahannya. Ia harus dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh semangat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengatur suatu kelompok dimana diselenggarakan proses belajar mengajar dan berperan dalam pengembangan mutu pendidikan.

Selanjutnya menurut Mulyasa E (2007: 126) kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mempunyai kriteria sebagai berikut:

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan masyarakat secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- 5) Bekerja dengan tim manajemen.

- 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha untuk memajukan kualitas sekolah. Menurut H. G. Hicks Herbert dan C. R. Gullet (1996: 306), ada delapan rangkaian fungsi kepemimpinan dari seorang kepala sekolah (*leadership function*), yaitu:

- 1) Bersikap adil (*arbitrating*)
Apabila diantara bawahan terjadi ketidaksepakatan dalam memecahkan persoalan, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dalam hal memecahkan persoalan hubungan diantara bawahan, pemimpin harus bertindak adil dan tidak memihak.
- 2) Memberikan sugesti (*suggesting*)
Sugesti merupakan kewibawaan atau pengaruh yang seharusnya mampu menggerakan hati orang lain. Sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina rasa pengabdian, partisipasi dan harga diri, serta rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- 3) Mendukung tercapainya tujuan (*supplying objectives*)
Agar setiap organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta pendayagunaan sumberdaya manusianya secara optimal, perlu disiapkan sumber pendukungnya yang memadai seperti : mekanisme dan tata kerja, sarana, serta sumber yang lain.
- 4) Katalisator (*catalysing*)
Pemimpin dikatakan berperan sebagai seorang katalisator apabila selalu meningkatkan penggunaan segala sumberdaya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang memberikan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.
- 5) Menciptakan rasa aman (*providing security*)
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dengan selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya,

bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, dan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi (*representing*)

Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karenanya segala perilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Dengan demikian setiap pemimpin tidak lain juga diakui sebagai tokoh yang mewakili dalam segala hal dari organisasi yang dipimpinnya.

7) Sumber inspirasi (*inspiring*)

Pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai (*praising*)

Sebagai pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

3. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin “*move*” yang sama dengan “*to move*” dalam bahasa Inggris yang berarti

mendorong atau menggerakkan. Menurut G.R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan (2007: 145), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Yayat Hayati Djatmiko (2005: 67) mendefinisikan bahwa “motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan”. Menurut McClelland dalam Mulyasa (2005: 145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007: 143), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu menurut Panji Anoraga (1992: 35) motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja

Dalam suatu sekolah motivasi kerja seorang guru erat kaitannya dengan kegiatan guru dalam proses belajar mengajar, tentu saja tidak terlepas dari lingkungan organisasi serta usaha pihak

organisasi untuk meningkatkan keterampilan-keterampilannya. Sehingga berkaitan dengan tugasnya, maka motivasi kerja guru adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seorang guru yang mendorong keinginan guru tersebut untuk melakukan tugas-tugas guru guna mencapai tujuan yang akan dicapai (prestasi kerja yang baik).

b. Teori-teori Motivasi Kerja

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 95) terdapat beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

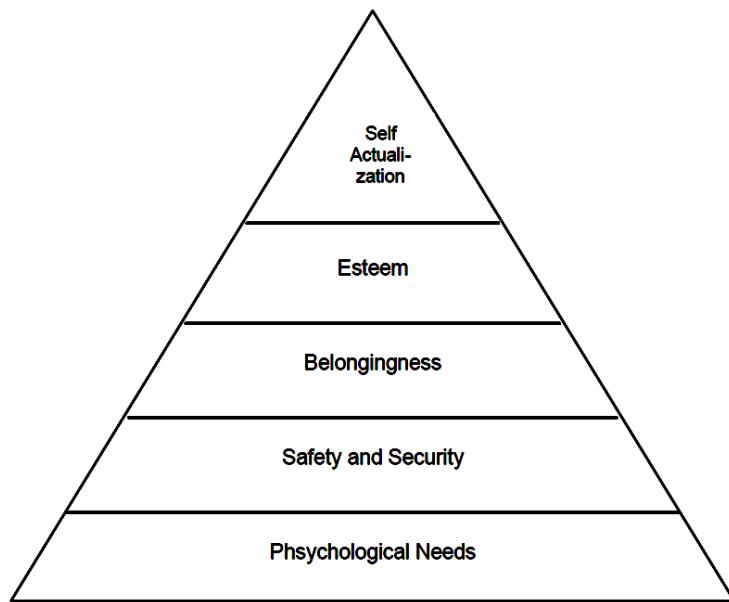
1) Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan akan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan aktualisasi diri disini dalam arti tersedianya kesempatan seseorang untuk mengembangkan potensi yang

terdapat dalam dirinya sehingga berbuah menjadi kemampuan nyata.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar berikut:



Gambar 1. Hierarki kebutuhan Abraham Maslow
(Sumber: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 95))

Manifestasi kebutuhan fisiologi (*psychological needs*) terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan, dan papan. Bagi pegawai yang termasuk kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan, dan lain-lain. Hal ini menjadi motif dasar bagi seseorang mempunyai keinginan bekerja, menjadi efektif, dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Kebutuhan rasa aman (*safety and security*) mengarah kepada rasa keamanan, ketenteraman, dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya, dan tanggung jawabnya

sebagai pegawai. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Misalnya: setiap guru mendapatkan asuransi kesehatan.

Setelah kebutuhan akan rasa aman terpenuhi, maka kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, cinta, dan kasih sayang akan menjadi motivator penting bagi pegawai. Pegawai dalam organisasi menginginkan dirinya tergolong pada kelompok tertentu. Ia ingin berasosiasi dengan rekan lain, diterima, berbagi, dan menerima sikap persahabatan dan afeksi. Walaupun banyak pimpinan dewasa ini memahami adanya kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka sehingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian. Organisasi atau perusahaan yang terlalu tajam dan jelas membedakan posisi pimpinan dan bawahan seringkali mengabaikan kebutuhan pegawai akan rasa memiliki (*sense of belonging*). Seharusnya pegawai pada level kebutuhan ini dimotivasi untuk memiliki rasa memiliki atas misi dan visi organisasi dan menyatukan ambisi personal dengan ambisi organisasi.

Hierarki kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan harga diri (*esteem*). Dalam organisasi, kebutuhan akan harga diri dapat ditunjukkan dengan adanya kebutuhan akan kedudukan dan promosi

dibidang kepegawaian. Misalnya: seseorang yang direkomendasikan oleh rekan kerjanya (yang sudah lebih tinggi jabatannya) untuk naik jabatannya sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikannya. Orang tersebut direkomendasikan karena memiliki prestasi kerja yang cukup bagus.

Tingkat kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization*). Pada tingkat puncak hirarki kebutuhan ini, tidak banyak yang dapat dikatakan tentang bagaimana cara memotivasi individu pada level ini. Bagi orang-orang yang dikatakan telah mencapai kematangan psikologis ini, disiplin diri relatif mudah sebab apa yang ingin mereka lakukan sejalan dengan apa yang mereka yakini benar. Nilai-nilai dan tindakan mereka didasarkan pada apa yang nyata bagi mereka, bukan pada apa yang dikatakan orang lain. Bahkan menurut Maslow, istilah motivasi kurang tepat lagi untuk diterapkan pada kebanyakan orang yang berada di tahap aktualisasi diri. Mereka itu amat spontan, bersikap wajar, dan apa yang mereka lakukan adalah sekedar untuk mewujudkan diri; sekedar pemenuhan hidup sebagai manusia.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan semakin banyak organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori Maslow semakin disempurnakan.

Bahkan dikatakan mengalami “koreksi” (Sondang P. Siagian, 2006: 288).

Penyempurnaan atau “koreksi” tersebut diarahkan terutama pada konsep hierarki kebutuhan. Istilah hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua (keamanan) sebelum kebutuhan tingkat pertama (sandang, pangan, papan) terpenuhi dan demikian seterusnya. Padahal usaha pemuasan kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki.

2) McClelland Theory of Needs

David C. McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011: 841), lalu McClelland memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*): kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga

perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan efisien dari waktu ke waktu.

- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need of power*): kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need of affiliation*): hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Kebutuhan akan berafiliasi menempati posisi paling akhir dari riset para pakar manajemen. Maksudnya orang yang memiliki kebutuhan ini mempunyai motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam organisasi.

Dari uraian di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa orang yang memiliki kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, dan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sedangkan yang memiliki ketiga macam kebutuhan dengan derajat yang rendah akan memiliki corak motivasi kerja yang rendah pula.

3) Teori X dan Teori Y (*Theory X and Theory Y*)

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011: 842) Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda X dan positif

dengan tanda Y. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

- a) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Menurut teori ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif, yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. McGregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerjasama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi

yang diterapkan pada teori Y ini adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah keepmimpinan partisipatif.

4) *Herzberg Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg.

Menurut Herzberg dua faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasiyan (*motivational factors*).

Herzberg yang dikutip A. S. Munandar (2001: 331) menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan kerja yang dinamakan motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu:

- a) Tanggung jawab (*responsibility*)
- b) Kemajuan (*advancement*)
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Capaian (*achievement*)
- e) Pengakuan (*recognition*),

Jika faktor-faktor motivator tersebut tidak (dirasakan) ada, maka tenaga kerja menurut Herzberg merasa *not satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas).

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, yang merupakan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, meliputi:

- a) Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- c) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
- d) Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kelompok faktor ini dinamakan kelompok *hygiene* (pemeliharaan). Jika faktor-faktor dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas (*dissatisfied*). Akibatnya, tenaga kerja akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor *hygiene* dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg, *not dissatisfied* atau tidak lagi tidak puas.

Kemudian Malayu S.P Hasibuan (2007: 157)

mengemukakan bahwa faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain. Faktor pemotivasiyan atau faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), dan pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*).

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 67)

faktor-faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas,

hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

Menurut Herzberg dalam Munandar (2001: 333) cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan tugas yang menarik untuk dikerjakan bawahan. Dengan demikian, dari beberapa pendapat yang telah di kemukakan penulis dapat menyimpulkan bahwa apabila faktor-faktor yang termasuk ke dalam kelompok faktor motivator maupun yang termasuk ke dalam kelompok faktor *hygiene* (pemeliharaan) dirasakan oleh tenaga kerja, pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

5) *Expectancy Theory* (Teori Harapan)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawyer. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011: 848) teori ini

mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Seperti pendapat dari Sondang P. Siagian (2006: 292) bahwa menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Kemudian A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 122) bahwa “*Vroom explain that motivation is product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it*”. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang meningkatkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya.

Pernyataaan tersebut berhubungan dengan rumus di bawah ini:

$$\boxed{\text{Valensi} \times \text{Harapan} \times \text{Instrumen} = \text{Motivasi}}$$

Keterangan:

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mempunyai arah pada tujuan tertntu.
- Instrumen merupakan insentif atau penghargaan yang akan diterima.

Valensi lebih menguatkan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi pegawai

tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman.

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari *range* 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan mendapatkan hasil maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0-1. Dengan demikian produk dari valensi dan harapan adalah motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011: 849) bahwa pada dasar *expectancy theory* adalah pemahaman antara individu dan hubungannya dengan hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan penghargaan dan kepuasan tujuan individu. Lebih lanjut Veithzal Rivai menyebutkan bahwa menurut teori ini ada empat asumsi mengenai perilaku individu dalam perusahaan, yaitu:

- a) Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor individu dan faktor-faktor lingkungan.
- b) Individu mengambil keputusan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri dalam perusahaan.
- c) Individu mempunyai kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda.

- d) Individu memutuskan di antara perilaku alternatif berdasarkan harapannya bahwa suatu perilaku akan mengarahkan pada tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian, jika seseorang menginginkan sesuatu dengan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh Rani Dwi Nugroho Wati (2011) yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Di SMA 1 Depok Yogyakarta”. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di SMA 1 Depok Yogyakarta. Penelitian tersebut merupakan penelitian *ex-post facto* dan bersifat korelasional dengan jumlah populasi 55 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Depok Yogyakarta yang dibuktikan dengan nilai r sebesar 0,715 ($r_{xy}=0,715>r_{t5\%}=0,266$), (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Depok Yogyakarta yang dibuktikan dengan r sebesar 0,647 ($r_{xy}=0,64>r_{t5\%}=0,266$), dan (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala

sekolah dan motivasi kerja guru dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Depok Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi ($R = 0,742$) dengan nilai F sebesar $31,802$ ($F_h=31,802>F_t5\% =3,18$) dan koefisien deferminasi (R^2) sebesar $0,550$. Ini berarti 55% profesionalisme guru dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Sedangkan 45% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Aida Rahmita Sari (2013) dengan judul “Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Jenis penelitian tersebut adalah penelitian *ex post facto* dengan populasi berjumlah 37 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,466>0,325$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang berarti kurang dari $0,05$ ($0,000<0,05$). (2) Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,554>0,325$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang berarti kurang dari $0,05$ ($0,000<0,05$). (3) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah yang dibuktikan dari nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu

11,752>3,28 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 (0,000<0,05).

C. Kerangka Pikir

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Dalam lembaga pendidikan formal terdapat proses kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara atau perilaku kepala sekolah dalam mendorong dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid, dan tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja para guru. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal tersebut adalah

kepemimpinan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka guru akan terorganisir dengan baik sehingga diharapkan prestasi kerja guru yang baik dapat tercapai. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula prestasi kerja guru.

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Kejra Guru di SMK PGRI 1 Sentolo

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu. Jadi seseorang dapat terdorong untuk melakukan kerja secara lebih baik, karena ada dorongan dari dalam dirinya (intrinsik) maupun karena dorongan dari luar (ekstrinsik). Dorongan inilah yang menjadi sinergi sehingga seseorang mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Dari analisis di atas diduga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru.

3. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo

Kepemimpinan kepala sekolah akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga kalau sudah demikian guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendayagunakan sumber daya khususnya sumber daya manusia yaitu guru, maka pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja guru dengan hasil yang baik.

Kepala sekolah juga harus mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada guru yang merupakan tugas melekat pada keprofesionalannya yang akan mempengaruhi prestasi kerja guru pula. Secara umum motivasi kerja guru merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seorang guru untuk melakukan tindakan atau usaha yang mengarah pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja yang baik akan berkaitan dengan mutu seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan menimbulkan prestasi kerja guru yang baik, sehingga motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam organisasi sekolah sebagai suatu sistem yang akan mempengaruhi prestasi kerja guru, serta dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin baik motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas masing-masing maka akan meningkatkan prestasi kerja guru. Dengan demikian, diduga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kabupaten Kulonprogo.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex-post facto* untuk mengungkap peristiwa yang terjadi dengan meruntut ke belakang guna mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi variabel yang diteliti.

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan data kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Penelitian ini mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMK PGRI 1 Sentolo yang beralamat di Jalan Raya Sentolo km 18 Kabupaten Kulonprogo.

2. Waktu Penelitian

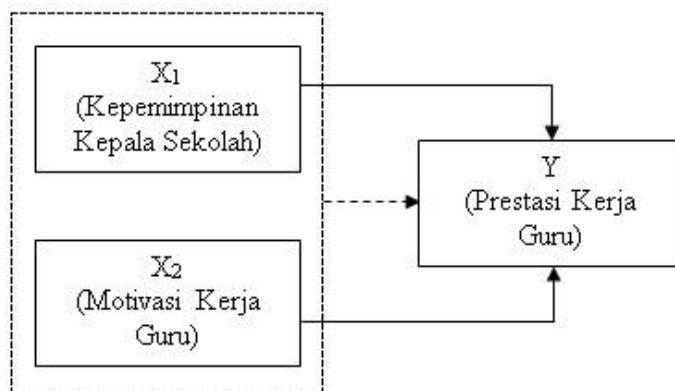
Penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 Juni 2015 sampai dengan 16 September 2015.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari satu variable terikat dan dua variabel bebas, yaitu:

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Prestasi Kerja Guru (Y)
2. Variabel bebas (*independent variables*), meliputi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja Guru (X₂)

Penelitian ini akan melihat ada tidaknya hubungan antar variabel X₁ dan X₂ dengan varibel Y secara sendiri-sendiri serta hubungan X₁ dan X₂ dengan Y secara bersama-sama. Hubungan antar variabel penelitian tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antar variabel

Keterangan gambar:

- X_1 : Kepemimpinan kepala sekolah
- X_2 : Motivasi kerja guru
- Y : Prestasi kerja guru
- : Hubungan X_1 dan X_2 dengan Y
- - → : Hubungan X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja guru adalah suatu hasil yang dicapai oleh guru dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian berdasarkan pengalaman serta pengabdiannya yang meliputi kualitas atau kemampuan guru di dalam mengelola kegiatan pembelajaran, kerja sama, inisiatif, dan pengetahuan. Dalam penelitian ini prestasi kerja guru diukur dengan menggunakan empat kompetensi guru; (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi pedagogik, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan interaksi antara sekolah dengan bawahannya. Pengukurannya dengan indikator; (1) mampu bersikap adil, (2) mampu memberikan sugesti, (3) mendukung tercapainya tujuan, (4) sebagai katalisator, (5) sebagai wakil organisasi, (6) sumber inspirasi, (7) bersedia menghargai.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi guru untuk melakukan aktivitas atau kegiatan ditempatnya bekerja guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Indikator yang

digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah McClelland Theory of Needs yang meliputi: (1) kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*), (2) kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need of affiliation*), dan (3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*).

E. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang berjumlah 30 guru. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi, karena semua subjek penelitian dijadikan sebagai responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Angket (kuisioner)

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan prestasi kerja guru. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diungkap dengan menyebar atau memberikan angket kepada seluruh guru.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang tidak diperoleh melalui melalui angket (kuisioner), seperti data jumlah guru.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang berisi butir-butir pernyataan untuk dijawab oleh responden. Variabel prestasi kerja guru terdiri dari 21 pernyataan, variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri atas 14 pernyataan, dan variabel motivasi kerja guru terdiri atas 19 pernyataan. Angket menggunakan skala likert, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penggunaan kata-kata yang digunakan menggunakan skala bertingkat selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah.

Setiap jawaban terdiri dari 4 pilihan jawaban. Jawaban atas angket dengan pernyataan yang bersifat positif diberi skor berturut 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan yang bersifat negatif diberi skor berturut-turut 1, 2, 3, 4.

Secara lebih jelas mengenai kisi-kisi pengembangan instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja Guru

Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1. Kompetensi Kepribadian		
a. Tenang	1, 2	2
b. Berwibawa	3, 4	2
c. Teladan	5	1
d. Keimanan dan Ketakwaan	6, 7	2
2. Kompetensi Pedagogik		
a. Memahami peserta didik secara mendalam	8	1
b. Merancang pembelajaran	9, 10	2
c. Melaksanaan pembelajaran yang aktif	11	1
d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	12	1
e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya	13	1
3. Kompetensi profesional		
a. Mampu mempraktikkan materi ajar yang dikuasai didalam kegiatan pembelajaran	14	1
b. Menguasai penulisan dalam membuat karya ilmiah	15, 16	2
4. Kompetensi sosial		
a. Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan baik dan efektif	17, 18, 19, 20	4
b. Mampu beradaptasi	21	1

Tabel 2: Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	Nomor Item	Jumlah item
1. Mampu bersikap adil	1, 2	2
2. Mampu memberikan sugesti	3, 4	2
3. Mendukung tercapainya tujuan	5, 6	2
4. Sebagai katalisator	7, 8	2
5. Sebagai wakil organisasi	10, 11	2
6. Sumber inspirasi	12, 13	2
7. Bersedia menghargai	14, 15	2

Table 3: Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1. Kebutuhan untuk berprestasi (<i>need of achievement</i>) a. Dorongan untuk sukses	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (<i>need of affiliation</i>) a. Kebutuhan akan perasaan diterima dan dihormati b. Kebutuhan perasaan ikut serta	8, 9, 10, 11, 12 13, 14	5 2
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (<i>need of power</i>) a. Upaya untuk mengembangkan karir	15, 16, 17, 18, 19	5

H. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh benar-benar dapat mengukur sifat-sifat karakteristik yang akan diteliti secara tepat. Dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur secara tepat dan sahih, dan instrumen dikatakan reliable apabila dapat memperoleh data secara konsisten (*ajeg*). Oleh karena itu perlu diadakan uji coba terlebih dahulu.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas logis apabila instrumen tersebut secara logis sesuai dengan isi dan aspek yang akan diungkap. Instrumen dalam penelitian ini akan diujicobakan pada guru di SMK Muhammadiyah 2 Moyudan, yang memiliki karakteristik yang

sama dengan lokasi penelitian yang merupakan sekolah swasta. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment*, yang dapat dirumuskan:

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

Dimana:

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

X : skor butir

Y : skor total

N : ukuran data (Suharsimi Arikunto, 2006: 170).

Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program *SPSS versi 20*. Butir soal dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) dengan skor total lebih besar daripada r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$. Hasil pemeriksaan butir instrumen (r_{hitung}) selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel harga kritik dari r *product moment* pada n: 27 adalah $r = 0,381$ (taraf signifikansi 5 %).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Guru

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n = 27, $\alpha = 5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,153	0,381	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Gugur
2	-0,523		$r_{hitung} < r_{tabel}$	Gugur
3	0,386		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,258		$r_{hitung} < r_{tabel}$	Gugur
5	0,417		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,129		$r_{hitung} < r_{tabel}$	Gugur
7	0,335		$r_{hitung} < r_{tabel}$	Gugur
8	0,364		$r_{hitung} < r_{tabel}$	Gugur
9	0,764		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,635		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,447		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,490		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,612		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,514		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,585		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,496		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,720		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,564		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,524		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,541		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	0,695		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel prestasi kerja guru dengan menggunakan rumus *product moment* dari *Pearson* yang dibantu dengan menggunakan program statistik *SPSS versi 20* dapat diketahui bahwa dari 21 pernyataan, 6 item dinyatakan tidak valid, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5 % dan $n = 27$ dengan nilai kritis 0,381. 6 item pernyataan tersebut adalah nomor 1, 2, 4, 6, 7, dan 8 sehingga untuk penelitian selanjutnya ke-6 item pernyataan tersebut tidak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n = 27, $\alpha = 5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,522	0,381	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,493		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,831		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,748		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,550		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,763		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,754		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,684		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,795		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,748		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,731		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,771		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,708		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,750		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan rumus *product moment* dari *Pearson* yang dibantu dengan menggunakan program statistik *SPSS versi 20* dapat diketahui bahwa dari 14 pernyataan dinyatakan semua pertanyaan valid, karena r_{hitung} secara keseluruhan lebih dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan $n = 27$ dengan nilai kritis 0,381. Sehingga untuk penelitian selanjutnya semua item pernyataan tersebut digunakan untuk mengumpulkan data penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n = 27, $\alpha = 5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,723	0,381	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,564		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,507		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,492		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,780		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,463		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,760		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,570		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,688		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,810		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,753		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,763		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,621		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,718		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,380		$r_{hitung} < r_{tabel}$	Gugur
16	0,477		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,689		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,678		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,497		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja guru dengan menggunakan rumus *product moment* dari *Pearson* yang dibantu dengan menggunakan program statistik *SPS versi 20* dapat diketahui bahwa dari 19 pernyataan, 1 item dinyatakan tidak valid, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5 % dan $n = 27$ dengan nilai kritis 0,381. 1 item pernyataan tersebut adalah nomor 15, sehingga untuk penelitian selanjutnya 1 item pernyataan tersebut tidak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur instrumen yang merupakan indikator dari variabel. Apabila suatu alat ukur itu memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program *SPSS versi 20*. Adapun rumus *Alpha Cronbach*. Rumus penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{11}	= Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah variansi skor butir soal ke-i
i	= 1, 2, 3, 4, ...n
σ_t^2	= Variansi total (Suharsimi Arikunto, 2006: 178-196)

Uji ini dipilih karena skor angket berskala 1 – 4. Untuk mengetahui bahwa angket itu reliabel atau tidak digunakan kriteria sebagai berikut:

0,80 sampai dengan 1,00	korelasi tinggi
0,60 sampai dengan 0,80	korelasi cukup
0,40 sampai dengan 0,60	korelasi agak rendah
0,20 sampai dengan 0,40	korelasi rendah
	(Suharsimi Arikunto, 2006:209)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	Prestasi Kerja Guru	0,853	0,381	Reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,921	0,381	Reliabel
3	Motivasi Kerja Guru	0,914	0,381	Reliabel

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,80 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan tingkat keandalan sangat kuat.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

a) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X) sebagai prediktor dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Pengujian dilakukan pada program *SPSS* dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Analisis korelasi yang digunakan yaitu analisis korelasi *Product Moment* yang akan diperoleh harga interkorelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas tidak terjadi apabila koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,800.

Jika terjadi multikolinieritas antar variabel bebas, maka uji regresi ganda tidak dapat dilanjutkan, namun jika tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas maka uji regresi ganda dapat dilanjutkan. Rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson:

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

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi Product Moment
- $\sum X$: jumlah harga dari skor butir
- $\sum Y$: jumlah harga dari skor total
- $\sum XY$: jumlah perkalian antara skor butir
- $\sum X^2$: jumlah kuadrat dari skor butir
- $\sum Y^2$: jumlah kuadrat dari skor total
- N : jumlah kasus

(Suharsimi Arikunto, 2006:146)

2. Uji Hipotesis

a) Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian sehingga diketahui sebaran datanya. Adapun analisis yang dipakai adalah nilai Mean (M),

Median (Me), Modus (Mo), dan Standar Deviasi (SD). Untuk mengidentifikasi kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Prestasi Kerja Guru digunakan cara membandingkan skor Mean (M) dengan Mean Harapan (Mh) masing-masing variabel. Skor Mean Harapan (Mh) diperoleh dengan cara menambahkan skor tertinggi dengan skor terendah yang mungkin dicapai kemudian hasilnya dibagi dua.

Kecenderungan masing-masing variabel dapat dikatakan tinggi jika skor Mean (M) yang dihasilkan lebih besar dari skor Mean Harapan (Mh) dan sebaliknya apabila skor Mean (M) yang dihasilkan lebih rendah dari Mean harapan (Mh) maka kecenderungan tiap-tiap variabel rendah.

b) Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Analisis yang dipakai adalah analisis *Product Moment*, dari *Karl Pearson* dengan rumus angka kasar yang digunakan untuk mencari koefisien antara:

- (1) Kepemimpinan antara kepala sekolah dengan prestasi kerja guru.
- (2) Motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* dengan rumus angka kasar adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N : Jumlah kasus
- $\sum XY$: Jumlah perkalian dari skor butir dan skor total
- $\sum X$: Jumlah harga skor butir
- $\sum Y$: Jumlah harga skor total
- $\sum X^2$: Jumlah hasil kuadrat dari harga skor butir
- $\sum Y^2$: Jumlah hasil kuadrat dari harga skor total

(Suharsimi Arikunto, 2002: 243)

Hipotesis 1 dan 2 diterima jika nilai korelasi r_{xy} lebih besar atau sama dengan koefisien korelasi r_{xy} tabel pada taraf signifikansi 5% dan hipotesis ditolak jika nilai korelari r_{xy} lebih kecil dari r_{xy} tabel pada taraf signifikansi 5%.

Setelah dilakukan pengujian dengan korelasi *Product Moment*, kemudian dikonsultasikan dengan r parsial. Korelasi parsial ini digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan depeden, yang salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Jadi korelasi parsial merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaannya.

Adapun rumus dari korelasi parsial adalah sebagai berikut:

$$r_{y1-2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2})(r_{12})}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{12}^2)}} \quad (\text{bila variabel } X_2 \text{ yang dikontrol})$$

$$r_{y2-1} = \frac{r_{y2} - (r_{y1})(r_{12})}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{12}^2)}} \quad (\text{bila variabel } X_1 \text{ yang dikontrol})$$

Setelah diperoleh harga r_y hitung, maka kemudian dikonsultasikan dengan r_y tabel untuk uji dua pihak pada taraf signifikansi 5%, jika r_y hitung lebih besar dari r_y tabel maka koefisien korelasi tersebut signifikan.

c) Analisi Korelasi Ganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi ganda. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu mencari hubungan fungsional seluruh prediktor (variabel bebas) dengan kriterium (variabel terikat). Untuk memperoleh informasi lebih lanjut maka dilakukan analisis regresi, mencari koefisien korelasi, koefisien determinan, mencari keberartian regresi ganda, mencari sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Adapun langkah-langkah analisis yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

- (1) Mencari koefisien korelasi ganda $R_{y(1,2)}$ antara prediktor X_1 dan X_2 dengan kriterium Y dengan menggunakan teknik korelasi tangkar dari *Pearson* dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

- $R_{y(1,2)}$: koefisien korelasi ganda antara Y dan X_1 dan X_2
- a_1 : koefisien prediktor X_1
- a_2 : koefisien prediktor X_2
- $\sum x_1 y$: jumlah produk antara X_1 dan Y
- $\sum x_2 y$: jumlah produk antara X_2 dan Y
- $\sum y^2$: jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- (2) Mencari koefisien determinan antara prediktor X_1 dan X_2 dengan kriteria Y, menggunakan rumus:

$$R^2_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

- $R_{y(1,2)}$: koefisien korelasi ganda antara Y dan X_1 dan X_2
- a_1 : koefisien prediktor X_1
- a_2 : koefisien prediktor X_2
- $\sum x_1 y$: jumlah produk antara X_1 dan Y
- $\sum x_2 y$: jumlah produk antara X_2 dan Y
- $\sum y^2$: jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- (3) Menguji keberartian regresi ganda, dengan menggunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

- F_{reg} : harga F garis regresi
- N : *cacah kasusm*: cacah predictor
- R : koefisien korelasi antara kriteria dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Setelah diperoleh hasil perhitungan, kemudian F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

(4) Menghitung besarnya sumbangan setiap variabel prediktor (X) terhadap kriterium (Y) dengan menggunakan rumus:

- Sumbangan Relatif (SR %)

Sumbangan relatif adalah usaha untuk mengetahui sumbangan masing-masing prediktor, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru dengan menganggap bahwa tidak ada prediktor lain yang mempengaruhi kriterium.

Sumbangan relatif diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$SR\%X_1 = \frac{a_1 \sum x_1 y}{Jk_{reg}} \times 100\%$$

$$SR\%X_2 = \frac{a_2 \sum x_2 y}{Jk_{reg}} \times 100\%$$

Dengan $Jk_{reg} = a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y$

Keterangan:

- | | |
|-----------|-------------------------------------|
| $SR\%X_1$ | : Sumbangan Relatif Prediktor X_1 |
| $SR\%X_2$ | : Sumbangan Relatif Prediktor X_2 |
| a_1 | : koefisien prediktor X_1 |

α_2 : koefisien prediktor X_2
 Jk_{reg} : jumlah kuadrat regresi
 (Sutrisno Hadi, 2004: 37)

- Sumbangan Efektif (SE %)

Sumbangan efektif masing-masing prediktor dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$SE\%X_1 = SR\%X_1 \times R^2$$

$$SE\%X_2 = SR\%X_2 \times R^2$$

Keterangan:

$SE\%X_1$: Sumbangan Efektif X1
 $SE\%X_2$: Sumbangan Efektif X2
 R^2 : Koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 38)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo

a. Sejarah SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo

Pada awalnya SMK PGRI 1 Sentolo mempunyai nama SMEA PGRI 1 Sentolo yang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud Nomor: 032/ H/ 1986, tanggal 8 Mei 1986, kemudian berdasarkan Surat Keputusan yang baru dengan Nomor 9.1/BAS-DIY/III/2005 menjadi SMK PGRI 1 Sentolo dimulai tanggal 9 Mei 2005. SMK PGRI 1 Sentolo berada di “Segitiga Emas” Kulonprogo yaitu di kecamatan Sentolo yang merupakan kawasan industri, berada di lokasi yang strategis. SMK PGRI 1 Sentolo dikemas dan dirancang untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dan mampu mengembangkan sikap profesional sesuai dengan bidangnya, mampu melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi serta memiliki kemampuan di bidang kewirausahaan.

SMK PGRI 1 Sentolo mempunyai 3 bidang kompetensi keahlian. Tiga bidang kompetensi keahlian yaitu Administrasi Perkantoran, Akuntansi, dan Jasa Boga yang baru dibuka pada tahun 2013.

b. Visi dan Misi SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo

1) Visi:

Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang kompeten, terampil, berkepribadian, taqwa dan mampu mandiri.

2) Misi:

- a) Melaksanakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif.
- b) Mengembangkan semangat penghayatan agama dalam kehidupan.
- c) Melaksanakan praktik kerja untuk meningkatkan kualitas tamatan.

c. Jaringan Kerjasama

SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo mempunyai jaringan kerjasama dengan berbagai lembaga. Selain Dunia Usaha/ Dunia Industri (DU/ DI), SMK PGRI 1 Sentolo bekerja sama dengan BKK dan PJTKI. Kerjasama tersebut dilakukan untuk mempermudah peserta didik apabila setelah lulus berkeinginan untuk bekerja. Dengan demikian, sekolah akan membantu menyalurkan peserta didik pada DU/ DI.

2. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan prestasi kerja guru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 guru. Pada bagian ini akan

dideskripsikan data dari masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Deskripsi data juga menyajikan distribusi frekuensi masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dalam hal ini analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 20*:

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh melalui kuesioner variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan 14 butir pernyataan dan jumlah responden 30 guru. Berdasarkan data kepemimpinan kepala sekolah yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 20.0 for windows* maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 54 dan jumlah skor terendah sebesar 25. Hasil analisis menunjukkan rata-rata (*mean*) sebesar 42,06; median 41; modus 40; dan standar deviasi sebesar 8,22.

Kemudian jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 30$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal-nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $54-25 = 29$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar $(29/6 = 4,83$

dibulatkan menjadi 4,8). Berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah:

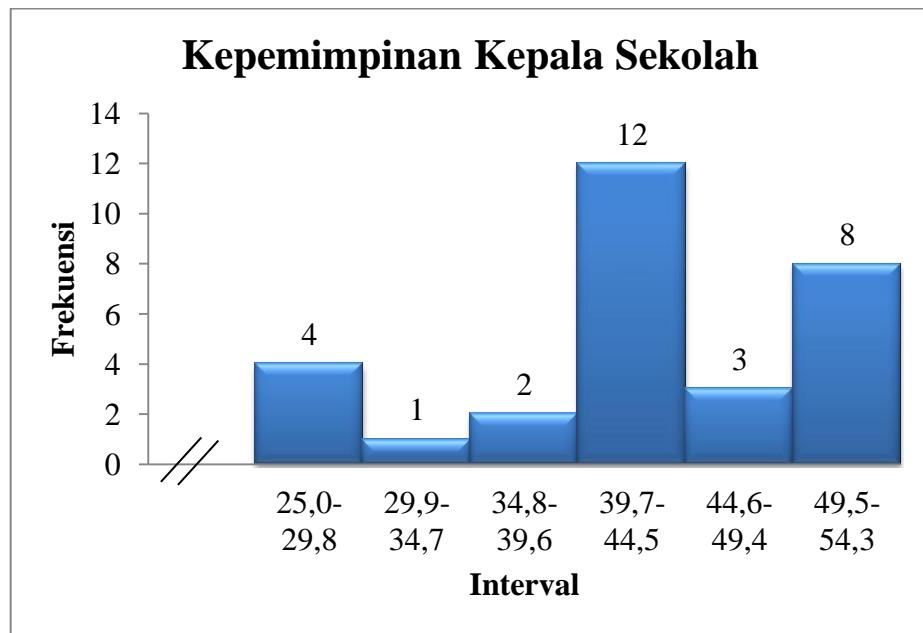
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Interval	Frekuensi	Percentase
1	49,5 – 54,3	8	26,7%
2	44,6 – 49,4	3	10,0%
3	39,7 – 44,5	12	40,0%
4	34,8 – 39,6	2	6,7%
5	29,9 – 34,7	1	3,3%
6	25,0 – 29,8	4	13,3%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah pada interval 49,5-54,3 sebanyak 8 guru (26,7%), interval 44,6-49,4 sebanyak 3 guru (10,0%), interval 39,7-44,5 sebanyak 12 guru (40,0%), interval 34,8-39,6 sebanyak 2 guru (6,7%), interval 29,9-34,7 sebanyak 1 guru (3,3%), dan interval 25,0-29,8 sebanyak 4 guru (13,3%).

Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah diatas dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan histogram, frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah pada interval 25,0-29,8 sebanyak 4 guru, interval 29,9-34,7 sebanyak 1 guru, interval 34,8-39,6 sebanyak 2 guru, interval 39,7-44,5 sebanyak 12 guru, interval 44,6-49,4 sebanyak 3 guru, dan interval 49,5-54,3 sebanyak 8 guru.

Penentuan kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 35. Standar deviasi ideal adalah 7. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi = $X > M + SD$

Sedang = $M - SD < X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

Perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Percentase	
1	> 42	11	36,7 %	Tinggi
2	28 – 42	17	56,7 %	Sedang
3	< 28	2	6,6 %	Rendah
Total		30	100 %	

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah di atas, maka dapat diketahui distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah pada skor lebih dari 42 sebanyak 11 guru (36,7%), skor 28-42 sebanyak 17 guru (56,7%), sedangkan skor kurang dari 28 sebanyak 2 guru (6,6%), sehingga kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah terletak pada kategori sedang (56,7%).

Distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat digambarkan pada *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan *pie chart* di atas, frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi sebanyak 11 guru (36,7%), kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sedang sebanyak 17 guru (56,7%) dan kepemimpinan kepala sekolah yang termasuk pada kategori rendah sebanyak 2 guru (6,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang (56,7%).

Selanjutnya untuk mengetahui kecenderungan guru dalam menjawab pertanyaan pada angket variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Permintaan Saran dalam Pengambilan Keputusan

No	Permintaan Sugesti atau Saran dalam Pengambilan Keputusan	Frekuensi	Percentase (%)
1	Selalu	5	16,7%
2	Sering	12	40,0%
3	Kadang-Kadang	12	40,0%
4	Tidak Pernah	1	3,3%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Tabel 10 menunjukkan kepala sekolah selalu meminta saran dalam pengambilan keputusan sebanyak 5 guru (16,7%), kepala sekolah sering meminta saran dalam pengambilan keputusan sebanyak 12 guru (40,0%) guru, kepala sekolah kadang-kadang meninta saran dalam pengambilan keputusan sebanyak 12 guru (40%), sedangkan kepala sekolah tidak pernah meminta saran dalam pengambilan keputusan sebanyak 1 guru (3,3%).

Tabel 11. Menyediakan Fasilitas Pembelajaran yang Memadai dalam Pelaksanaan Kegiatan Kependidikan

No	Menyediakan Perlengkapan dan Peralatan yang Memadai dalam Pelaksanaan Kegiatan Kependidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	3	10,0%
2	Sering	15	50,0%
3	Kadang-Kadang	12	40,0%
4	Tidak Pernah	0	0,0%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Tabel 11 menunjukkan kepala sekolah selalu menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan sebanyak 3 guru (10,0%), kepala sekolah sering menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan sebanyak 15 guru (50,0%), kepala sekolah kadang-kadang menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan sebanyak 12 guru (40%), sedangkan kepala sekolah tidak pernah menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan sebanyak 0 guru (0,0%).

b. Variabel Motivasi Kerja Guru

Data variabel motivasi kerja guru diperoleh melalui kuesioner variabel motivasi kerja guru dengan 18 butir pernyataan dan jumlah responden 30 guru. Berdasarkan data motivasi kerja guru yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 20.0 for windows* maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 68 dan jumlah skor terendah sebesar 32. Hasil analisis menunjukkan rerata (*mean*) sebesar 47,6; median 51; modus 35; dan standar deviasi sebesar 12,13.

Kemudian jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 30$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal-nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $68 - 32 = 36$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar $(36/6 = 6)$. Berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru:

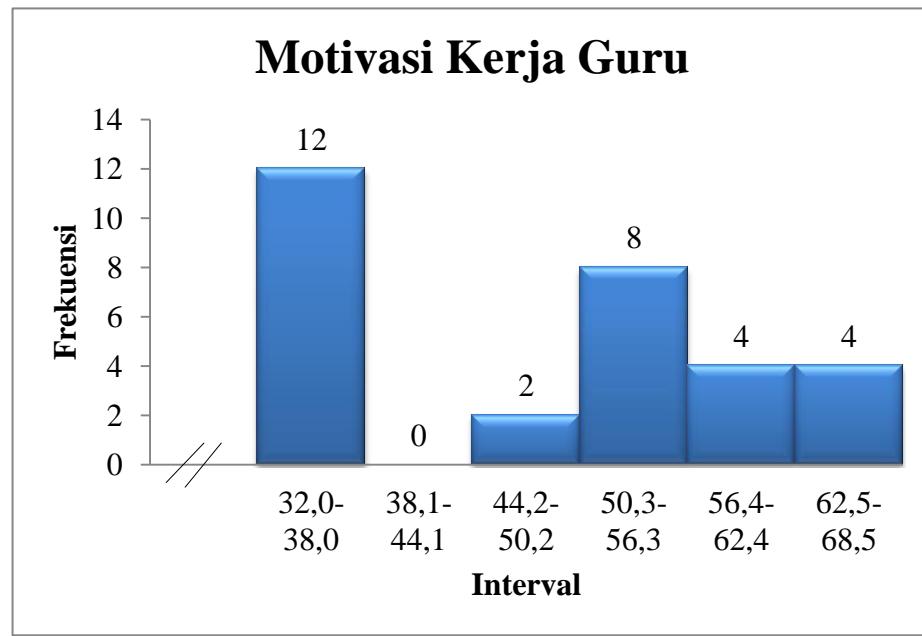
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	62,5 – 68,5	4	13,3%
2	56,4 – 62,4	4	13,3%
3	50,3 – 56,3	8	26,7%
4	44,2 – 50,2	2	6,7%
5	38,1 – 44,1	0	0,0%
6	32,0 – 38,0	12	40,0%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi variabel motivasi kerja guru pada interval 62,5-68,5 sebanyak 4 guru (13,3%), interval 56,4-62,4 sebanyak 4 guru (13,3%), interval 50,3-56,3 sebanyak 8 guru (26,7%), interval 44,2-50,2 sebanyak 2 guru (6,7%), variabel 38,1-44,1 sebanyak 0 guru (0,0%), sedangkan interval 32,0-38,0 sebanyak 12 guru (40,0%).

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru diatas dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan histogram, frekuensi variabel motivasi kerja guru pada interval 32,0-38,0 sebanyak 12 guru, interval 38,1-44,1 sebanyak 0 guru, interval 44,2-50,2 sebanyak 2 guru, interval 50,3-56,3 sebanyak 8 guru, interval 56,4-62,4 sebanyak 4 guru, sedangkan interval 62,5-68,5 sebanyak 4 guru.

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja guru setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel motivasi kerja guru adalah 45. Standar deviasi ideal adalah 9. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi = $X > M + SD$

Sedang = $M - SD < X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

Perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru

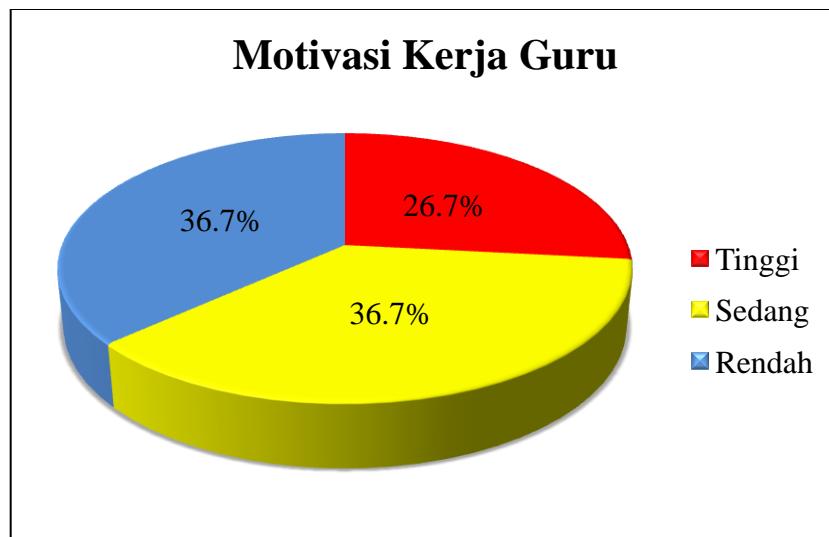
No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	> 54	8	26,6 %	Tinggi
2	36 – 54	11	36,7 %	Sedang
3	< 36	11	36,7 %	Rendah
Total		30	100 %	

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru di atas, maka dapat diketahui distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru pada skor lebih dari 54 sebanyak 8 guru (26,6%), skor 36-54 sebanyak 11 guru (36,7%), sedangkan skor kurang dari 36 sebanyak 11 guru (36,7%), sehingga kecenderungan

variabel motivasi kerja guru terletak pada kategori sedang dan rendah (36,7%).

Distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru dapat digambarkan pada *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan *pie chart* di atas frekuensi variabel motivasi kerja guru pada kategori tinggi sebanyak 8 guru (26,7%), motivasi kerja guru pada kategori sedang sebanyak 11 guru (36,7%), dan motivasi kerja guru yang termasuk pada kategori rendah sebanyak 11 guru (36,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja guru berada pada kategori sedang dan rendah (36,7%).

Selanjutnya untuk mengetahui kecenderungan guru dalam menjawab pertanyaan pada angket variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Melakukan Penelitian Ilmiah

No	Melakukan Penelitian Ilmiah	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	4	13,3%
2	Sering	2	6,7%
3	Kadang-Kadang	12	40,0%
4	Tidak Pernah	12	40,0%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Tabel 14 menunjukkan guru selalu melakukan penelitian ilmiah sebanyak 4 guru (13,3%), guru sering melakukan penelitian ilmiah sebanyak 2 guru (6,7%), guru kadang-kadang melakukan penelitian ilmiah sebanyak 12 guru (40,0%), sedangkan guru tidak pernah melakukan penelitian ilmiah sebanyak 12 guru (40,0%).

Tabel 15. Menciptakan Inovasi Pembelajaran Guna Peningkatan Kualitas KBM

No	Menciptakan Inovasi Pembelajaran Guna Peningkatan Kualitas KBM	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	7	23,3%
2	Sering	7	23,3%
3	Kadang-Kadang	12	40,0%
4	Tidak Pernah	4	13,3%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Tabel 15 menunjukkan guru selalu menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas KBM sebanyak 7 guru (23,3%), guru sering menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas KBM sebanyak 7 guru (23,3%), guru kadang-kadang menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas KBM sebanyak 12 guru (40,0%), sedangkan guru tidak pernah

menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas KBM sebanyak 4 guru (13,3%).

c. Variabel Prestasi Kerja Guru

Data variabel prestasi kerja guru diperoleh melalui angket yang terdiri dari 15 item dengan jumlah responden 30 guru. Ada 4 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel prestasi kerja guru, diperoleh skor tertinggi sebesar 58 dan skor terendah sebesar 24. Hasil analisis harga *Mean* (M) sebesar 38,2; *Median* (Me) sebesar 38,5; *Modus* (Mo) sebesar 29; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 10,53.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa n = 30 sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal-nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $58 - 24 = 34$. Sedangkan panjang kelas (rentang)/ K = $(34)/6 = 5,7$.

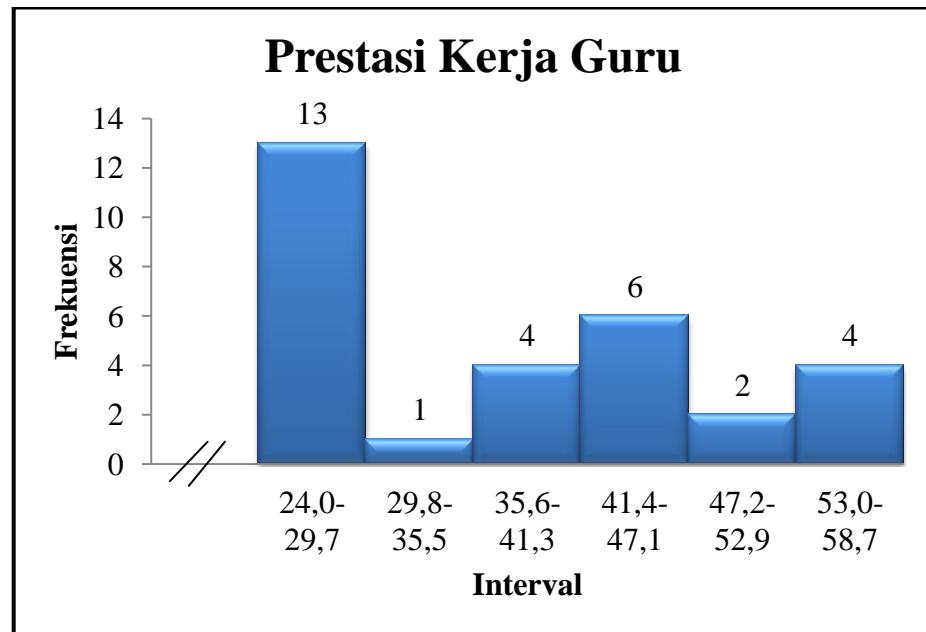
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	53,0 – 58,7	4	13,3%
2	47,2 – 52,9	2	6,7%
3	41,4 – 47,1	6	20,0%
4	35,6 – 41,3	4	13,3%
5	29,8 – 35,5	1	3,3%
6	24,0 – 29,7	13	43,4%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi variabel prestasi kerja guru pada interval 53,0-58,7 sebanyak 4 guru (13,3%), interval 47,2-52,9 sebanyak 2 guru (6,7%), interval 41,4-47,1 sebanyak 6 guru (20,0%), 35,6-41,3 sebanyak 4 guru (13,3%), interval 29,8-35,5 sebanyak 1 guru (3,3%), sedangkan interval 24,0-29,7 sebanyak 13 guru (43,4%).

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru diatas dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan histogram, frekuensi variabel prestasi kerja guru pada interval 24,0-29,7 sebanyak 13 guru, interval 29,8-35,5 sebanyak 1 guru, interval 35,6-41,3 sebanyak 4 guru, interval 41,4-47,1 sebanyak 6 guru, interval 47,2-52,9 sebanyak 2 guru, sedangkan interval 53,0-58,7 sebanyak 4 guru.

Penentuan kecenderungan variabel prestasi kerja guru, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel prestasi kerja guru adalah 37,5. Standar deviasi ideal adalah 7,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X > M + SD$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} = X < M - SD$$

Perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel prestasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 17. Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru

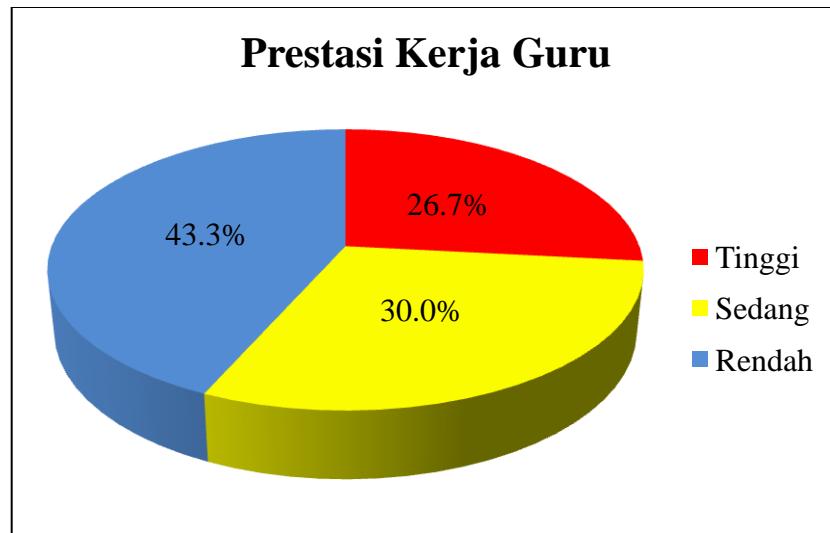
No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase	
1	> 45	8	26,7 %	Tinggi
2	30 – 45	9	30,0 %	Sedang
3	< 30	13	43,3 %	Rendah
Total		30	100 %	

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan variabel prestasi kerja guru di atas, maka dapat diketahui distribusi kecenderungan variabel prestasi kerja guru pada skor lebih dari 45 sebanyak 8 guru (26,7%), skor 30-45 sebanyak 9 guru (30,0%), sedangkan skor

kurang dari 30 sebanyak 13 guru (43,3%), sehingga kecenderungan variabel prestasi kerja guru terletak pada kategori rendah (43,3%).

Distribusi kecenderungan variabel prestasi kerja guru dapat digambarkan pada *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 8. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan *pie chart* di atas frekuensi variabel prestasi kerja guru pada kategori tinggi sebanyak 8 guru (26,7%), prestasi kerja guru pada kategori sedang sebanyak 9 guru (30%) dan prestasi kerja guru yang termasuk pada kategori rendah sebanyak 13 guru (43,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel prestasi kerja guru berada pada kategori rendah (43,3%).

Selanjutnya untuk mengetahui kecenderungan guru dalam menjawab pernyataan pada angket variabel prestasi kerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 18. Memfasilitasi Peserta Didik untuk Mengembangkan Potensi Akademik yang Dimiliki

No	Memfasilitasi Peserta Didik untuk Mengembangkan Potensi Akademik yang Dimiliki	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	3	10,0%
2	Sering	8	26,7%
3	Kadang-Kadang	12	40,0%
4	Tidak Pernah	7	23,3%
Jumlah		30	100,0%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Tabel 18 menunjukkan guru selalu memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik yang dimiliki sebanyak 3 guru (10,0%), guru sering memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik yang dimiliki sebanyak 8 guru (26,7%), guru kadang-kadang memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik yang dimiliki sebanyak 12 guru (40,0%), sedangkan guru tidak pernah memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik yang dimiliki sebanyak 7 guru (23,3%).

Tabel 19. Menentukan Strategi Pembelajaran Berdasarkan Karakteristik Peserta Didik dan Kompetensi yang Ingin Dicapai

No	Menentukan Strategi Pembelajaran Berdasarkan Karakteristik Peserta Didik dan Kompetensi yang Ingin Dicapai	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	6	20,0%
2	Sering	8	26,7%
3	Kadang-Kadang	13	43,3%
4	Tidak Pernah	3	10,0%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Tabel 19 menunjukkan guru selalu menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai sebanyak 6 guru (20,0%), guru sering menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai sebanyak 8 guru (26,7%), guru kadang-kadang menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai sebanyak 13 guru (43,3%), sedangkan guru tidak pernah menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai sebanyak 3 guru (10,0%).

3. Hasil Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi dan korelasi. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil uji linieritas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru	0,780	2,48	0,676	Linier
Motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru	0,654	2,48	0,781	Linier

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Hasil uji linieritas tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan prestasi kerja guru (Y) sebesar $0,780 < 2,48$ dan signifikansi sebesar $0,676 > 0,05$, sedangkan pada variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan prestasi kerja guru (Y) sebesar $0,654 < 2,48$ dan signifikansi sebesar $0,781 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu apabila harga r_{hitung} lebih besar 0,8. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan *korelasi Product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah	0,705	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja guru	0,705	Non Multikolinieritas

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,705 dan 0,705 nilai tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,8. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi korelasi atau

hubungan antar variabel bebas dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh karena itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini menggunakan analisis *korelasi product moment* dari Pearson. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis korelasi ganda dengan dua variabel bebas. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo”. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk

menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Korelasi *Product Moment* dari Pearson (X_1-Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig
Kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru	0,767	0,361	0,000

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel 22 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *product moment* antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru sebesar 0,767. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi korelasinya. Harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $N=30$ sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,767 > 0,361$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo”. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung}

dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Korelasi *Product Moment* dari Pearson (X_2-Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig
Motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru	0,717	0,361	0,000

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *product moment* antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru sebesar 0,717. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi korelasinya. Harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan N=30 sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,717 > 0,361$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda. Hipotesis ini menyatakan bahwa “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan

kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo”. Pembuktian hipotesis berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%, apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Rangkuman hasil analisis regresi ganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 24. Hasil Analisis Regresi Ganda

r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	R²
0,806	0,361	0,000	0,650

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,806 lebih besar dari r_{tabel} ($0,806 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis korelasi ini dapat diketahui terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

d. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan bantuan program *SPSS versi 20.0 for Windows*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,806 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650. Koefisien determinasi menunjukkan ketepatan garis regresi untuk menjelaskan proporsi variabel prestasi kerja guru (Y) yang diterangkan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Nilai $R^2_{y(1,2)}$ sebesar 0,650 berarti bahwa 65% perubahan yang terjadi pada variabel prestasi kerja guru (Y) dapat diterangkan secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Sedangkan 35% dijelaskan oleh berbagai macam variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, tingkat penghasilan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja guru (Y). nilai koefisien korelasi $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,806 merupakan angka positif, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) bersama-sama memberikan pengaruh positif bagi prestasi kerja guru (Y).

e. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 25. Bobot Sumbangan Masing-Masing Variabel Bebas

Variabel Penelitian	SR (%)	SE (%)
Kepemimpinan kepala sekolah	61,23%	39,80%
Motivasi kerja guru	38,77%	25,20%
Total	100%	65%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel 25 dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas. Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai sumbangan relatif sebesar 61,23% dan sumbangan efektif sebesar 39,80%. Variabel motivasi kerja guru mempunyai sumbangan relatif sebesar 38,77% dan sumbangan efektif sebesar 25,20%.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan

tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu, sehingga kepemimpinan kepala sekolah selain dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memberikan sumbangannya terhadap prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, hal ini dibuktikan dari nilai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,767 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sumbangan efektif untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 39,80%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kepemimpinan kepala sekolah di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo dalam kategori tinggi sebesar 36,7%, kategori sedang sebesar 56,7%, dan kategori rendah sebesar 6,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum berjalan dengan optimal yang ditunjukkan dari perolehan data yang terdapat pada indikator permintaan sugesti atau saran dalam pengambilan

keputusan serta penyediaan perlengkapan dan peralatan yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan.

Pada indikator permintaan sugesti atau saran dalam pengambilan keputusan menunjukkan kepala sekolah kadang-kadang meminta saran dalam pengambilan keputusan sebanyak 40%, sehingga kepala sekolah perlu memperbaiki sikap dalam hal pengambilan keputusan dengan cara musyawarah meminta saran dari bawahannya agar diperoleh kata mufakat. Sedangkan pada indikator penyediaan perlengkapan dan peralatan yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan menunjukkan kepala sekolah kadang-kadang menyediakan perlengkapan dan peralatan yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan sebanyak 40%. Maka dari itu kepala sekolah perlu menambah fasilitas pembelajaran yaitu *LCD Viewer*.

Hasil analisis deskriptif prestasi kerja guru berada pada kategori tinggi sebesar 26,7%, kategori sedang 30,0%, dan kategori rendah 43,3%. Hasil tersebut menunjukkan prestasi kerja guru belum optimal yang dapat diketahui dari perolehan data pada indikator memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik yang dimiliki sebanyak 40,0% guru menyatakan kadang-kadang. Selain itu pada indikator penentuan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai sebanyak 43,3% guru menyatakan kadang-kadang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin rendah pula prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rani Dwi Nugroho Wati (2011) berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Di SMA 1 Depok Yogyakarta”. Hasil perhitungan statistik untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,715 > 0,266$). Oleh karena itu, hasil penelitian dapat digunakan sebagai petunjuk bagi kepala sekolah dan sekolah bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo

Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Dapat disimpulkan bahwa apabila seorang guru mempunyai

motivasi berprestasi tinggi, maka akan mencapai prestasi kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, hal ini dibuktikan dari nilai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,717 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sumbangan efektif untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 25,20%.

Hasil analisis deskriptif motivasi kerja guru pada kategori tinggi sebesar 26,6%, kategori sedang 36,7%, dan kategori rendah 36,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru belum optimal yang dapat diketahui dari perolehan data pada indikator dalam melakukan penelitian ilmiah terdapat 40% guru tidak pernah melakukan penelitian ilmiah dan pada indikator menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas KBM sebanyak 40% guru menyatakan kadang-kadang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik prestasi kerja guru dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru, maka semakin rendah pula presatasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aida Rahmita Sari (2013) berjudul “Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2

Yogyakarta". Hasil perhitungan statistik untuk variabel motivasi menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,466 > 0,325$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hasil penelitian dapat digunakan sebagai petunjuk bagi kepala sekolah, guru, dan sekolah bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Pemberian motivasi akan menimbulkan semangat kerja pada diri guru

3. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Bersama-sama dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulon Progo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, hal ini dibuktikan dari nilai r_{hitung} sebesar 0,794 lebih besar dari r_{tabel} ($0,806 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama memberikan kontribusi pada prestasi kerja guru sebesar 65%.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Prestasi kerja guru pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor tersebut diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru,

dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memberikan sumbangannya efektif sebesar 65% pada prestasi guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berhubungan secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka semakin baik prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang “Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulon Progo”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,767 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,717 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$).
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,806 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

- a. Hendaknya kepala sekolah dalam mengambil suatu keputusan melibatkan bawahannya dengan mempertimbangkan dampak yang akan terjadi dari setiap saran. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan sebanyak 40,0% guru memberikan pernyataan bahwa kepala sekolah kadang-kadang meminta sugesti atau saran dalam mengambil keputusan.
- b. Hendaknya kepala sekolah menambah fasilitas pembelajaran guna menunjang pelaksanaan kegiatan kependidikan, yaitu *LCD Viewer* dan *white board*, karena di SMK PGRI 1 Sentolo hanya mempunyai dua buah *LCD Viewer* sementara setiap harinya lebih dari dua guru memerlukannya untuk melaksanakan proses pembelajaran. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan sebanyak 40,0% guru memberikan pernyataan bahwa kepala sekolah kadang-kadang menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan.

2. Bagi Guru

- a. Hendaknya guru lebih bersemangat dalam melakukan penelitian ilmiah guna meningkatkan karirnya (kenaikan pangkat bagi guru yang masih berada pada golongan rendah). Sebagaimana hasil

penelitian menunjukkan 40,0% guru tidak pernah membuat karya ilmiah yang disebabkan karena hampir sebagian guru merasa malas untuk melakukan penelitian ilmiah.

- b. Hendaknya guru meningkatkan semangat dalam menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat 13,3% guru tidak pernah menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas KBM, karena berdasarkan wawancara dengan peserta didik masih terdapat beberapa guru dalam pelaksanaan pembelajaran selalu menggunakan metode ceramah yang menyebabkan peserta didik kurang paham akan materi yang disampaikan, sehingga yang aktif adalah guru.
- c. Hendaknya guru turut serta dalam memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik yang dimiliki. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan masih terdapat 23,3% guru yang tidak pernah memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademiknya, seperti pada jurusan Administrasi Perkantoran yang tidak diberikan pelajaran mengetik karena tidak mempunyai mesin ketik untuk belajar mengetik sepuluh jari buta, guru produktif perlu mencari cara untuk permasalahan tersebut. Misalnya dengan mengajarkan konsep

mengetik kemudian mempraktikkannya dengan memanfaatkan laboratorium sebagai fasilitas untuk belajar mengetik.

- d. Hendaknya guru menentukan strategi dalam melaksanakan pembelajaran dengan melihat karakteristik peserta didik, agar dapat mencapai kompetensi pelajaran dengan baik. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan sebanyak 43,3% guru kadang-kadang menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang prestasi kerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru, misalnya: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, dan pengembangan struktur organisasi yang sehat. Penelitian selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kedisiplinan kerja guru, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para guru, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. S. Munandar. (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Achmad S. Ruky.(2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia: Jakarta.
- As'ad M. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti
- Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo. (2006). *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- H. G. Hicks Herbert dan C. R. Gullet. Alih Bahasa Kartasapoetra. (1996). *Teori Organisasi dan Tingkah Laku*. Jakarta : Bumi Aksara.
- M Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mary Coulter and Stephen P Robbins. Alih bahasa T. Hermaya dan Harry Slamet. (2005). *Manajemen. Edisi ketujuh. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Group Gramedia.
- Miftah Thoha. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Mulia Nasution. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan.
- Mulyasa E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panji Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Prasesti Puspita Dewi Kunadi. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar Di Kecamatan Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: FIP UNY.

Roestiyah N.K. (1992). *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: PT Bina Aksara.

Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sondang P. Siagian. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Metode R & D*. Bandung: Alfabeta

Suharsimi Arikunto. (2006). Prosedur *Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Tim Penyusun Buku Pedoman Tugas Akhir Edisi Tahun 2011. (2011). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Universitas Negeri Yogyakarta April 2011*. Yogyakarta.

Tri Wibowo Budi Santoso. (2005). *The Complete Ideal's Guide: Leadership. Second Edition*. Jakarta: Prenada Media.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Veichtal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yayat Hayati Djatmiko. (2005). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1:

Instrumen Uji Coba

Hal : **Permohonan Pengisian Angket**
Uji Coba Instrumen Penelitian

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan
Di Moyudan

Dengan hormat,

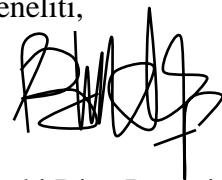
Di tengah kesibukan Bapak/ Ibu Guru perkenankanlah saya meminta sedikit pengorbanan waktu untuk mengisi angket uji coba instrumen penelitian ini.

Angket uji coba penelitian ini dibuat sehubungan dengan penelitian yang saya adakan sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta. Saya mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu Guru untuk memberikan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu Guru yang sebenarnya.

Jawaban yang sesungguhnya akan sangat bermanfaat bagi penelitian ini. Oleh karena itu, Bapak/ Ibu Guru dimohon dengan sungguh-sungguh untuk mengisi angket ini. Jawaban yang Bapak/ Ibu Guru berikan tidak berpengaruh terhadap kedudukan Bapak/ Ibu guru disekolah.

Atas perhatian, bantuan, dan kesediaan Bapak/ Ibu Guru, saya sampaikan terima kasih.

Yogyakarta, 9 Juni 2015
Peneliti,



Bethi Dian Paramita
NIM. 11402241013

ANGKET PENELITIAN

Angket Uji Coba

Sebelum menjawab pertanyaan atau pernyataan, isilah identitas Bapak/ Ibu pada titik-titik yang tersedia di bawah ini:

Nama :

NIP :

Jenis Kleamin : laki-laki/ perempuan*)

Nama Sekolah :

Pendidikan Terakhir : SPG/ DII/ DIII/ DIV/ SI/ SII/ SIII*)

Pangkat/ Golongan :

Mata pelajaran yang diampu :

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan member *checklist* (✓) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu.

3. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/ Ibu terhadap setiap isi pernyataan.

4. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

5. Dimohon dalam memberikan jawaban tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

6. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan skripsi. Identitas Bapak/ Ibu akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja selanjutnya. Ini semata-mata hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

PRESTASI KERJA GURU:

No.	Indikator	SL	SR	KK	TP
1	Bapak/ Ibu membawakan kegiatan pembelajaran di kelas dalam keadaan tenang dan kondusif				
2	Bapak/ Ibu membiarkan peserta didik berbuat gaduh pada saat proses pembelajaran di kelas				
3	Bapak/ Ibu menegur peserta didik jika dalam berpakaian tidak sesuai dengan aturan sekolah yang berlaku				
4	Bapak/ Ibu datang ke sekolah tepat waktu untuk memberikan contoh perilaku disiplin kepada peserta didik				
5	Bapak/ Ibu berusaha menolong warga sekolah apabila melihat sedang dalam masalah dan membantu untuk menyelesaikan masalahnya				
6	Bapak/ Ibu berperilaku dan bertutur kata dengan baik				
7	Bapak/ Ibu melaksanakan kegiatan ibadah sholat dzuhur berjamaah di masjid sekolah				
8	Bapak/ Ibu berusaha melakukan pengenalan terhadap para peserta didik dengan cara mengenali kepribadian dan mengidentifikasi latar belakang para peserta didik				
9	Bapak/ Ibu menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai				
10	Bapak/ Ibu menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi pembelajaran yang dipilih				
11	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, Bapak/ Ibu melaksanakan proses pembelajaran yang aktif bagi para peserta didik				
12	Bapak/ Ibu memanfaatkan penilaian hasil pembelajaran untuk melakukan perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum				
13	Bapak/ Ibu memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik				
14	Bapak/ Ibu menggunakan materi pembelajaran yang telah dikuasai di dalam kegiatan pembelajaran dikelas				
15	Bapak/ Ibu aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan penulisan karya ilmiah				
16	Bapak/ Ibu membuat karya ilmiah secara rutin				
17	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik				

18	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama tenaga pendidik dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik				
19	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/ wali peserta didik dalam proses pembimbingan peserta didik				
20	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitar di dalam kegiatan pendidikan dan pengembangan sekolah				
21	Bapak/ Ibu dapat menyesuaikan diri dengan suasana baru dalam proses kegiatan pembelajaran yang ditemui				

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH:

No.	Indikator	SL	SR	KK	TP
1	Kepala sekolah memberikan perlakuan yang sama terhadap Bapak/ Ibu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda				
2	Kepala sekolah bersikap arif dan bijaksana dalam menyikapi perilaku dan kesalahan yang diperbuat oleh Bapak/ Ibu				
3	Kepala sekolah memberikan sugesti atau saran kepada Bapak/ Ibu di dalam memelihara dan meningkatkan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing				
4	Kepala sekolah meminta sugesti atau saran kepada Bapak/ Ibu di dalam mengambil keputusan				
5	Kepala Sekolah menyediakan perlengkapan dan peralatan yang memadai bagi Bapak/ Ibu dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan				
6	Kepala sekolah memberikan waktu yang cukup dan suasana yang mendukung bagi Bapak/ Ibu dalam pelaksanaan tugas				
7	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada Bapak/ Ibu untuk mencapai tujuan dari pendidikan yang telah ditetapkan				
8	Kepala sekolah membawa perubahan sikap dan perilaku yang lebih baik bagi Bapak/ Ibu di dalam kegiatan pendidikan				
9	Kepala sekolah dihormati dan dijaga integritasnya sebagai seorang pemimpin di sekolah oleh Bapak/ Ibu				

10	Kepala Sekolah menjadi pusat perhatian Bapak/ Ibu dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan disekolah				
11	Kepala sekolah menjadi sumber semangat dan rasa percaya diri bagi Bapak/ Ibu, sehingga Bapak/ Ibu mampu menrima dan memahami tujuan sekolah dengan antusias				
12	Kepala sekolah menjadi sumber inspirasi bagi Bapak/ Ibu dalam menjalankan tugas				
13	Kepala sekolah memperhatikan dan memenuhi kebutuhan Bapak/ Ibu di dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab Bapak/ Ibu				
14	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap hasil kerja/ prestasi yang telah dicapai oleh Bapak/ Ibu				

MOTIVASI KERJA GURU

No.	Indikator	SL	SR	KK	TP
1	Bapak/ Ibu mempersiapkan rencana pembelajaran dengan baik				
2	Bapak/ Ibu menerapkan berbagai model pembelajaran yang sesuai dengan kondisi akan meningkatkan kreatifitas siswa yang memberi efek pada prestasi kerja				
3	Media pembelajaran yang disediakan mendorong Bapak/ Ibu untuk lebih kreatif dalam mengajar (bekerja)				
4	Bapak/ Ibu mengikuti seminar dan pelatihan yang relevan dengan tugas pokok guru				
5	Keinginan berprestasi mendorong Bapak/ Ibu untuk kreatif membuat variasi media pembelajaran				
6	Keinginan berprestasi mendorong Bapak/ Ibu untuk melakukan penelitian ilmiah				
7	Kritik dan saran dari rekan kerja dan siswa mendorong Bapak/ Ibu untuk melaksanakan tugas dengan baik				
8	Hubungan yang harmonis dengan atasan/ kepala sekolah mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
9	Hubungan yang harmonis dengan rekan guru mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
10	Hubungan yang harmonis dengan MGMP mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
11	Hubungan yang harmonis dengan karyawan sekolah mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				

12	Hubungan yang harmonis dengan siswa mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
13	Bapak/ Ibu akan menanyakan dan berkonsultasi kepada rekan kerja bahkan kepala sekolah jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan,				
14	Jalinan komunikasi yang baik dengan siswa dan rekan kerja mendorong Bapak/ Ibu untuk meningkatkan prestasi				
15	Bapak/ Ibu meyakini karya yang dibuat atau penelitian yang dilakukan akan meningkatkan KBM				
16	Bapak/ Ibu bersedia mengerjakan tugas tambahan walaupun mengurangi jam mengajar seperti menjadi wakil kepala sekolah, menjadi ketua program keahlian atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya				
17	Keinginan menuju karir mendorong Bapak/ Ibu untuk bekerja lebih giat				
18	Bapak/ Ibu bersedia mengerjakan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar seperti menjadi wali kelas, pengawas tes semester atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya				
19	Bapak/ Ibu menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)				

“Mohon bapak/ ibu memeriksa kembali jawaban, sehingga tidak ada pertanyaan yang belum dijawab”

***** Terima Kasih *****

LAMPIRAN 2:

Tabulasi Data Instrumen Uji Coba

DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN PRESTASI KERJA GURU

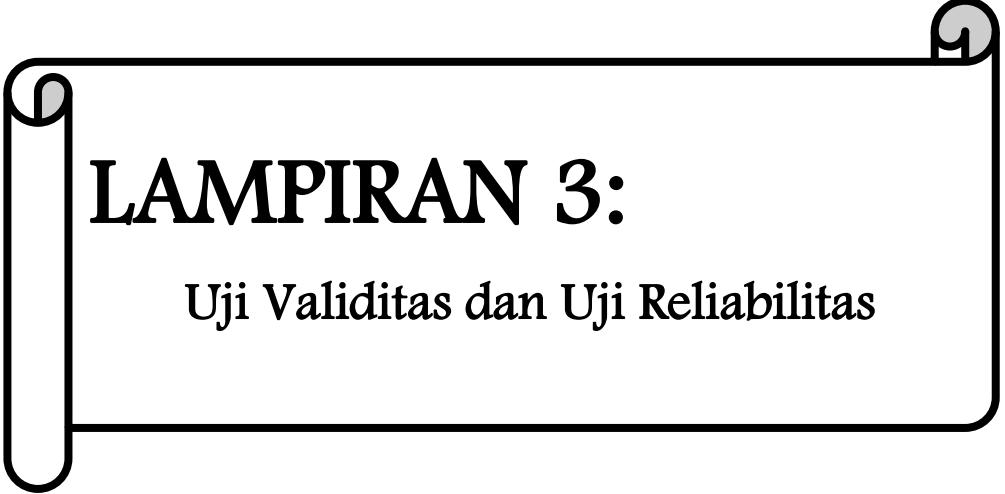
Responden	Jawaban Pertanyaan ke																					Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	
1	4	1	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	61
2	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	2	4	3	68
3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	71
4	4	1	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	66
5	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	4	4	2	2	4	67
6	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	4	67
7	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	4	3	3	4	68
8	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	60
9	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	1	4	4	2	2	3	64
10	3	1	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	4	4	3	3	64
11	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	2	51
12	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	4	4	4	3	4	69
13	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	4	71
14	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	69
15	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	4	65
16	4	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	1	4	4	4	3	3	66
17	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	2	2	3	64
18	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	4	4	3	3	3	66
19	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	2	3	59
20	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	2	4	74
21	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	1	4	4	2	3	3	67
22	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	4	3	2	4	67
23	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
24	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	64
25	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	62
26	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	63
27	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	71

DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Responden	Jawaban Pertanyaan ke														Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	38
2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	35
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	34
4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	45
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
6	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	44
7	4	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	38
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
9	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	34
10	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	49
11	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	22
12	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	2	42
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	51
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	36
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	48
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
20	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	32
21	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	49
22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	35
23	2	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	42
24	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	49
25	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	38
26	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	35
27	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	46

DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN MOTIVASI KERJA GURU

Responden	Jawaban Pertanyaan ke																			Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	
1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	48
2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	48
3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	58
5	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	63
6	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	47
7	4	2	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	57
8	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	63
10	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	59
11	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	28
12	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	65
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	62
14	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	2	61
15	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	58
17	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	60
18	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	62
19	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	41
20	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	65
21	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	64
22	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	69
23	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	59
24	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	63
25	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	57
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	58
27	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	65



LAMPIRAN 3:

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

A. Uji Validitas Instrumen

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Guru

Correlations		TOTAL	
Butir No 1	Pearson Correlation	.153	
	Sig. (2-tailed)	.446	
	N	27	
Butir No 2	Pearson Correlation	-.523**	
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	27	
Butir No 3	Pearson Correlation	.386*	
	Sig. (2-tailed)	.047	
	N	27	
Butir No 4	Pearson Correlation	.258	
	Sig. (2-tailed)	.194	
	N	27	
Butir No 5	Pearson Correlation	.417*	
	Sig. (2-tailed)	.031	
	N	27	
Butir No 6	Pearson Correlation	.129	
	Sig. (2-tailed)	.520	
	N	27	
Butir No 7	Pearson Correlation	.335	
	Sig. (2-tailed)	.088	
	N	27	
Butir No 8	Pearson Correlation	.364	
	Sig. (2-tailed)	.062	
	N	27	
Butir No 9	Pearson Correlation	.764**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 10	Pearson Correlation	.635**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 11	Pearson Correlation	.447*	
	Sig. (2-tailed)	.019	
	N	27	
	Pearson Correlation	.490**	
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	27	
	Pearson Correlation	.612**	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	27	
	Pearson Correlation	.514**	
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	27	
	Pearson Correlation	.585**	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	27	
	Pearson Correlation	.496**	
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	27	
	Pearson Correlation	.720**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
	Pearson Correlation	.564**	
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	27	
	Pearson Correlation	.524**	
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	27	
	Pearson Correlation	.541**	
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	27	
	Pearson Correlation	.695**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
TOTAL	Pearson Correlation	.153	
	Sig. (2-tailed)	.446	
	N	27	

Table Caption

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Correlations		TOTAL			
Butir No 1	Pearson Correlation	.522**	Butir No 9		
	Sig. (2-tailed)	.005	Pearson Correlation	.795**	
	N	27	Sig. (2-tailed)	.000	
Butir No 2	Pearson Correlation	.493**	N	27	
	Sig. (2-tailed)	.009	Butir No 10	Pearson Correlation	.748**
	N	27	Sig. (2-tailed)	.000	
Butir No 3	Pearson Correlation	.831**	N	27	
	Sig. (2-tailed)	.000	Butir No 11	Pearson Correlation	.731**
	N	27	Sig. (2-tailed)	.000	
Butir No 4	Pearson Correlation	.748**	N	27	
	Sig. (2-tailed)	.000	Butir No 12	Pearson Correlation	.771**
	N	27	Sig. (2-tailed)	.000	
Butir No 5	Pearson Correlation	.550**	N	27	
	Sig. (2-tailed)	.003	Butir No 13	Pearson Correlation	.708**
	N	27	Sig. (2-tailed)	.000	
Butir No 6	Pearson Correlation	.763**	N	27	
	Sig. (2-tailed)	.000	Butir No 14	Pearson Correlation	.750**
	N	27	Sig. (2-tailed)	.000	
Butir No 7	Pearson Correlation	.754**	N	27	
	Sig. (2-tailed)	.000	TOTAL	Pearson Correlation	1
	N	27	Sig. (2-tailed)		
Butir No 8	Pearson Correlation	.684**	N	27	
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	27			

Table Caption

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

Correlations		TOTAL	
Butir No 1	Pearson Correlation	.723**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 2	Pearson Correlation	.564**	
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	27	
Butir No 3	Pearson Correlation	.507**	
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	27	
Butir No 4	Pearson Correlation	.492**	
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	27	
Butir No 5	Pearson Correlation	.780**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 6	Pearson Correlation	.463*	
	Sig. (2-tailed)	.015	
	N	27	
Butir No 7	Pearson Correlation	.760**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 8	Pearson Correlation	.570**	
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	27	
Butir No 9	Pearson Correlation	.688**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 10	Pearson Correlation	.810**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
TOTAL	Pearson Correlation	.753**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 11	Pearson Correlation	.753**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 12	Pearson Correlation	.763**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 13	Pearson Correlation	.621**	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	27	
Butir No 14	Pearson Correlation	.718**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 15	Pearson Correlation	.380	
	Sig. (2-tailed)	.050	
	N	27	
Butir No 16	Pearson Correlation	.477*	
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	27	
Butir No 17	Pearson Correlation	.689**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 18	Pearson Correlation	.678**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	
Butir No 19	Pearson Correlation	.497**	
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	27	
TOTAL	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	27	

Table Caption

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

B. UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

1. Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	14

3. Motivasi Kerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	19



LAMPIRAN 4:

Instrumen Penelitian

Hal : **Permohonan Pengisian Angket**

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu Guru SMK PGRI 1 Sentolo
Di Kulonprogo

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/ Ibu Guru perkenankanlah peneliti meminta sedikit pengorbanan waktu untuk mengisi angket ini.

Angket ini dibuat sehubungan dengan penelitian yang peneliti adakan sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta. Peneliti mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu Guru untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan dan pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu Guru yang sebenarnya.

Jawaban yang sesungguhnya akan sangat bermanfaat bagi penelitian ini. Oleh karena itu, Bapak/ Ibu Guru dimohon dengan sungguh-sungguh untuk mengisi angket ini. Jawaban yang Bapak/ Ibu Guru berikan tidak berpengaruh terhadap kedudukan Bapak/ Ibu guru disekolah.

Atas perhatian, bantuan, dan kesediaan Bapak/ Ibu Guru, peneliti sampaikan terima kasih.

Yogyakarta, 6 Juli 2015

Peneliti,



Bethi Dian Paramita
NIM. 11402241013

ANGKET PENELITIAN

Sebelum menjawab pernyataan, isilah identitas Bapak/ Ibu (**boleh diisi dan boleh tidak diisi**) pada titik-titik yang tersedia di bawah ini:

Nama :

NIP :

Jenis Kleamin : laki-laki/ perempuan*)

Nama Sekolah :

Pendidikan Terakhir : SPG/ DII/ DIII/ DIV/ SI/ SII/ SIII*)

Pangkat/ Golongan :

Mata pelajaran yang diampu :

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk pengisian:

7. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
8. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan member *checklist* (✓) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu.
9. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/ Ibu terhadap setiap isi pernyataan.
10. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

11. Dimohon dalam memberikan jawaban tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
12. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan skripsi. Identitas Bapak/ Ibu akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja selanjutnya. Ini semata-mata hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

PRESTASI KERJA GURU:

No.	Indikator	SL	SR	KK	TP
1	Bapak/ Ibu menegur peserta didik jika dalam berpakaian tidak sesuai dengan aturan sekolah yang berlaku				
2	Bapak/ Ibu berusaha menolong warga sekolah apabila melihat sedang dalam masalah dan membantu untuk menyelesaikan masalahnya				
3	Bapak/ Ibu menentukan strategi pembelajaran berdasarkan kareakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai				
4	Bapak/ Ibu menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi pembelajaran yang dipilih				
5	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, Bapak/ Ibu melaksanakan proses pembelajaran yang aktif bagi para peserta didik				
6	Bapak/ Ibu memanfaatkan penilaian hasil pembelajaran untuk melakukan perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum				
7	Bapak/ Ibu memfasilitasi para peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik yang dimiliki				
8	Bapak/ Ibu menggunakan materi pembelajaran yang telah dikuasai di dalam kegiatan pembelajaran dikelas				
9	Bapak/ Ibu aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan penulisan karya ilmiah				
10	Bapak/ Ibu membuat karya ilmiah secara rutin				
11	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik				
12	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif denagan sesama tenaga pendidik dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik				
13	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/ wali peserta didik dalam proses pembimbingan peserta didik				
14	Bapak/ Ibu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitar di dalam kegiatan pendidikan dan pengembangan sekolah				
15	Bapak/ Ibu dapat menyesuaikan diri dengan suasana baru dalam proses kegiatan pembelajaran yang ditemui				

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH:

No.	Indikator	SL	SR	KK	TP
1	Kepala sekolah memberikan perlakuan yang sama terhadap Bapak/ Ibu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda				
2	Kepala sekolah bersikap arif dan bijaksana dalam menyikapi perilaku dan kesalahan yang diperbuat oleh Bapak/ Ibu				
3	Kepala sekolah memberikan sugesti atau saran kepada Bapak/ Ibu di dalam memelihara dan meningkatkan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing				
4	Kepala sekolah meminta sugesti atau saran kepada Bapak/ Ibu di dalam mengambil keputusan				
5	Kepala sekolah menyediakan perlengkapan dan peralatan yang memadai bagi Bapak/ Ibu dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan				
6	Kepala sekolah memberikan waktu yang cukup dan suasana yang mendukung bagi Bapak/ Ibu dalam pelaksanaan tugas				
7	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada Bapak/ Ibu utnuk mencapai tujuan dari pendidikan yang telah ditetapkan				
8	Kepala sekolah membawa perubahan sikap dan perilaku yang lebih baik bagi Bapak/ Ibu di dalam kegiatan pendidikan				
9	Kepala sekolah dihormati dan dijaga integritasnya sebagai seorang pemimpin di sekolah oleh Bapak/ Ibu				
10	Kepala sekolah menjadi pusat perhatian Bapak/ Ibu dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan disekolah				
11	Kepala sekolah menjadi sumber semangat dan rasa percaya diri bagi Bapak/ Ibu, sehingga Bapak/ Ibu mampu menrima dan memahami tujuan sekolah dengan antusias				
12	Kepala sekolah menjadi sumber inspirasi bagi Bapak/ Ibu dalam menjalankan tugas				
13	Kepala sekolah memperhatikan dan memenuhi kebutuhan Bapak/ Ibu di dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab Bapak/ Ibu				
14	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap hasil kerja/ prestasi yang telah dicapai oleh Bapak/ Ibu				

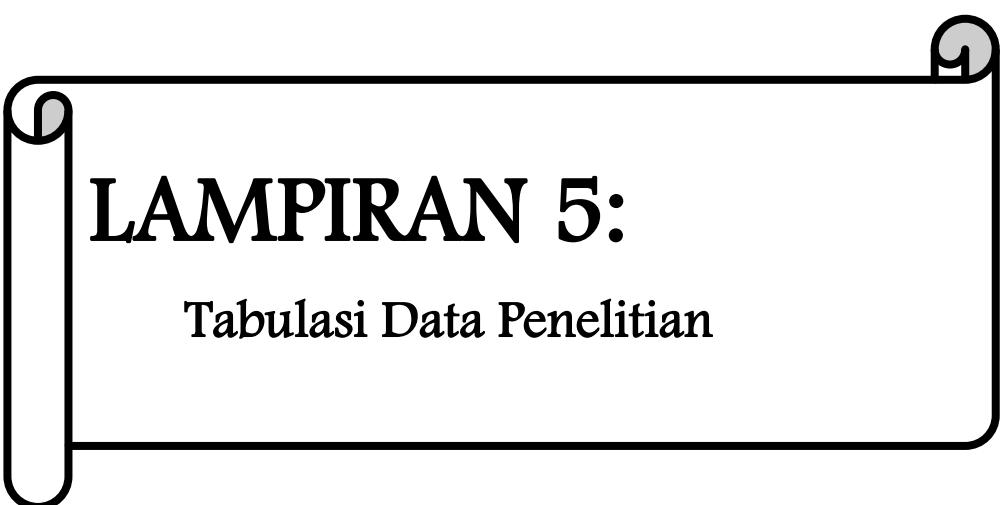
MOTIVASI KERJA GURU

No.	Indikator	SL	SR	KK	TP
1	Bapak/ Ibu mempersiapkan rencana pembelajaran dengan baik				
2	Bapak/ Ibu menerapkan berbagai model pembelajaran yang sesuai dengan kondisi akan meningkatkan kreatifitas siswa yang memberi efek pada prestasi kerja				
3	Media pembelajaran yang disediakan mendorong Bapak/ Ibu untuk lebih kreatif dalam mengajar (bekerja)				
4	Bapak/ Ibu mengikuti seminar dan pelatihan yang relevan dengan tugas pokok guru				
5	Keinginan berprestasi mendorong Bapak/ Ibu untuk kreatif membuat variasi media pembelajaran				
6	Keinginan berprestasi mendorong Bapak/ Ibu untuk melakukan penelitian ilmiah				
7	Kritik dan saran dari rekan kerja dan siswa mendorong Bapak/ Ibu untuk melaksanakan tugas dengan baik				
8	Hubungan yang harmonis dengan atasan/ kepala sekolah mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
9	Hubungan yang harmonis dengan rekan guru mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
10	Hubungan yang harmonis dengan MGMP mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
11	Hubungan yang harmonis dengan karyawan sekolah mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
12	Hubungan yang harmonis dengan siswa mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih giat				
13	Bapak/ Ibu akan menanyakan dan berkonsultasi kepada rekan kerja bahkan kepala sekolah jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan,				
14	Jalinan komunikasi yang baik dengan siswa dan rekan kerja mendorong Bapak/ Ibu untuk meningkatkan prestasi				
15	Bapak/ Ibu bersedia mengerjakan tugas tambahan walaupun mengurangi jam mengajar seperti menjadi wakil kepala sekolah, menjadi ketua program keahlian atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya				
16	Keinginan menuju karir mendorong Bapak/ Ibu untuk bekerja lebih giat				

17	Bapak/ Ibu bersedia mengerjakan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar seperti menjadi wali kelas, pengawas tes semester atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya				
18	Bapak/ Ibu menciptakan inovasi pembelajaran guna peningkatan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)				

“Mohon bapak/ ibu memeriksa kembali jawaban, sehingga tidak ada pernyataan yang belum dijawab”

***** Terima Kasih *****



LAMPIRAN 5:

Tabulasi Data Penelitian

DATA HASIL PENELITIAN PRESTASI KERJA GURU

Responden	Jawaban Pertanyaan ke															Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	4	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3	3	3	47
2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	47
4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	3	2	2	2	38
5	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	24
6	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	28
7	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	29
8	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	29
9	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	27
10	4	3	2	4	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	4	41
11	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	53
12	4	4	3	3	4	4	2	4	2	1	4	4	3	3	4	49
13	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	2	27
14	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	29
15	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	3	3	4	52
16	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	2	3	3	44
17	3	2	3	2	4	3	1	4	2	1	4	4	3	4	4	44
18	4	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	34
19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
21	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	28
22	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	28
23	2	2	3	4	4	4	3	4	1	1	3	4	3	2	3	43
24	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	39
25	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	28
26	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	29
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	57
28	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	2	2	3	39
29	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	29
30	4	3	2	2	2	2	3	4	2	1	4	3	3	3	4	42

DATA HASIL PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Responden	Jawaban Pertanyaan ke														Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	
1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	46
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	40
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	49
5	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	25
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	39
7	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	41
8	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	40
9	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	28
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	42
11	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52
12	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53
13	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	27
14	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	41
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	52
16	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	50
17	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52
18	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	28
19	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	40
20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
21	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	39
22	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	32
23	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	45
24	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	40
25	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	40
26	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	40
27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	51
28	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	41
29	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3	40
30	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	42

DATA HASIL PENELITIAN MOTIVASI KERJA GURU

Responden	Jawaban Pertanyaan ke																		Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	
1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	65
2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	61
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	58
4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	54
5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	32
6	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	34
7	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	35
8	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	37
9	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	33
10	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	53
11	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
12	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	54
13	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	32
14	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	35
15	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	51
16	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	35
17	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	65
18	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	33
19	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	51
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	68
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	34
22	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	1	2	34
23	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	53
24	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	35
25	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	61
26	3	2	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	49
27	3	2	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
28	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	52
29	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	50
30	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	53

REKAP DATA PENELITIAN

Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Motivasi Kerja Guru (X2)	Prestasi Kerja Guru (Y)
1	46	65	47
2	40	61	55
3	53	58	47
4	49	54	38
5	25	32	24
6	39	34	28
7	41	35	29
8	40	37	29
9	28	33	27
10	42	53	41
11	52	63	53
12	53	54	49
13	27	32	27
14	41	35	29
15	52	51	52
16	50	35	44
17	52	65	44
18	28	33	34
19	40	51	29
20	54	68	58
21	39	34	28
22	32	34	28
23	45	53	43
24	40	35	39
25	40	61	28
26	40	49	29
27	51	58	57
28	41	52	39
29	40	50	29
30	42	53	42



LAMPIRAN 6:

Distribusi Frekuensi

HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru	Prestasi Kerja Guru
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		42.0667	47.6000	38.2000
Median		41.0000	51.0000	38.5000
Mode		40.00	35.00	29.00
Std. Deviation		8.22080	12.13317	10.53205
Minimum		25.00	32.00	24.00
Maximum		54.00	68.00	58.00
Sum		1262.00	1428.00	1146.00

HASIL KATEGORISASI

No	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)		Motivasi Kerja Guru (X2)		Prestasi Kerja Guru (Y)	
1	46	Tinggi	65	Tinggi	47	Tinggi
2	40	Sedang	61	Tinggi	55	Tinggi
3	53	Tinggi	58	Tinggi	47	Tinggi
4	49	Tinggi	54	Sedang	38	Sedang
5	25	Rendah	32	Rendah	24	Rendah
6	39	Sedang	34	Rendah	28	Rendah
7	41	Sedang	35	Rendah	29	Rendah
8	40	Sedang	37	Sedang	29	Rendah
9	28	Sedang	33	Rendah	27	Rendah
10	42	Sedang	53	Sedang	41	Sedang
11	52	Tinggi	63	Tinggi	53	Tinggi
12	53	Tinggi	54	Sedang	49	Tinggi
13	27	Rendah	32	Rendah	27	Rendah
14	41	Sedang	35	Rendah	29	Rendah
15	52	Tinggi	51	Sedang	52	Tinggi
16	50	Tinggi	35	Rendah	44	Sedang
17	52	Tinggi	65	Tinggi	44	Sedang
18	28	Sedang	33	Rendah	34	Sedang
19	40	Sedang	51	Sedang	29	Rendah
20	54	Tinggi	68	Tinggi	58	Tinggi
21	39	Sedang	34	Rendah	28	Rendah
22	32	Sedang	34	Rendah	28	Rendah
23	45	Tinggi	53	Sedang	43	Sedang
24	40	Sedang	35	Rendah	39	Sedang
25	40	Sedang	61	Tinggi	28	Rendah
26	40	Sedang	49	Sedang	29	Rendah
27	51	Tinggi	58	Tinggi	57	Tinggi
28	41	Sedang	52	Sedang	39	Sedang
29	40	Sedang	50	Sedang	29	Rendah
30	42	Sedang	53	Sedang	42	Sedang

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

PRESTASI KERJA GURU					
Skor Max	4	x	15	=	60
Skor Min	1	x	15	=	15
Mi	75	/	2	=	37,5
Sdi	45	/	6	=	7,5
Baik	$= X > M + SD$				
Cukup	$= M - SD < X < M + SD$				
Kurang	$= X < M - SD$				
Kategori:					
Baik	$= x > 37,5 + 7,5$			$= x > 45$	
Cukup	$= 37,5 - 7,5 < x < 37,5 + 7,5$			$= 30 - 45$	
Kurang	$= X < 37,5 - 7,5$			$= X < 30$	

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH					
Skor Max	4	x	14	=	56
Skor Min	1	x	14	=	14
Mi	70	/	2	=	35
Sdi	42	/	6	=	7
Baik	$= X > M + SD$				
Cukup	$= M - SD < X < M + SD$				
Kurang	$= X < M - SD$				
Kategori:					
Baik	$= x > 35 + 7$			$= x > 42$	
Cukup	$= 35 - 7 < x < 35 + 7$			$= 28 - 42$	
Kurang	$= X < 35 - 7$			$= X < 28$	

MOTIVASI KERJA GURU					
Skor Max	4	x	18	=	72
Skor Min	1	x	18	=	18
Mi	90	/	2	=	45
Sdi	54	/	6	=	9
Baik	$= X > M + SD$				
Cukup	$= M - SD < X < M + SD$				
Kurang	$= X < M - SD$				
Kategori:					
Baik	$= x > 45 + 9$			$= x > 54$	
Cukup	$= 45 - 9 < x < 45 + 9$			$= 36 - 54$	
Kurang	$= X < 45 - 9$			$= X < 36$	

PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. Prestasi Kerja Guru

Min	24
Max	58
R	38,2
N	30
K	$1 + 3,3 \log n$
	5,87
\approx	6
P	5,7

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	53,0 – 58,7	4	13,3%
2	47,2 – 52,9	2	6,7%
3	41,4 – 47,1	6	20,0%
4	35,6 – 41,3	4	13,3%
5	29,8 – 35,5	1	3,3%
6	24,0 – 29,7	13	43,4%
Jumlah		30	100%

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Min	25
Max	54
R	42,06
N	30
K	$1 + 3,3 \log n$
	5,87
\approx	6
P	4,8

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	49,5 – 54,3	8	26,7%
2	44,6 – 49,4	3	10,0%
3	39,7 – 44,5	12	40,0%
4	34,8 – 39,6	2	6,7%
5	29,9 – 34,7	1	3,3%
6	25,0 – 29,8	4	13,3%
Jumlah		30	100%

3. Motivasi Kerja Guru

Min	32
Max	68
R	47,6
N	30
K	$1 + 3,3 \log n$
	5,87
\approx	6
P	6

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	62,5 – 68,5	4	13,3%
2	56,4 – 62,4	4	13,3%
3	50,3 – 56,3	8	26,7%
4	44,2 – 50,2	2	6,7%
5	38,1 – 44,1	0	0,0%
6	32,0 – 38,0	12	40,0%
Jumlah		30	100%

LAMPIRAN 7:

Uji Prasyarat Analisis:

- A. Uji Linieritas**
- B. Uji Multikolinieritas**

A. Uji Linieritas

Prestasi_Kerja_Guru *Kepemimpinan_Kepala_Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2472.467	15	164.831	3.100	.020
		Linearity	1891.932	1	1891.932	35.585	.000
		Deviation from Linearity	580.534	14	41.467	.780	.676
	Within Groups		744.333	14	53.167		
		Total	3216.800	29			

Prestasi_Kerja_Guru *Motivasi_Kerja_Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2273.050	15	151.537	2.248	.069
		Linearity	1655.366	1	1655.366	24.556	.000
		Deviation from Linearity	617.684	14	44.120	.654	.781
	Within Groups		943.750	14	67.411		
		Total	3216.800	29			

B. Uji Multikolinieritas

Correlations

Correlations

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

LAMPIRAN 8:

Hasil Analisis:

- A. Analisis Regresi Ganda**
- B. Sumbangan Relatif (SR) dan
Sumbangan Efektif (SE)**

HASIL KORELASI SECARA PARSIAL

Correlations

		Correlations		
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru	Prestasi Kerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.705**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.705**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Prestasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.767**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30

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

HASIL UJI KORELASI SECARA SIMULTAN

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.624	6.456

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2091.383	27	1045.691	25.087	^{.000^b}
	Residual	1125.417				
	Total	3216.800				

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.295	6.270		-.685	.499
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.665	.206	.519	3.234	.003
	Motivasi Kerja Guru	.305	.139	.351	2.187	.038

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

HASIL PERHITUNGAN SUMBANGAN RELATIF (SR) DAN SUMBANGAN EFEKTIF (SE)

1. Sumbangan Relatif (SR)

a. SR Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Rumus:

$$SR\%X_1 = \frac{a_1 \sum x_1 y}{Jk_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

$SR\%X_1$: Sumbangan Relatif Prediktor X_1

$SR\%X_2$: Sumbangan Relatif Prediktor X_2

a_1 : koefisien prediktor X_1

a_2 : koefisien prediktor X_2

Jk_{reg} : jumlah kuadrat regresi

$$SR\%X_1 = \frac{0,665 \times 1925,6}{2091,383} \times 100\%$$

$$= \frac{1.280,524}{2091,383} \times 100\%$$

$$= 61,22857\% \rightarrow 61,23\%$$

b. SR Motivasi Kerja Guru (X_2)

Rumus:

$$SR\%X_2 = \frac{a_2 \sum x_2 y}{Jk_{reg}} \times 100\%$$

$$SR\%X_2 = \frac{0,305 \times 2658,4}{2091,383} \times 100\%$$

$$= \frac{810,812}{2091,383} \times 100\%$$

$$= 38,76918\% \rightarrow 38,77\%$$

2. Sumbangan Efektif (SE)

- a. SE Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Rumus:

$$SE\%X_1 = SR\%X_1 \times R^2$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

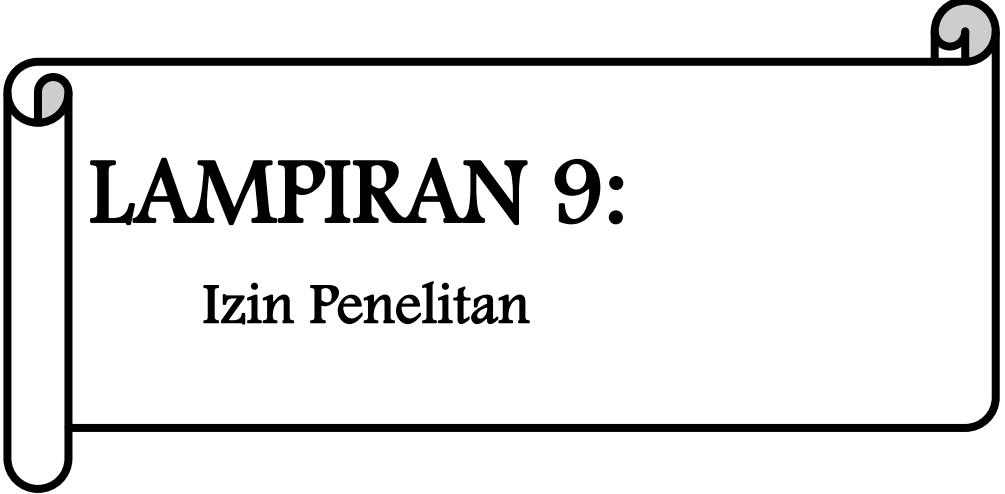
$$\begin{aligned} SE\%X_1 &= \frac{0,665 \times 1925,6}{2091,383} \times 100\% \times 0,650 \\ &= 61,23\% \times 0,650 \\ &= 39,7995\% \rightarrow 39,80\% \end{aligned}$$

- b. SE Motivasi Kerja Guru (X_2)

Rumus:

$$SE\%X_2 = SR\%X_2 \times R^2$$

$$\begin{aligned} SE\%X_2 &= \frac{0,305 \times 2658,4}{2091,383} \times 100\% \times 0,650 \\ &= 38,77\% \times 0,650 \\ &= 25,20\% \end{aligned}$$



LAMPIRAN 9:

Izin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
 Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
 Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 1310 /UN34.18/LT/2015
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

15 Juni 2015

Yth. Gubernur DIY

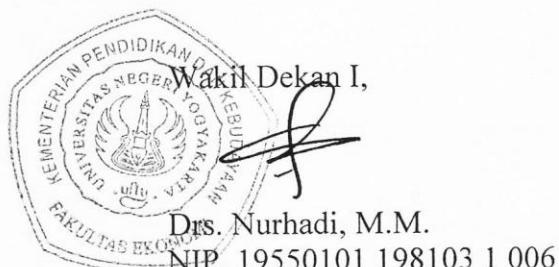
**Cq. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Sekda Provinsi DIY
 Jalan Malioboro, Komplek Kepatihan, Danurejan, Yogyakarta
 D. I. Y O G Y A K A R T A**

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Administrasi/Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan tahun 2011 bermaksud mencari data untuk keperluan penulisan Tugas Akhir Skripsi (TAS), adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama	:	Bethi Dian Paramita
NIM	:	11402241013
Jurusan/Prodi	:	Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan	:	Ijin Penelitian
Judul TAS	:	“Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo”

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
 Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/284/6/2015

Membaca Surat	: WAKIL DEKAN 1 FAKULTAS EKONOMI	Nomor	: 1310/UN34.18/LT/2015
Tanggal	: 15 JUNI 2015	Perihal	: IJIN PENELITIAN/RISET

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DILINJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama	: BETHI DIAN PARAMITA	NIP/NIM : 11402241013
Alamat	: FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA	
Judul	: HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA GURU DI SMK PGRI 1 SENTOLO KULONPROGO	
Lokasi	: DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY	
Waktu	: 16 JUNI 2015 s/d 16 SEPTEMBER 2015	

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui Institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 16 JUNI 2015

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI KULON PROGO C.Q KPT KULON PROGO
3. DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY
4. WAKIL DEKAN 1 FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO
BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU
 Unit 1: Jl. Perwakilan No. 1, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 775208 Kode Pos 55611
 Unit 2: Jl. KHA Dahlan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 774402 Kode Pos 55611
 Website: bppt.kulonprogokab.go.id Email : bppt@kulonprogokab.go.id

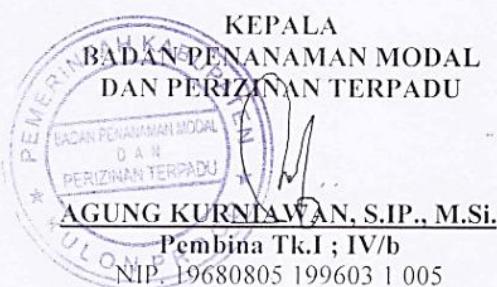
SURAT KETERANGAN / IZIN

Nomor : 070.2 /00596/VI/2015

Memperhatikan	:	Surat dari Sekretariat Daerah Provinsi DIY Nomor:070/REG/v/284/6/2015, TANGGAL: 16 JUNI 2015, PERIHAL: IZIN PENELITIAN
Mengingat	:	<ol style="list-style-type: none"> Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri; Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta; Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 16 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah; Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 73 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Unsur Organisasi Terendah Pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu..
Diiizinkan kepada	:	BETHI DIAN PARAMITA
NIM / NIP	:	11402241013
PT/Instansi	:	UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Keperluan	:	IZIN PENELITIAN
Judul/Tema	:	HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA GURU DI SMK PGRI 1 SENTOLO KULON PROGO
Lokasi	:	SMK PGRI 1 SENTOLO KULON PROGO
Waktu	:	16 Juni 2015 s/d 16 September 2015

- Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
- Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
- Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.
- Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan menjadi tanggung jawab sepenuhnya peneliti
- Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
- Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Ditetapkan di : Wates
 Pada Tanggal : 16 Juni 2015



Tembusan kepada Yth. :

- Bupati Kulon Progo (Sebagai Laporan)
- Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
- Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Kulon Progo
- Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo
- Kepala SMK PGRI 1 Sentolo
- Yang bersangkutan
- Arsip

**YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN PGRI
SMK PGRI 1 SENTOLO**

KOMPETENSI KEAHLIAN:

Akuntansi (B) - Adm. Perkantoran (B) – Jasa Boga (Terdaftar)
Nomor: 21.01/BAP-SM/TU/XII/2013

Alamat: Jl. Raya Sentolo Km. 18 Kulon Progo HP. 08156860423 Yogyakarta Kode Pos 55664

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 3462/SMK PGRI/IX/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Dra. NUR AINI SULISTYAWATI
NIP	:	19660212 199103 2 008
Pangkat/ Gol	:	Pembina , IV/ a
Jabatan	:	Kepala Sekolah

Menerangkan mahasiswa di bawah ini:

Nama	:	Bethi Dian Paramita
NIM	:	11402241013
Mahasiswa	:	Universitas Negeri Yogyakarta
Program Studi	:	Pendidikan Administrasi Perkantoran

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi di SMK PGRI 1 Sentolo yang berjudul: “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo” pada tanggal 16 Juni s/d 16 September 2015.

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sentolo, 17 September 2015

Kepala Sekolah,

