

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN  
KECAMATAN PUJUT**

**TESIS**



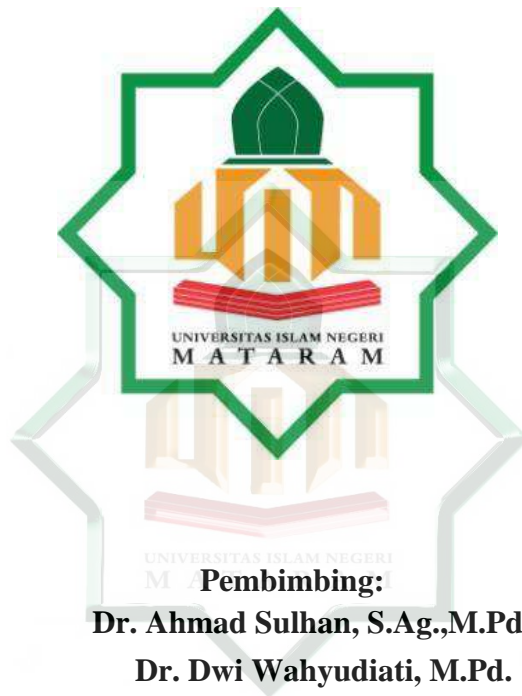
**Oleh:**

**AGUS ARGAWAN BUDI  
NIM: 200403038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
2021**



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN  
KECAMATAN PUJUT**



Perpustakaan UIN Mataram  
Oleh:

**AGUS ARGAWAN BUDI**  
**NIM: 200403038**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan  
untuk mendapat gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MATARAM 2021**

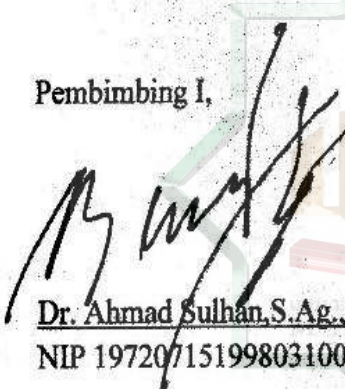
## PERSETUJUAN PEMBIMBING


Tesis oleh: Agus Argawan Budi NIM: 200403038 dengan judul, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut, telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 13 November 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Dr. Ahmad Sulhan, S.Ag., M.Pd.I  
NIP 197207151998031004

  
Dr. Dwi Wahyudiati, M.Pd.  
NIP 1984103002009122003

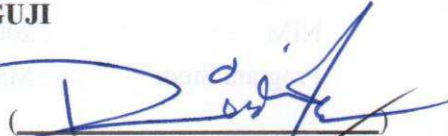
Perpustakaan UIN Mataram

## PENGESAHAN PENGUJI

Tesis oleh: Agus Argawan Budi NIM: 200403038 dengan judul, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut, telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pascasarjana UIN Mataram pada tanggal 15 September 2021.

## DEWAN PENGUJI

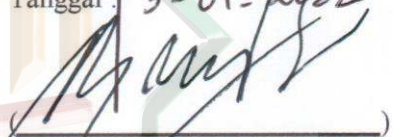
Dr. Yudin Citriadin, M.Pd.  
NIP. 197808162007101006  
(Penguji I)

  
Tanggal : 03 - 01 - 2022

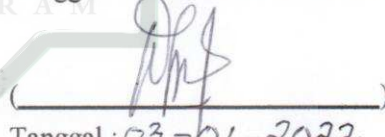
Dr. Bahtiar, M.Pd.Si  
NIP. 197807192005011006  
(Penguji II)

  
Tanggal : 3 - 01 - 2022

Dr. Ahmad Sulhan, S.Ag.M.Pd.I  
NIP. 197207151998031004  
(Penguji III)

  
Tanggal : 03-01-2022

Dr. Dwi Wahyudiati, M.Pd  
NIP. 198410302009122003  
(Penguji IV)

  
Tanggal : 03 - 01 - 2022

Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

  
**Prof. Dr. H. Fahrurrozi, M.Ag.**  
NIP. 197512312005011010



UPT. TIPD UIN Mataram

Plagiarism Checker Certificate



NO: TIPD/01/PLGX/0489/2021

Sertifikat ini diberikan kepada :

**AGUS ARGAWAN BUDI (200403038)**

Dengan Judul Tesis :

*"Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SDN 2 Sengkol dan SDN  
Barelantan Kecamatan Pujjut"*

Tesis Tersebut telah Melakukan Uji Cek Plagiasi Menggunakan Aplikasi Turnitin

**Similarity Found: 12%**

Submission Date : 13-Dec-2021 04:50PM (UTC+0800)

Submission ID : 1728983722



Agus Murjihadi, M.Ag  
NIP. 197907262011011006

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN  
KECAMATAN PUJUT**

**Oleh :**  
**AGUS ARGAWAN BUDI**  
**NIM: 200403038**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan noneksperimen atau studi *cross sectional*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik menggunakan aplikasi SPSS Ver. 17.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan dan motivasi adalah kombinasi dari kekuatan dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik, mengubah potensi menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan organisasi. 2). Terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, karena kepemimpinan di sekolah dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang antara lain berfungsi sebagai manajer pendidikan dan sebagai pemimpin pembelajaran. 3). Terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan tugas guru untuk menemukan potensi diri dan mengembangkannya sendiri sebagai modal dan potensi profesional dalam mengelola proses mengajar dan belajar yang berhasil.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepala sekolah, motivasi, kinerja guru

**THE RELATIONSHIP OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP STYLE  
AND MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE IN  
SDN 2 SENGKOL AND SDN BARELANTAN  
PUJUT DISTRICT**

**By :**

**AGUS ARGAWAN BUDI**

**NIM: 200403038**

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the relationship between the principal's leadership style and motivation on teacher performance at SDN 2 Sengkol and SDN Barelantan. This study uses a quantitative research approach with a non-experimental design or a cross-sectional study. Data collection techniques were carried out by questionnaires, documentation and interviews. Technical data analysis was carried out by statistical analysis using the SPSS Ver application. 17.00. the results of the study show that: 1). There is a positive relationship between the principal's leadership style and motivation on teacher performance, because leadership and motivation are a combination of the dynamic power of a leader to influence others to be willing to change towards a better life order, turning potential into reality to achieve organizational goals. 2). There is a positive relationship between the principal's leadership style and teacher performance, because leadership in schools is carried out by a principal who, among other things, functions as an education manager and as a learning leader. 3). There is a positive relationship between work motivation and teacher performance. This is related to the task of the teacher to find his own potential and develop it himself as capital and professional potential in managing a successful teaching and learning process.

**Keywords: leadership style, principal, motivation, teacher performance**



علاقة أسلوب القيادة الرئيسي  
والتحفيز على أداء المعلم في  
سردن برلنتن و سردن ٢ سنكل

(SDN Barelantan و SDN 2 Sengkol)

منطقة بوجوت

بواسطة :

أجوس أرجوان بودي

رقم الهوية: ٢٠٠٤٠٣٠٣٨

نبذة مختصرة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أسلوب القيادة للمدير والدافع على أداء المعلم في سردن برلنتن و سردن ٢ سنكل (SDN Barelantan و SDN 2 Sengkol). تستخدم هذه الدراسة نهج بحث كمي مع تصميم غير تجريبي أو دراسة مقطعية. تم تنفيذ تقنيات جمع البيانات من خلال الاستبيانات والتوثيق والمقابلات. تم إجراء تحليل البيانات الفنية عن طريق التحليل الإحصائي باستخدام تطبيق SPSS Ver. 17.00. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- (1). هناك علاقة إيجابية بين أسلوب القيادة للمدير والتحفيز على أداء المعلم ، لأن القيادة والتحفيز هما مزيج من القوة الديناميكية للقائد للتأثير على الآخرين ليكونوا على استعداد للتغيير نحو نظام حياة أفضل ، وتحويل الإمكانيات إلى حقيقة لتحقيقها أهداف تنظيمية. (2). هناك علاقة إيجابية بين أسلوب القيادة للمدير وأداء المعلم ، لأن القيادة في المدارس يتم تنفيذها من قبل مدير المدرسة الذي ، من بين أمور أخرى ، يعمل كمدير للتعليم وكقائد تعليمي. (3). هناك علاقة ايجابية بين الدافعية للعمل وأداء المعلم. يرتبط هذا بمهمة المعلم لإيجاد إمكاناته الخاصة وتطويرها بنفسه كرأس مال وإمكانات مهنية في إدارة عملية تعليم وتعلم ناجحة.

الكلمات المفتاحية: أسلوب القيادة ، المدير ،  
الدافع ، أداء المعلم

## MOTTO

“Orang yang cerdas adalah yang menekan nafsunya dan beramal untuk kehidupan setelah kematian, sedangkan orang dungu adalah yang mengikuti hawa nafsunya dan mengangankan kepada Allah berbagai angan-angan.”

(HR. Tirmizi, 2459)



Perpustakaan UIN Mataram

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupersembahkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas tesis saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga tesis saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk:

1. Kepada istri dan anak-anak saya yang tercinta yaitu Hj. Suma'yah Nurhidayat dan Budi Permadi Hidayat, Elisa Pujiwati Nurhidayat, Muhammad Puquh Pringganegara dan Muhammad Qosim Al-Hidayat yang telah mendukung perjuangan dan pengorbanan saya.
2. Sahabat dan seluruh teman seperjuangan di kampus tercinta. Terimakasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa. Sehingga masa kuliah ini menjadi lebih berarti. Semoga saat-saat indah itu akan selalu menjadi kenangan.

Perpustakaan UIN Mataram

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kita panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan Rahmat, Taufiq dan Khidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas menyusun rancangan proposal tesis. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tugas ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ahmad Sulhan, S.Ag., M.Pd.I sebagai pembimbing I dan Dr. Dwi Wahyudiati, M.Pd. sebagai pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran dan bersedia meluangkan waktu serta tenaganya dalam penyusunan proposal tesis ini lebih berkualitas dan selesai;
2. Dr. Muhammad Thohri, S.S., M.Pd. sebagai Ketua Prodi MPI Program Magister Pascasarjana UIN Mataram;
3. Prof. Dr. Fahrurrozi, M.A. selaku Direktur Pascasarjana UIN Mataram;
4. Prof. Dr. H. Masnun, M.Ag. selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberi tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu dan memberi bimbingan dan peringatan untuk tidak berlama-lama di kampus tanpa pernah selesai.
5. Bapak/ibu/sdr Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri Mataram yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
6. Bapak Kepala SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan

Penulis menyadari tugas menyusun rancangan proposal tesis ini tentunya masih perlu kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran konstruktif sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga tugas rancangan proposal tesis ini bermanfaat sebagai refrensi untuk pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Mataram, 11 Desember 2021  
Penulis,

**Agus Argawan Budi**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB- LATIN

Konsonan				Transliterasi
Akhir	Tengah	Awal	Tunggal	
لـ		ا		Tidak dilambangkan
بـ	بـ	بـ	بـ	B
تـ	تـ	تـ	تـ	T
ثـ	ثـ	ثـ	ثـ	Th
جـ	-	جـ	جـ	J
حـ	-	حـ	حـ	H
خـ	-	خـ	خـ	Kh
د		د		D
ذ		ذ		Dh
ر		ر		R
ز		ز		Z
سـ	سـ	سـ	سـ	S
شـ	شـ	شـ	شـ	Sh
صـ	صـ	صـ	صـ	S
ضـ	ضـ	ضـ	ضـ	D
طـ	طـ	طـ	طـ	T
ظـ	ظـ	ظـ	ظـ	Z
عـ	عـ	عـ	عـ	Gh
غـ	غـ	غـ	غـ	Gh
فـ	فـ	فـ	فـ	F
قـ	قـ	قـ	قـ	Q
كـ	كـ	كـ	كـ	K
لـ	لـ	لـ	لـ	K
مـ	مـ	مـ	مـ	M
نـ	نـ	نـ	نـ	N
هـ	هـ	هـ	هـ، ة	H
و		و		W
يـ	يـ	يـ	يـ	Y

## DAFTAR ISI

<b>KOVER LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR LOGO.....</b>	<b>ii</b>
<b>KOVER DALAM .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PENGECEKAN PLAGIARISME.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK (Indonesia, Inggris, dan Arab).....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Manfaat .....	11
D. Definisi Operasional .....	12
<b>BAB II PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	18
B. Kerangka Berfikir .....	19
C. Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	23
B. Populasi dan Sampel .....	23
C. Waktu dan tempat Penelitian.....	24
D. Variabel Penelitian.....	24
E. Desain Penelitian .....	24

F.	Instrumen/ Alat dan bahan Penelitian .....	25
1.	Pedoman Angket .....	25
G.	Teknik Pengumpulan Data/ Prosedur Penelitian .....	30
1.	Kuesioner/Angket .....	30
2.	Dokumentasi.....	31
3.	Wawancara .....	31
H.	Teknik Analisis Data.....	31
1.	Uji Validitas.....	31
2.	Uji Riliabilitas.....	35
3.	Uji Prasyarat.....	37
4.	Uji Hipotesis.....	38
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A.	Hasil Penelitian .....	39
1.	Penyajian Data.....	39
a.	Gaya Kepemimpinan.....	39
b.	Motivasi Kerja.....	40
c.	Kinerja Guru .....	42
2.	Pengujian Prasyarat .....	43
a.	Uji Normalitas.....	43
b.	Uji Linieritas .....	44
c.	Uji Hipotesis.....	46
B.	Pembahasan .....	52
1.	Hubungan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.....	52
2.	Hubungan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru.....	58
3.	Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru...	60
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A.	Kesimpulan.....	64
B.	Implikasi Penelitian .....	64
C.	Saran.....	72
	DAFTAR PUSTAKA.....	73
	LAMPIRAN .....	78

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Kedudukan Variabel dan Pengukuran.....	24
Tabel 3.2 Kategori Nilai Interval Variabel.....	25
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	26
Tabel 3.4 Validasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
Tabel 3.5 Validitas Motivasi Kerja.....	33
Tabel 3.6 Validasi Kinerja Guru.....	34
Tabel 3.7 Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	36
Tabel 3.8 Reliabilitas Motivasi Kerja Guru .....	36
Tabel 3.9 Reliabilitas Kinerja Guru.....	36
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	41
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru... ..	42
Tabel 4.4 Normalitas Data Berdasarkan Nilai Skewnew.....	44
Tabel 4.5 Hasil output uji linearitas regresi kinerja guru (Y) atas gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	44
Tabel 4.6 Hasil output uji linearitas regresi kinerja guru (Y) atas gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ).....	45
Tabel 4.7 Hasil output uji linearitas regresi kinerja guru (Y) atas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	45
Tabel 4.8 Analisis koefisien regresi dan signifikan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru .....	47
Tabel 4.9 Analisis korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru .....	47
Tabel 4.10 Analisis Koefisien regresi dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.....	49



Tabel 4.11 Analisis korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.....	49
Tabel 4.12 Analisis koefisien regresi dan signifikansi motivasi kinerja terhadap kinerja guru .....	50
Tabel 4.13 Analisis korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru....	51



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	20
------------------------------------	----



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Penelitian Terdahulu .....	79
2. Data Mentah.....	82
3. Hasil Uji Validitas dan Rentabilitas.....	85
4. Instrumen Penelitian.....	105



Perpustakaan UIN Mataram

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja guru merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.<sup>1</sup> Selain itu, kepala sekolah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan sekolah.<sup>2</sup> Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional pendidikan. Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan delapan komponen standar pendidikan Nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.<sup>3</sup>

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>4</sup> Permasalahan yang muncul pada sekolah-sekolah di negara berkembang termasuk Indonesia, berdasarkan hasil penelitian Saleem dkk (2020) bahwa:

Kepala sekolah tidak memiliki pemahaman yang komprehensif tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru. Permasalahan utama ditunjukkan dengan kinerja guru yang belum memadai dalam beberapa aspek, yaitu: a) perencanaan pengajaran, b) organisasi kelas, c) pemantauan dan evaluasi, d)

---

<sup>1</sup> Musriyah, 2019. Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Pembimbingan Individual Di Gugus Maju Sunan Prawoto Sukolilo Pati. *Jurnal Pendidikan Dasar: Jurnal Tunas Nusantara*, 1(2): 109-120

<sup>2</sup> Gaol, N. T. L & Siburian, P, 2018. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1): 66-73

<sup>3</sup> Pasal 35 ayat 1 Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>4</sup> Gaol, N. T. L & Siburian, P, 2018. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1): 66-73

suasana dan disiplin kelas, dan e) kepemimpinan guru. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah belum memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja guru.<sup>5</sup>

Ori Eyal (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi dan kesejahteraan guru jika kekutan dalam sistem pendidikan didelegasikan kepada kepala sekolah.<sup>6</sup> Artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah penentu terpenting keunggulan sekolah.<sup>7</sup> Bredeson dan Johansson (2000) menemukan empat bidang penting yang berdampak pada pengajaran guru di sekolah yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu:

(1) kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran, (2) kepala sekolah sebagai pencipta lingkungan pembelajaran, (3) kepala sekolah terlibat secara langsung dalam mendesain, menyampaikan dan menentukan konten pengembangan profesionalitas guru, dan (4) kepala sekolah menilai hasil pengembangan profesionalitas guru.<sup>8</sup>

Keempat bidang tersebut dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah ke dalam gaya kepemimpinannya untuk memotivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. Seperti yang dikatakan Swarno, dkk (2018) rendahnya kinerja guru karena kurang maksimalnya peran pengawas dan kepala sekolah dalam membimbing dan memotivasi guru.<sup>9</sup> Oleh karena itu, kinerja guru berkaitan pula dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

---

<sup>5</sup> Saleem, A., dkk., 2020, Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management

<sup>6</sup> Eyal, Ori, 2011. Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3):256-275.

<sup>7</sup> Rini, I. S., Nurhaeni, I. D. A. & Indrawati, C. D. S., 2019. The effect of the style of the principal's leadership towards the teachers' performance through work motivation at vocational high schools. *International Journal of Educational Research Review*, 4(1): 97-105

<sup>8</sup> Gaol, N. T. L & Siburian, P, 2018. Op. Cit

<sup>9</sup> Suwarno, E., Komara, A. H., dan Chandra, T., 2018, The Effect of Leadership Style, Motivation and Commitment On Work Satisfaction and Primary School Teachers' Performance at Rimba Subdistrict of Rokan Hilir. *Jurnal KURS* 3(2): 129-141

Hasil reseach dari Maryani, dkk (2019) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.<sup>10</sup> Secara praktis, tugas supervisi mengharuskan para pemimpin sekolah dan/atau kepala sekolah untuk memberikan bantuan, arahan, dan bimbingan untuk memperjelas tujuan kerja bagi guru dan menghapus hambatan yang menghentikan guru mencapai tujuan ini, sehingga mereka dapat melakukan seperti yang diharapkan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru maka hal yang tak kalah penting untuk dicermati adalah membangun gaya kepemimpinan yang memotivasi semua personalia sekolah terutama guru dan murid-murid. Pemilihan gaya kepemimpinan oleh kepala sekolah tidak terlepas dari strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk memotivasi bawahannya. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian Khuong dan Hoang (2015) di Vietnam Vietnam; Lin dan Chuang (2014) di Taiwan serta Naile dan Selesho (2014) di Afrika Selatan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan akhirnya kinerjanya dapat meningkat.<sup>11</sup> bahwa adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan guru terhadap motivasi belajar siswa.<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah diungkap sebelumnya, maka strategi kepemimpinan yang memotivasi bawahan itu penting untuk direncanakan dan dikembangkan secara jelas. Sehingga sumber daya manusia yang ada di dalamnya menjadi paham apa yang dapat dilakukan untuk saling memberikan motivasi, serta dihargai oleh pimpinan. Di Indonesia, penelitian yang serupa dilakukan oleh Santoso (2019),<sup>13</sup> Rawung (2013)<sup>14</sup>, mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh

---

<sup>10</sup> Maryani, S., Primasari, D. A. G., 2019. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Bagi Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, hal. 1156-1165.

<sup>11</sup> MaiNgoc Khuong and Dang Thuy Hoang, 2015. The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 6(4): 210-217

<sup>12</sup> Hilery Farfalonna, Arif Partono Prasetyo, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. <http://journal.unla.ac.id/index.php/sosiohumanitas/article/view/96/73> [29/3/2021]

<sup>13</sup> Santoso, C.B., (2019). Exploration of Asia Leadership Theory: Looking for an Asian Role in The Field of Leadership Theory. *Journal of Leadership in Organizations*, 1 (1), 67-78

yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain motivasi pegawai yang rendah disebabkan oleh pimpinan yang kurang melakukan motivasi yang efektif terhadap bawahan. Pada konteks ini, proses kepemimpinan memerlukan peran tiga elemen yaitu pemimpin, pengikut, dan lingkungan situasional. Gaya kepemimpinan ditentukan oleh karakteristik pengikutnya dan lingkungannya. Hal ini dikenal dengan pendekatan situasional (*contingency approach*).

Selanjutnya, teori kepemimpinan yang menarik untuk dibahas lebih lanjut di antaranya teori kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang diformulasikan oleh Bass (1985).<sup>15</sup> Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, memberikan dasar untuk studi kepemimpinan di berbagai belahan dunia selama dua puluh tahun terakhir.<sup>16</sup> Kepemimpinan transformasional mengacu pada kepemimpinan yang meningkatkan peningkatan kesadaran anggota organisasi melalui menciptakan kepentingan kolektif dan membantu mereka dalam pencapaiannya. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional berkonsentrasi pada peningkatan kepentingan individu pemimpin dan staf dalam upaya untuk mendapatkan kepuasan kewajiban aktual atau tersirat yang dikontrak di antaranya melalui penetapan tujuan, pemantauan kinerja, dan hasil pengendali.<sup>17</sup>

Hasil penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformatif dilakukan oleh Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional maupun dan gaya kepemimpinan transformatif memiliki

---

<sup>14</sup> Rawung, Ficke H. (2013). The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University) – *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM) 15(1): 28-33*

<sup>15</sup> Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, Heru Susilo, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36(1): 136-146*.

<sup>16</sup> McWhinney, 1997, Bass dan Avolio, 2000, Vance dan Larson, 2002

<sup>17</sup> Huang Hui, H. S. Jenatabadi, Noor Azina Ismail, Che Wan Dasimah, 2013. Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: A Case Study in China (researchgate.net). *International Journal of Contemporary, 175-182*

pengaruh terhadap kinerja kariawan melalui motivasi kerja.<sup>18</sup> Jhon Adair mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki keterkaitan yang sangat dekat,<sup>19</sup> secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Nursisto (2002) memberikan penjelasan bagaimana sifat kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya, antara lain: lebih banyak mengarahkan, bekerja sama, menanamkan kepercayaan, menunjukkan cara melakukan sesuatu, menciptakan suasana harmonis, memperbaiki kesalahan, bekerja keras dengan penuh kesungguhan untuk mencapai tujuan sekolah.<sup>20</sup> Oleh karena itu, kepala sekolah mestinya memilih gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan sikap keterbukaan, suasana kerja kekeluargaan, dan mampu menjelaskan masalah-masalah yang ada secara transparan. Terkait mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi, Northouse<sup>21</sup> memberikan gambaran kepemimpinan partisipatif yang mendukung peningkatan kinerja guru. Northouse menilai kepemimpinan partisipatif cocok diterapkan di sekolah karena lebih memberdayakan pengambilan keputusan bersama, di mana pengikut dikonsultasikan sedemikian rupa sehingga ide dan saran mereka dimasukkan ke dalam pembuatan kebijakan. Gaya kepemimpinan partisipatif Northouse senantiasa mendorong peningkatan berkelanjutan guru, mendukung mengembangkan pengaturan kerja yang menguntungkan, menumbuhkan perasaan bermartabat, serta menumbuhkan moral dan integritas pekerjaan yang tinggi untuk tujuan pengembangan guru. Praktik kepemimpinan seperti ini kelihatannya sangat ambisius dalam rangka memajukan sekolah.

Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khususnya meliputi hubungan dengan staf, siswa, orang tua siswa, dan orang-orang luar komuniti tempat

---

<sup>18</sup> Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ 36(1): 137-146

<sup>19</sup> Pasolong, Harbani, (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta, h. 27

<sup>20</sup> Nursisto, (2002), *Peningkatan Prestasi Sekolah Menengah: Acuan Siswa, Pendidik dan Orang Tua*. Bandung: Insan Cendikia

<sup>21</sup> Saleem, A., dkk., (2020), Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Journal sustainability* 12(3310): 1-15



sekolah itu berada. Mulyasa<sup>22</sup> mengatakan bahwa sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian<sup>23</sup> bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi bersangkutan. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pimpinan dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambilnya semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilnya pun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Terlepas dari keputusan yang diambil, apakah pada kategori strategik, taktis, teknis atau operasional, semuanya tergolong pada penentuan arah dari perjalanan yang hendak ditempuh oleh organisasi.

Banyak hasil-hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sutermeister<sup>24</sup> mengemukakan ada beberapa faktor *determinant* terhadap produktivitas kerja antara lain iklim kepemimpinan (*leadership climate*), tipe kepemimpinan (*type of leadership*), dan pemimpin (*leaders*), dari 33 faktor lain yang berpengaruh. Selanjutnya, Sagir (1985:12) mengemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas, yaitu pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Dari keenam faktor tersebut, yang mendukung

---

<sup>22</sup> Mulyasa, E, 2003. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, h.117

<sup>23</sup> Siagian, Sondang P., 1994. Manajemen Strategik. Jakarta: Bumi Aksara, h. 49

<sup>24</sup> Sutermeister, R. A. (1995). *People and Productivity*. Third Edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company, h.44

produktivitas tenaga kerja secara eksplisit dalam iklim kerja, diuraikan pentingnya kepemimpinan.

Memperhatikan beberapa hasil penelitian baik di luar negeri maupun di Indonesia tentang gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, hasilnya hampir sama bahwa ada pengaruh yang positif gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang dilakukan terkait dengan gaya kepemimpinan situasional, transformatif, dan transaksional. Oleh karena itu, yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap peningkatan kinerja guru di SDN Kecamatan Pujut. Teori kepemimpinan yang akan diukur adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang diformulasikan oleh Northouse yang dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang kreatif lainnya.

Ukuran untuk saat ini, gaya kepemimpinan Northouse ini sudah tradisional akan dikombinasikan dengan sentuhan motivasi yang disesuaikan berdasarkan karakteristik setiap orang yang dipimpin. Walaupun sebutannya mudah, namun sejatinya untuk memotivasi orang lain itu bukan tugas yang sederhana. Bahkan mungkin sangat sulit untuk memotivasi diri, apa lagi memastikan orang lain mau melakukan tugasnya dengan baik. Kajian dari Bob Adams bahwa sebagian besar pemimpin tidak mengelola orang lain dengan cara yang akan memanfaatkan hal-hal yang paling baik dalam diri mereka.<sup>25</sup> Oleh karena itu, peneliti mencoba untuk meramu teori dari Northouse dan Adams tersebut tentang kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan kreatif di institusi pendidikan (sekolah) pada tingkat sekolah dasar. Kepemimpinan kreatif ini berupaya meyulut hal-hal kreatif yang masih tersembunyi dalam diri seseorang, juga berkaitan dengan iklim dan budaya organisasi atau budaya sekolah. Tujuannya adalah untuk membangkitkan semangat para kepala sekolah dan guru sekolah dasar untuk bersedia melakukan lebih dari sekedar bekerja dengan baik.

Hasil penelitian dari Yudin Citriadina, dkk (2019) bahwa tantangan yang dihadapi guru di Lombok Barat meliputi kualitas pendidikan,

---

<sup>25</sup> Adams, B., 2006. Memahami Segalanya Tentang Kepemimpinan (the everything leadership book). Karisma Publishing, Batam, h. 4.

penyediaan dan infrastruktur fasilitas, tenaga pengajar yang tidak memadai, biaya pendidikan yang tinggi dan tarif yang rendah dari kinerja guru.<sup>26</sup> Dengan demikian kinerja guru khususnya di Lombok perlu mendapat perhatian dari pemerintah melalui suatu pendekatan baru dalam peningkatan kualitas guru.

Berdasarkan observasi awal di SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan memiliki iklim dan budaya sekolah yang tidak terlalu jauh berbeda dari sisi proses pembelajaran, namun agak berbeda dari segi *leadership* dan manajemen. Secara umum kepemimpinan kepala sekolah di SDN 2 Sengkol sangat baik, memiliki prestasi sekolah yang tinggi pula, memiliki iklim pembelajaran yang sangat sangat kondusif, serta disiplin sekolah yang tinggi. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah di SDN Barelantan secara umum mengendalikan sekolah dengan baik, prestasi sekolah menurun, disiplin sekolah cukup baik, proses pembelajaran cukup kondusif, agak lemah dalam *shared vision*.<sup>27</sup>

Oleh karena itu, *reseach* ini akan mencoba mengkonstruksi gaya kepemimpinan partisipatif berbasis perilaku. Bentuknya dengan membangun gaya kepemimpinan *shared vision*, keterbukaan dan inovasi guru.<sup>28</sup> Artinya kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinan motivasi kepada guru dilakukan dengan dua pendekatan yaitu membangun visi bersama dan mempengaruhi dengan pendekatan perilaku yang mendorong pengembangan inovasi guru.

Terpilihnya kedua sekolah yaitu SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan sebagai lokus penelitian karena melihat kondisi obyektif kedua sekolah yang tersebut dari sisi predikat akreditasi, prestasi sekolah dan letak geografisnya yang berbeda. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pengawas sekolah didapatkan informasi bahwa:

Pertama, dari sisi managerial, kepala sekolah SDN 2 Sengkol memiliki kompetensi managerial yang baik, sementara kepala sekolah SDN Barelantan masih perlu pendampingan dalam

---

<sup>26</sup> Citriadin, Y, dkk., 2019. The Influences of Teacher Performance in public High Schools in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(6): 25-41

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan pengawas pendidikan UPT Dikdas Kecamatan Pujut

<sup>28</sup> Mastuhi dan Lutfiyani, (2020). Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Menata* 3(2), 42-52

kompetensi managerial. Kedua, dari sisi tenaga kependidikan/guru, SDN 2 Sengkol memiliki tenaga PNS yang lengkap dan semuanya sudah S1, sedangkan SDN Barelantan masih mempunyai kekurangan PNS dan tidak semua tenaga kependidikan S1. Ketiga, dari sisi peserta didik di SDN 2 Sengkol memiliki keberhasilan sekolah sampai tingkat nasional karena pembimbingannya dilakukan secara optimal, sedangkan peserta didik pada SDN Barelantan memiliki prestasi akademik dan non-akademik belum mengembirakan kendati telah ada pembimbingan namun belum optimal. Keempat, dari sarana dan prasarana di SDN 2 Sengkol telah lengkap, sedangkan sarana prasarana SDN Barelantan masih kurang memadai. Kelima, ketahanan sekolah di SDN 2 Sengkol memiliki penjaga malam dan masyarakat merasa sangat partisipatif dan turut membantu menjaga sekolah. Sedangkan SDN Barelantan tidak ada penjaga malam dan masyarakatnya tidak terlalu peduli akan ketahanan sekolah. Karakter masyarakat sekitar sekolah di SDN 2 Sengkol sangat mendukung program pendidikan, sedangkan karakter masyarakat sekitar sekolah di SDN Barelantan agak cuek terhadap program pendidikan.

Berdasarkan studi dokumen, perbedaan sangat mencolok antara kedua sekolah antara lain melihat data personalia SDN 2 Sengkol semuanya adalah sarjana dengan formasi guru kelas dan guru mata pelajaran yang memadai atau lengkap, jumlah personalia sekolah seluruhnya adalah 14 orang. Hal ini sedikit berbeda dengan personalia di SDN Barelantan dengan jumlah personalia guru 9 orang, terdapat 1 orang guru yang belum sarjana, dengan formasi guru kelas dan guru mata pelajaran cukup memadai atau cukup lengkap. Jumlah peserta didik SDN 2 Sengkol berjumlah 209 sedangkan SDN Barelantan berjumlah 96 orang (Sumber: Profil SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan). Pertimbangan atas kondisi pada kedua SDN di atas yang cukup mencolok perbedaannya, sehingga dari sisi kebutuhan sekolah dan pelayanan pendidikan menjadi berbeda.

## **B. Rumusan dan Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?
2. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?

Kajian penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dan motivasi guru pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah. Indikator gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

1. Indikator gaya kepemimpinan yang diformulasikan oleh Bob Adams<sup>29</sup>, yaitu: 1) memahami aturan, 2) komunikasi, 3) motivasi, 4) pembimbingan, 5) memberdayakan, 6) kerjasama, 7) mengatur diri dan manajemen waktu, 8) menyelesaikan konflik dan memecahkan masalah, 9) menerima perubahan, 10) menerima orang yang tepat untuk pekerjaan, 11) mengevaluasi karyawan, 12) menghadapi karyawan bermasalah, 13) memberi penghargaan, 14) ekspresi diri, 15) disiplin, 16) belajar dari kesalahan, 17) sukarelawan, 18) berinisiatif, 19) memahami tenaga kerja baru, dan 20) jangan berhenti belajar.
2. Indikator motivasi yang diadopsi dari Luthans (2006) terdiri atas tiga elemen, yakni: 1) Kebutuhan (*needs*), 2) Pendorong atau penggerak (*drives*), dan 3) Insentif. Kebutuhan sering disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan dasar yang digambarkan sebagai sebuah

---

<sup>29</sup> Adam, B., 2006. Memahami Segalanya Tentang Kepemimpinan. Batam: Karisma Publishing, h. 1-18

- hierarki atau tangga yang menggambarkan tingkat kebutuhan.<sup>30</sup>  
Pendorong atau penggerak
3. Indikator kinerja guru diadaptasi dari Hesti Sadtyadi dan Badrun Kartowagiran (2014) terdiri dari 14 indikator kinerja guru sekolah dasar, meliputi:
    - a. Kinerja guru sekolah dasar dalam mengajar, meliputi: 1) membuat rencana program mengajar; 2) melaksanakan program mengajar; 3) melaksanakan tindak lanjut program mengajar.
    - b. Kinerja guru sekolah dasar dalam mendidik, meliputi: 1) mengembangkan potensi peserta didik; 2) mengembangkan kepribadian peserta didik; 3) melaksanakan penyesuaian penyelenggaraan mendidik.
    - c. Kinerja guru sekolah dasar dalam melatih, meliputi: 1) memberikan motivasi belajar, 2) memberikan panduan dalam belajar, 3) membiasakan berperilaku positif.
    - d. Kinerja guru sekolah dasar dalam membimbing, meliputi: 1) membuat rencana program bimbingan, 2) melaksanakan program bimbingan, 3) melaksanakan tindak lanjut program bimbingan.
    - e. Kinerja guru sekolah dasar dalam menilai dan mengevaluasi, meliputi: 1) menyusun rencana evaluasi, 2) melaksanakan dan memanfaatkan hasil evaluasi.

### **C. Tujuan dan Manfaat**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?
2. Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?
3. Untuk menganalisis hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?

---

<sup>30</sup> [Hierarki kebutuhan Maslow - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas](#)  
[22/09/2021]

Manfaat penelitian secara teoritis adalah untuk menambah wawasan sehingga dapat dilakukan kajian lebih mendalam dan pengembangan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, serta dapat diimplementasikan pada sekolah di seluruh Indonesia. Sedangkan manfaat secara praktis diharapkan:

1. Bagi masyarakat, untuk penelitian lanjutan diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan masukan penambah informasi yang berkaitan dengan permasalahan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja dan motivasi guru.
2. Bagi Pengawas Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam tugas kepegawasan terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja dan motivasi guru yang bekerja di bawah naungan UPT Dikdas Kecamatan Pujut.
3. Bagi guru, untuk membenahi diri untuk meningkatkan kinerja.
4. Bagi kepala sekolah, untuk menata manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi guru.

#### **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan adalah kasifikasi bagaimana seseorang berperilaku dalam memimpin organisasi.<sup>31</sup> Gaya kepemimpinan menurut Kurt Lewyn (1939) terdiri atas tiga gaya, yaitu otoriter (otokratis), partisipatif (demokratis), dan delegatif (*laissez-faire*).<sup>32</sup> Hersey dan Blanchard (1969), Bernard M. Bass (1970) menambahkan gaya kepemimpinan situasional, transformasional dan transaksional<sup>33</sup>. Indikator gaya kepemimpinan yang diformulasikan oleh Bob Adams, yaitu:

---

<sup>31</sup> Cherry, Kendra, 2020. Leadership Styles and Frameworks You Should Know. [Leadership Styles and Frameworks \(verywellmind.com\)](https://www.verywellmind.com/leadership-styles-and-frameworks) [16/3/2021]

<sup>32</sup> Cherry, Kendra, 2020. *ibid*

<sup>33</sup> Sang Long Choi, Chin Fei Goh, Muhamad Badrul Hasyim Adam, & Owei Kowang Tan, 2016. [Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment | Human Resources for Health | Full Text \(biomedcentral.com\)](https://www.biomedcentral.com/fulltext/transformational-leadership-empowerment-and-job-satisfaction) [16/3/2021]

- a. Memahami aturan adalah menyeimbangkan semua konsep (baik teoritis maupun legalistik) yang saling melengkapi agar semua dapat bekerja.
- b. Komunikasi adalah menyampaikan pesan dan setiap orang memahami pesan tersebut untuk meningkatkan hubungan di seluruh organisasi.
- c. Motivasi adalah membangkitkan semangat untuk bersedia melakukan lebih dari sekedar bekerja dengan baik.
- d. Pembimbingan adalah proses yang memberikan kemudahan dalam bertanya, mendengarkan aktif, mendukung dan membantu karyawan menyelesaikan masalah sendiri, serta mendorong lebih banyak pola berpikir kreatif.
- e. Memberdayakan adalah membuat karyawan merasa diberdayakan atas potensi yang mereka miliki agar menjadi semakin produktif.
- f. Kerjasama adalah menghimpun orang-orang dalam tim dimana masing-masing orang memberi kontribusi keterampilan dan bakatnya yang beraneka ragam untuk mencapai sasaran kelompok secara keseluruhan.
- g. Mengatur diri dan manajemen waktu adalah merencanakan waktu dengan bijaksana dan mengembangkan fleksibilitas sistem yang cocok dengan diri dengan cara membuat prioritas dan mengembangkan strategi untuk dilaksanakan dan kemudian menerapkannya rencana yang dibuat tersebut.
- h. Menyelesaikan konflik dan memecahkan masalah adalah proses mencari masukan dari setiap orang yang terlibat atas suatu permasalahan untuk menghasilkan penyelesaian yang efektif.
- i. Menerima perubahan adalah memahami akan pentingnya perubahan dan mampu keluar dari zona nyaman.
- j. Menerima orang yang tepat untuk pekerjaan adalah memilih orang sebaik mungkin untuk mendapatkan yang paling terampil dan antusias untuk mengisi posisi yang lowong yang akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kuat.
- k. Mengevaluasi karyawan adalah menyiapkan dan melaksanakan penilaian untuk bidang-bidang pekerjaan yang



perlu didukung, didorong maupun diperbaiki serta berusaha mengetahui bagaimana karyawan merasa positif dengan usahanya.

- l. Menghadapi karyawan bermasalah adalah menyiapkan diri untuk menghadapi situasi sulit yang dialami oleh karyawan akibat kurangnya keterampilan, kecerobohan, sampai kepada pembangkangan secara terbuka.
- m. Memberi penghargaan adalah upaya membuat karyawan merasa senang dan ingin terus bekerja, saling menghargai, menghormati serta diakui atas kontribusinya pada organisasi.
- n. Ekspresi diri adalah mencoba menjadi idaman masyarakat dengan menampilkan citra, kepribadian dan kepercayaan diri.
- o. Disiplin diri adalah memotivasi dan mengatur diri dengan keteguhan hati, keuletan dan melakukan tindakan yang benar menurut ketentuan.
- p. Belajar dari kesalahan adalah mencari jalan untuk mencegah jangan sampai kesalahan yang sama terjadi lagi.
- q. Sukarelawan adalah komitmen atau kesediaan untuk melakukan sesuatu tanpa pamrih dan tahan uji.
- r. Berinisiatif adalah menawarkan diri dan minta tanggung jawab baru atau menerima pekerjaan yang tidak seorang pun mau menanganinya, termasuk beberapa hal seperti membantu orang lain, mengambil resiko dan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.
- s. Memahami tenaga kerja baru adalah merangkul, mengendalikan dan mengarahkan energy generasi baru sehingga menjadi produktif untuk organisasi.
- t. Jangan berhenti belajar adalah selalu membangun kumpulan pengetahuan setiap hari untuk menemukan kiat-kiat baru, inovasi baru, menggabungkan teknologi baru.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Adam, B., 2006. Memahami Segalanya Tentang Kepemimpinan. Batam: Karisma Publishing, h. 1-346

2. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individu.<sup>35</sup>

Indikator motivasi yang diadopsi dari Luthans (2006) terdiri atas tiga elemen, yaitu kebutuhan (*needs*), pendorong atau penggerak (*drives*), dan insentif.

- a. Kebutuhan (*needs*) adalah segala sesuatu akibat ketidakseimbangan yang melahirkan suatu perilaku tindakan atau perbuatan.<sup>36</sup>
  - b. Pendorong atau penggerak (*drives*) menurut Woodworth (1918) adalah suatu tenaga dari dalam diri kita yang menyebabkan kita berbuat sesuatu.<sup>37</sup>
  - c. Insentif adalah kompensasi finansial dari prestasi yang diberikan.<sup>38</sup>
3. Kinerja menurut Yus Badudu (1994) adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dikemukakan oleh August W. Smith dalam Kasmianto (1997) bahwa *Performance is output derives from proses, human or therwise*. Artinya, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Mc. Clelland (1976) mengemukakan bahwa, kinerja dalam arti kemauan untuk berbuat sesuatu lebih khusus lagi kemauan untuk berperilaku dengan orientasi prestasi.<sup>39</sup> Indikator kinerja guru diadaptasi dari Hesti Sadtyadi dan Badrun Kartowagiran (2014) terdiri dari 14 indikator kinerja guru sekolah dasar, meliputi:
    - a. Kinerja guru sekolah dasar dalam mengajar, meliputi: 1) membuat rencana program mengajar; 2) melaksanakan program mengajar; 3) melaksanakan tindak lanjut program mengajar.
    - b. Kinerja guru sekolah dasar dalam mendidik, meliputi: 1) mengembangkan potensi peserta didik; 2) mengembangkan kepri-

---

<sup>35</sup> Hamidah, E. S., Utami, N., Riza, M. F., 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| 1(1): 104-113.

<sup>36</sup> Handoko, M., 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius, h. 19

<sup>37</sup> *Ibid*, h. 22.

<sup>38</sup> Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 190

<sup>39</sup> Ade Rukmana, 2008. Kualitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan* 7 (1)

- badian peserta didik; 3) melaksanakan penyesuaian penyelenggaraan mendidik.
- c. Kinerja guru sekolah dasar dalam melatih, meliputi: 1) memberikan motivasi belajar, 2) memberikan panduan dalam belajar, 3) membiasakan berperilaku positif.
  - d. Kinerja guru sekolah dasar dalam membimbing, meliputi: 1) membuat rencana program bimbingan, 2) melaksanakan program bimbingan, 3) melaksanakan tindak lanjut program bimbingan.
  - e. Kinerja guru sekolah dasar dalam menilai dan mengevaluasi, meliputi: 1) menyusun rencana evaluasi, 2) melaksanakan dan memanfaatkan hasil evaluasi.

Indikator kinerja guru perlu dijelaskan lebih lanjut:

- 1) Perencanaan pembelajaran adalah suatu proses pembuatan rencana, model, pola, bentuk, konstruksi yang melibatkan, guru, peserta didik, serta fasilitas lain yang dibutuhkan yang tersusun secara sistematis agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
- 2) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran adalah salah satu tingkat keprofesionalan seorang guru.
- 3) Metode pembelajaran merupakan salah satu prasyarat dalam menentukan keberhasilan seorang pendidik. Karena keberhasilan atau kegagalan seorang pendidik dalam menjalankan pembelajaran banyak ditentukan oleh kecakapannya dalam memilih dan menggunakan metode pembelajaran. Hal senada juga disampaikan oleh Abuddin Nata juga disampaikan oleh Abuddin Nata bahwa memiliki kedudukan yang amat strategis dalam mendukung keberhasilan pembelajaran.
- 4) Tugas merupakan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pemberian tugas sebagai suatu metode mengajar merupakan suatu pemberian pekerjaan oleh guru kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran.
- 5) Kemampuan mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran dan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif. Dalam kaitan ini sedikitnya terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan yaitu ruang belajar, pengaturan sarana belajar, susunan tempat duduk,

penerangan, suhu, pemanasan sebelum masuk ke materi yang akan dipelajari.<sup>40</sup>



Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>40</sup> Nursam, 2020. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 5(1): 27-38

## **BAB II**

### **PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Nur Amalina Prasetyarini (2018) mendapatkan ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Gaya kepemimpinan demokrasi dianggap paling mudah digunakan untuk berkomunikasi dan dalam memotivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar. Kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi merupakan faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.<sup>41</sup> Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti pada variabel penelitian yaitu hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru, namun memiliki perbedaan dari segi teori yang digunakan, dimana peneliti akan mengadaptasi teori dari Kurt Lewyn (1939), Hersey dan Blanchard (1969), Bernard M. Bass (1970) menjadi gaya kepemimpinan motivasi.

Bella Nadya Rosaliawati (2020) menyimpulkan temuannya bahwa: (1) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (2) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (3) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipasi kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (4) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kendali bebas kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; dan (5) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti pada variabel penelitian yaitu hubungan gaya

---

<sup>41</sup> Prasetyarini, N. A., 2018. hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. <http://eprints.uad.ac.id/7180/1/> [23/10/2021]

kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, namun berbeda dari segi teori dan pendekatan penelitian yang digunakan.<sup>42</sup>

Bashori (2017) dalam Syuhud (2019) mengatakan dalam proses pengambilan keputusan, dibutuhkan keterlibatan semua pihak untuk memberikan informasi secara akurat sehingga keputusan yang dirumuskan yang terkait dengan perencanaan program pesantren yang akan dilakukan memiliki kualitas yang diharapkan oleh masyarakat pengguna jasa pendidikan<sup>43</sup>. Penelitian ini memiliki kesamaan dari segi upaya kepala sekolah untuk memberikan motivasi, namun penelitian ini berbeda karena analisis pada penelitian terdahulu lebih khusus kepada perencanaan program pesantren, sedangkan peneliti yang akan dikembangkan peneliti lebih mendalam kepada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam pembelajaran.

## **B. Kerangka Berpikir**

### **TURUNAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, PERSEPSI PENELITI**

Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien. Permasalahan yang muncul pada sekolah-sekolah di negara berkembang termasuk Indonesia, berdasarkan hasil penelitian Saleem dkk (2020) bahwa: Kepala sekolah tidak memiliki pemahaman yang komprehensif tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru. Permasalahan utama ditunjukkan dengan kinerja guru yang belum memadai dalam beberapa aspek, yaitu: a) perencanaan pengajaran, b) organisasi kelas, c) pemantauan dan evaluasi, d) suasana dan disiplin kelas, dan e) kepemimpinan guru. Permasalahan tersebut menunjukkan

---

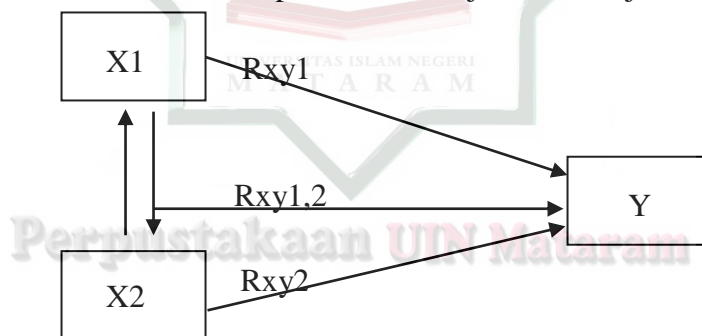
<sup>42</sup> Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., Arifin, I., 2020. hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1): 61-71.

<sup>43</sup> Syuhud, 2019. Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Strategis Di Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(2): 37-48

bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah belum memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja guru.

Empat bidang penting yang berdampak pada pengajaran guru di sekolah yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu: (1) kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran, (2) kepala sekolah sebagai pencipta lingkungan pembelajaran, (3) kepala sekolah terlibat secara langsung dalam mendesain, menyampaikan dan menentukan konten pengembangan profesionalitas guru, dan (4) kepala sekolah menilai hasil pengembangan profesionalitas guru. Keempat bidang tersebut dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah ke dalam gaya kepemimpinannya untuk memotivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru maka hal yang tak kalah penting untuk dicermati adalah meningkatkan gaya kepemimpinan kreatif kepala sekolah yang didalamnya ada sentuhan motivasi yang dimulai dengan memotivasi diri sendiri, manajemen pendidikan, gaya kepemimpinan, dan kinerja guru.

Gambar 1: Kerangka berpikir Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru



Keterangan:

X1 : Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah

X2 : Variabel motivasi kerja

Y : Variabel kinerja guru

$R_{xy1,2}$  : Korelasi hubungan variabel X1, dan X2 terhadap Y

$R_{xy1}$  : Korelasi hubungan variabel X1 terhadap Y

$R_{xy2}$  : Korelasi hubungan variabel X2 terhadap Y

### C. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Penelitian
  - a. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi dan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
  - b. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
  - c. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
2. Hipotesis Statistik Penelitian
  - a. Hipotesis Statistik 1

Ha : Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

H<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
  - b. Hipotesis Statistik 2

Ha : Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

H<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
  - 1) Hipotesis Statistik 3

Ha : Ada hubungan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.



$H_0$  : Tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.



Perpustakaan UIN Mataram

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei (*explanatory research*). Penelitian survei berusaha memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut.<sup>44</sup> Menurut Singarimbun dan Effendi penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi pengujian hipotesis.<sup>45</sup>

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dijelaskan Creswell sebagai metode untuk menguji teori-teori (*theories*) tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel melalui bantuan instrument dan tes, serta dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.<sup>46</sup> Creswell mengatakan bahwa penelitian kuantitatif umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Sehingga perlu memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya.<sup>47</sup>

#### **B. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut yang berjumlah 33 Orang. Semua populasi tersebut akan diambil sebagai sampel sesuai

---

<sup>44</sup> Creswell, J. W., *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 17

<sup>45</sup> Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, h. 5

<sup>46</sup> Creswell, J. W., *Op. Cit.*, h. 5

<sup>47</sup> Creswell, J. W., *Op. Cit.*, h. 5

dengan pendapatnya Arikunto bahwa “Jika populasi kurang dari 100, dianjurkan agar semuanya dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya besar lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti.<sup>48</sup>

### C. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus – September 2021 yang dilakukan di SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

### D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang dimanipulasi dan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel independen. Kedudukan masing-masing dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1: Kedudukan Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Status	Pengukuran
1	Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah	Variabel bebas	Kuisisioner/Angket
2	Motivasi guru	Variabel bebas	Kuisisioner/Angket
3	Kinerja guru	Variabel terikat	Kuisisioner/Angket

### E. Desain Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian kuantitatif meliputi rancangan-rancangan eksperimen dan rancangan-rancangan non-eksperimen.<sup>49</sup> Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang dipilih merupakan rancangan non-eksperimen atau studi *cross sectional* yaitu

<sup>48</sup> Arikunto, S., 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta Jakarta, h. 112.

<sup>49</sup> Ibid, h. 16

hanya akan melakukan penelitian satu kali dan memaparkan satu kejadian pada satu waktu.<sup>50</sup>

## F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

### 1. Angket

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Angket ini dibuat dari indikator variabel masing-masing sebagai acuan dalam mengembangkan butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan dimensi masing-masing variabel. Dalam penelitian ini setiap variabel yang diteliti akan diberikan skor yang mengacu pada skala likert. Skala likert yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>51</sup> Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari: sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai yang diberikan secara berurutan adalah sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang (3), rendah (2), dan sangat rendah (1). Interval kelas ditentukan dengan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Pedoman penilaian dibuat dalam bentuk tabel seperti yang dirumuskan oleh Riduwan.<sup>52</sup>

Tabel 3.2: Kategori Nilai Interval Variabel

No.	rata-rata skor	Kriteria Rata-Rata Jawaban		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
1.	4,20 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

<sup>50</sup> Cooper and Schindler. P.S., 2014. *Business Research Methods*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York

<sup>51</sup> Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta, h.94

<sup>52</sup> Diadobsi dari Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, h. 86

2.	3,40 - 4,19	Baik	Tinggi	Tinggi
3.	2,60 - 3,39	Cukup Baik	Sedang	Sedang
4.	1,80 - 2,59	Kurang Baik	Rendah	Rendah
5.	1,00 - 1,79	Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Kisi-kisi instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan kinerja guru yang dikembangkan disajikan seperti tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No. Item
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	Memahami aturan	Menyeimbangkan semua konsep (baik teoritis maupun legalistik) yang saling melengkapi agar semua dapat bekerja	1
		Komunikasi	Menyampaikan pesan dan setiap orang memahami pesan tersebut untuk meningkatkan hubungan di seluruh organisasi	2
		Motivasi	Membangkitkan semangat untuk bersedia melakukan lebih dari sekedar bekerja dengan baik	3
		Pembimbingan	Memberikan kemudahan dalam bertanya, mendengarkan aktif, mendukung dan membantu karyawan menyelesaikan masalah sendiri, serta mendorong lebih banyak pola berpikir kreatif	4
		Memberdayakan	Membuat karyawan merasa diberdayakan atas potensi yang mereka miliki agar menjadi	5

		semakin produktif	
	Kerjasama	Menghimpun orang-orang dalam tim dimana masing-masing orang memberi kontribusi keterampilan dan bakatnya yang beraneka ragam untuk mencapai sasaran kelompok secara keseluruhan	6
	Mengatur diri dan manajemen waktu	Merencanakan waktu dengan bijaksana dan mengembangkan fleksibilitas sistem yang cocok dengan diri dengan cara membuat prioritas dan mengembangkan strategi untuk dilaksanakan dan kemudian menerapkannya rencana yang dibuat tersebut.	7
	Menyelesaikan konflik dan memecahkan masalah	Mencari masukan dari setiap orang yang terlibat atas suatu permasalahan untuk menghasilkan penyelesaian yang efektif	8
	Menerima perubahan	Memahami akan pentingnya perubahan dan mampu keluar dari zona nyaman	9
	Menerima orang yang tepat untuk pekerjaan	Memilih orang sebaik mungkin untuk mendapatkan orang yang paling baik, paling terampil dan orang yang paling antusias untuk mengisi posisi yang lowong yang akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kuat.	10
	Mengevaluasi karyawan	Menyiapkan dan melaksanakan penilaian untuk bidang-bidang	11

		pekerjaan yang perlu didukung, didorong maupun diperbaiki serta berusaha mengetahui bagaimana karyawan merasa positif dengan usahanya dan memahami apa yang harus dilakukan di masa depan	
	Menghadapi karyawan bermasalah	Menyiapkan diri untuk menghadapi situasi sulit yang dialami oleh karyawan akibat kurangnya keterampilan, kecerobohan, sampai kepada pembangkangan secara terbuka	12
	Memberi penghargaan	Membuat karyawan merasa senang dan ingin terus bekerja, saling menghargai, menghormati serta diakui atas kontribusinya pada organisasi.	13
	Ekspresi diri	Menjadi idaman masyarakat dengan menampilkan citra, kepribadian dan kepercayaan diri	14
	Disiplin diri	Memotivasi dan mengatur diri dengan keteguhan hati, keuletan dan melakukan tindakan yang benar menurut ketentuan	15
	Belajar dari kesalahan	Mencari jalan untuk mencegah jangan sampai kesalahan yang sama terjadi lagi	16
	Sukarelawan	Komitmen atau kesediaan untuk melakukan sesuatu tanpa pamrih dan tahan uji.	17
	Berinisiatif	Menawarkan diri dan minta	18

			tanggung jawab baru atau menerima pekerjaan yang tidak seorang pun mau menanganinya, termasuk beberapa hal seperti membantu orang lain, mengambil resiko dan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	
		Memahami tenaga kerja baru	Merangkul, mengendalikan dan mengarahkan energy generasi baru sehingga menjadi produktif untuk organisasi	19
		Jangan berhenti belajar	Membangun kumpulan pengetahuan setiap hari untuk menemukan kiat-kiat baru, inovasi baru, menggabungkan teknologi	20
2	Motivasi Guru (X <sub>2</sub> )	Kebutuhan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bersaing atau prestasi</li> <li>2. bertanggung jawab</li> <li>3. mengembangkan profesi</li> <li>4. kebutuhan untuk berkreaitivitas</li> <li>5. kebutuhan untuk meningkatkan wawasan</li> <li>6. Kebutuhan untuk menjunjung sportivitas bekerja</li> <li>7. Kebutuhan akan menciptakan keamanan kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6</li> <li>7</li> </ol>
		Pendorong	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Dorongan untuk diakui kemampuannya</li> <li>9. Dorongan untuk mengadakan intraksi social</li> <li>10. Dorongan untuk ikut serta dalam setiap kegiatan</li> <li>11. Dorongan untuk dihormati.</li> <li>12. Dorongan untuk dihargai oleh sesama rekan kerja.</li> <li>13. Dorongan untuk mengerjakan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8</li> <li>9</li> <li>10</li> <li>11</li> <li>12</li> </ol>



			pekerjaan yang menantang. 14. Dorongan untuk dipermosikan	13
		Insentif	15. Pendapatan yang diterima 16. Kesejahteraan lain selain gaji 17. Penghargaan	14 15 16
3	Kinerja Guru (Y)	Penyusunan Program Pengajaran	1. Membuat rencana kerja tahunan dan membuat rencana kerja semester. 2. Menyusun silabus dan membuat RPP.	1 2
		Proses Pembelajaran	3. Menggunakan media dan sumber belajar 4. Menggunakan metode dalam proses pembelajaran. 5. Menggunakan modul pembelakaram	3 4 5
		Evaluasi belajar siswa	6. Menyusun alat evaluasi 7. Mengukur daya serap siswa	6 7
		Analisis hasil evaluasi	8. Mengolah hasil evaluasi pembelajaran 9. Menggunakan hasil evaluasi pembelajaran	8 9
		Program perbaikan dan Pengayaan	10. Program pebaikan remedial 11. Pelaksanaan program pengayaan	10 11

### G. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan dengan angket, studi dokumen dan wawancara.

1. Kuesioner/Angket adalah sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur yang disebarakan kepada responden, yaitu kepada kepala sekolah dan guru pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan untuk memperoleh data gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru.

2. Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen DP3 guru untuk mendapatkan data tentang kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan.
3. Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data berupa pertanyaan yang diajukan pada sumber informasi atau pihak-pihak yang terkait seperti kepala sekolah dan guru pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan sebagai tambahan informasi yang diperlukan.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.<sup>53</sup> Sedangkan reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.<sup>54</sup> Angket yang dipergunakan dalam penelitian ini perlu diuji kesahihan dan keterandalannya (*Validity and reliability*). Oleh karena itu, sebelum angket ini dikenakan pada subyek penelitian, angket tersebut diujicobakan.

Validitas kuisioner adalah ketepatan mengukur yang dimiliki oleh sebutir pernyataan kuisioner dan memiliki suatu yang dapat dinyatakan valid, jika skor-skor pada butir pernyataan itu memiliki kesesuaian atau kesejajaran arah dengan skor totalnya atau ada korelasi positif antara skor butir dengan skor total, sehingga untuk mengetahui validitas kuisioner digunakan rumus korelasi.<sup>55</sup> Untuk mengukur validitas butir pernyataan kuisioner digunakan rumus korelasi *r Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

Keterangan

<sup>53</sup> Arikunto, S., 2010, Op. Cit, h. 211

<sup>54</sup> Ibid, h. 221

<sup>55</sup> Ibid, h. 76

$r$  : Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total item

$X_1$  : Skor item 1, 2, 3 dan seterusnya

$X_2$  : Skor total dari keseluruhan item

$N$  : Jumlah subjek pemilik nilai.<sup>56</sup>

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antara dua variable yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna, yaitu:

- 1) Ada tidaknya korelasi, ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat di belakang koma.
- 2) Arah korelasi, yaitu arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel X dengan nilai variabel Y.
- 3) Besarnya korelasi, yaitu besarnya angka yang menunjukkan kuat dan tidaknya, atau mantap tidaknya kesejajaran antara dua variabel yang diukur korelasinya.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) uji validitas, yaitu validitas isi yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mencakup pertanyaan penyelidikan yang memadai sebagai panduan ketika melakukan penelitian dan validitas konstruk yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berdasarkan teori dan instrumen pengukuran yang digunakan.<sup>57</sup> Validitas suatu butir pertanyaan dapat berdasarkan *corrected item-total statistics*. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung (nilai *corrected item-total statistics*) > dari  $r$ -tabel. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 33 orang, maka nilai  $r$ -tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - k$ .  $k$  merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Jadi  $df = 33 - 3 = 30$ , maka  $r$ -tabel = 0,361 (5%). Analisis output dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4: Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Memahami Aturan	78.85	13.945	.024	.	.626
Komunikasi	79.03	11.405	.711	.	.532

<sup>56</sup> Ibid, h. 125

<sup>57</sup> Cooper and Schindler. P.S. (2014). Op.Cit.

Motivasi	79.03	12.343	.438	.572
Pembimbingan	79.00	12.250	.442	.570
Memberdayakan	78.79	16.797	-.518	.712
Kerjasama	79.03	11.530	.673	.538
Manajemen Waktu	79.12	12.047	.542	.559
Pemecahan Masalah	79.03	12.468	.404	.577
Menerima Perubahan	78.91	14.523	-.119	.641
Terima Orang Tepat	79.06	14.621	-.144	.646
Evaluasi Bawahan	79.03	11.468	.692	.535
Bawahan Bermasalah	78.91	15.335	-.303	.668
Memberi Penghargaan	79.03	12.280	.456	.570
Ekspresi Diri	79.03	13.655	.069	.623
Disiplin Diri	79.09	12.273	.447	.570
Belajar dari Kesalahan	78.97	11.530	.553	.548
Sukarelawan	78.91	15.023	-.264	.651
Berinisiatif	79.15	12.070	.441	.568
Tenaga Kerja Baru	79.00	13.625	.209	.605
Belajar	78.91	14.523	-.118	.637

Hasil analisis tersebut menunjukkan, ada dua belas butir instrument pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Sementara ada 8 butir instrument pertanyaan yang tidak memenuhi validitas, sehingga butir-butir pertanyaan tersebut perlu diperbaiki jika tetap akan digunakan dan/atau dieliminasi (dibuang).

Tabel 3.5: Validitas Motivasi Kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kebutuhan berprestasi	56.18	31.841	.374	.	.887
Kebutuhan bertanggungjawab	56.82	31.528	.553	.	.880

Kebutuhan pengembangan profesi	56.70	30.593	.775	.	.874
Kebutuhan berkekrativitas	57.36	30.864	.420	.	.887
Kebutuhan peningkatan wawasan	56.55	32.693	.324	.	.888
Kebutuhan sportivitas bekerja	56.76	29.814	.898	.	.869
Kebutuhan keamanan kerja	56.94	31.996	.472	.	.883
Dorongan diakui kemampuan	56.73	29.455	.868	.	.869
Dorongan interaksi sosial	56.52	33.070	.236	.	.891
Dorongan ikut serta kegiatan	57.09	29.773	.551	.	.881
Dorongan dihormati	56.73	29.267	.902	.	.868
Dorongan dihargai	56.85	31.508	.437	.	.884
Dorongan pekerjaan yg menantang	56.73	29.767	.811	.	.871
Dorongan promosi	56.73	29.455	.868	.	.869
Pendapatan yang diterima	57.24	31.814	.407	.	.885
Kesejahteraan lainnya	57.12	36.297	-.227	.	.910
Penghargaan	56.79	29.922	.865	.	.870

Hasil analisis tersebut menunjukkan, ada empat belas butir instrument pertanyaan pada variabel motivasi kerja yang dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Sementara ada 3 (tiga) butir instrument pertanyaan yang tidak memenuhi validitas, sehingga butir-butir pertanyaan tersebut perlu diperbaiki jika tetap akan digunakan dan/atau dieliminasi (dibuang).

Tabel 3.6: Validitas Kinerja Guru

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rencana Kerja Tahunan & Semester	44.64	21.489	.544	.925

Silabus dan RPP	44.67	20.917	.660	.920
Media dan Sumber Bervariasi	44.76	20.252	.728	.917
Metode dan Proses Bervariasi	44.73	21.517	.481	.929
Menggunakan modul pembelajaran	44.70	19.905	.723	.917
Menyusun alat evaluasi	44.76	20.252	.728	.917
Mengukur daya serap siswa	44.58	20.939	.670	.920
Mengolah hasil evaluasi	44.91	19.523	.856	.911
Menggunakan hasil evaluasi	44.39	21.496	.650	.921
menyusun program perbaikan & remedial	44.91	19.523	.856	.911
Melaksanakan pengayaan & Remedial	44.79	19.985	.789	.914

Hasil analisis tersebut menunjukkan, semua butir instrumen pertanyaan pada variabel kinerja guru dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu instrument penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrument digunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$	<p>Dimana <math>r_{11}</math> = reliabilitas instrumen</p> <p><math>k</math> = banyaknya butir soal</p> <p><math>\sigma_b^2</math> = jumlah varians butir</p> <p><math>\sigma_1^2</math> = varians tabel</p>
---	--

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60.<sup>58</sup> Dan sebaliknya apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dalam kondisi instrument suatu penelitian hendaknya diganti.

<sup>58</sup> Santoso, S., 2005. *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT Gramedia, h. 251

Reliabilitas berkaitan dengan akurasi dan presisi dari sebuah prosedur pengukuran.<sup>59</sup> Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Menurut Nugroho (2005),<sup>60</sup> uji realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60. Hasil Uji realibilitas dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha* pada *table reliability statistics*. Analisis output dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.7: Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.615	.614	20

Output SPSS tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,615 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah reliabel.

Tabel 3.8: Reliabilitas Motivasi Kerja Guru

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.900	17

Output SPSS tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,887 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 3.9: Reliabilitas Kinerja Guru

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.925	11

<sup>59</sup> Cooper and Schindler. P.S. (2014), Ibid.

<sup>60</sup> Nugroho, B. A., 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Andi Offset Yogyakarta, h. 69

Output SPSS tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,925 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel kinerja guru adalah reliabel.

### 3. Uji Prasyarat

Ada tiga langkah dalam pengujian prasyarat yaitu sebagai berikut.

- a. **Uji Normalitas.** Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika dapat berdistribusi normal maka analisis parametrik termasuk model regresi dapat digunakan. Uji kenormalan data bisa dilakukan dengan uji normalitas berdasarkan grafik dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.0<sup>61</sup>
- b. **Uji Multikolinearitas.** Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) menggunakan rumus:  $VIF = 1/(1-R^2)$  dimana  $R^2$  = koefisien determinasi. Apabila VIF mendekati angka 1 mencerminkan terbebas dari multikolinieritas.<sup>62</sup>
- c. **Uji Heteroskedastisitas.** Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Umar, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan kelima. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, h. 77

<sup>62</sup> Ibid, h. 80

<sup>63</sup> Ibid, h. 82



#### 4. Uji Hipotesis

Data yang diperoleh melalui angket akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan uji t atau analisa regresi berganda untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih.<sup>64</sup>

Formula untuk hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi guru ( $X_2$ ) Terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah:

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

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Variabel terikat yaitu Kinerja Guru
- $X_1$  = Gaya Kepemimpinan kepala sekolah
- $X_2$  = Motivasi guru



Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>64</sup> Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, h.155

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Penyajian Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah menjadi data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu yaitu: harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

##### a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

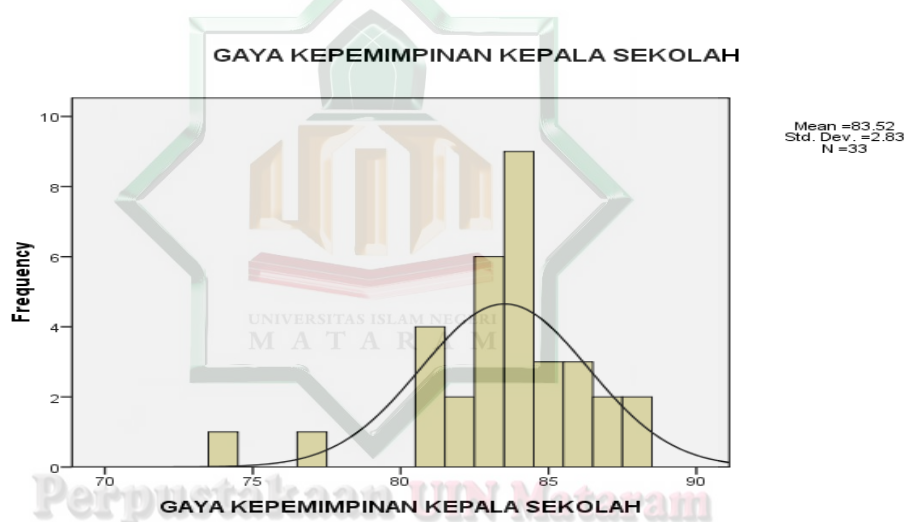
Skor teoritik yang diharapkan dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terletak pada rentangan skor antara 20 - 100. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berada antara 74 - 88, skor rata-rata sebesar 83,520, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,830, median sebesar 84, modus sebesar 84. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1: Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 74	1	3.0	3.0	3.0
77	1	3.0	3.0	6.1
81	4	12.1	12.1	18.2
82	2	6.1	6.1	24.2

83	6	18.2	18.2	42.4
84	9	27.3	27.3	69.7
85	3	9.1	9.1	78.8
86	3	9.1	9.1	87.9
87	2	6.1	6.1	93.9
88	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Data di atas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan termasuk dalam kategori tinggi. Histogram dapat ditunjukkan pada gambar berikut



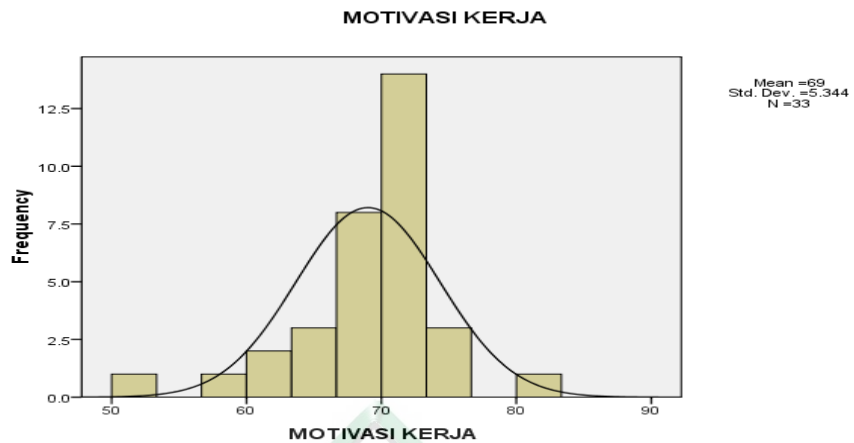
### b. Motivasi Kerja

Skor teoritik yang diharapkan dari variabel motivasi kerja terletak pada rentangan skor antara 25 - 125. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada antara 51 - 80, skor rata-rata sebesar 69, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 5.344, median sebesar 70, modus sebesar 71. Destribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51	1	3.0	3.0	3.0
	57	1	3.0	3.0	6.1
	62	1	3.0	3.0	9.1
	63	1	3.0	3.0	12.1
	64	1	3.0	3.0	15.2
	65	2	6.1	6.1	21.2
	68	4	12.1	12.1	33.3
	69	4	12.1	12.1	45.5
	70	2	6.1	6.1	51.5
	71	7	21.2	21.2	72.7
	72	4	12.1	12.1	84.8
	73	1	3.0	3.0	87.9
	74	1	3.0	3.0	90.9
	75	2	6.1	6.1	97.0
	80	1	3.0	3.0	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Data di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah termasuk dalam kategori cukup tinggi. Histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar histogram di bawah ini



### c. Kinerja Guru

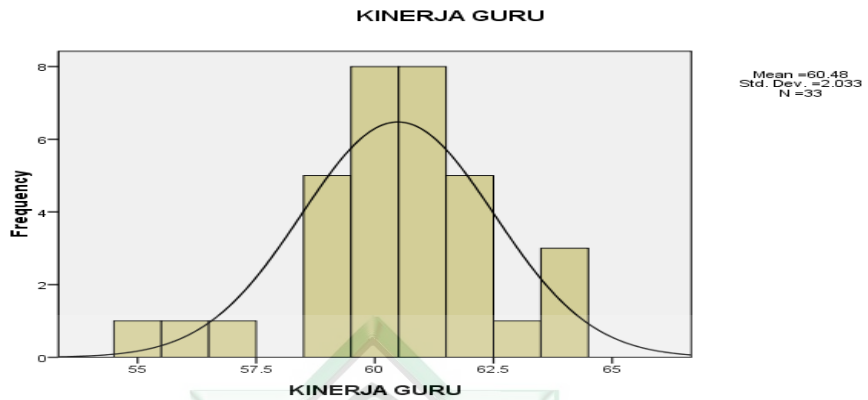
Skor teoritik yang diharapkan diperoleh guru dari variabel motivasi kerja terletak pada rentangan skor antara 12 - 60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berada antara 45 - 54, skor rata-rata sebesar 50,48, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,033, median sebesar 51, modus sebesar 50. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 45	1	3.0	3.0	3.0
46	1	3.0	3.0	6.1
47	1	3.0	3.0	9.1
49	5	15.2	15.2	24.2
50	8	24.2	24.2	48.5
51	8	24.2	24.2	72.7
52	5	15.2	15.2	87.9
53	1	3.0	3.0	90.9
54	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Data di atas, disimpulkan bahwa kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten

Lombok Tengah termasuk dalam kategori tinggi. Histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar histogram di bawah ini.



## 2. Pengujian Persyaratan

Data variabel penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan regresi berganda harus memenuhi beberapa persyaratan. Di antara persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

- Data bersumber dari sampel berupa pasangan data variabel X dan variabel Y harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum.
- Untuk setiap kelompok harga variabel X dan variabel Y harus independen dan berdistribusi normal.
- Hubungan pasangan data variabel X dan variabel Y harus linear.
- Untuk setiap kelompok harga variabel X, variansinya harus sama.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu pengujian normalitas distribusi data dan pengujian linieritas data, sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai skewness yang mendekati angka 0.

**Tabel 4.4: Normalitas Data Berdasarkan Nilai Skewness**

		Statistics		
		GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
N	Valid	33	33	33
	Missing	0	0	0
Skewness		-1.303	-1.364	-.594
Std. Error of Skewness		.409	.409	.409

Berdasarkan output SPSS tersebut, semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, karena nilai p di bawah dan mendekati angka 0. Menurut Azwar (2017), tidak perlu terlalu mengkhawatirkan uji normalitas ini sepanjang memiliki banyak subjek bagi masing-masing variabel. Priyatno (2010) mengungkapkan bahwa data yang banyaknya lebih dari 30 maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan biasa disebut sampel besar. Dalam penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 33.<sup>65</sup>

#### b. Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan bantuan SPSS Ver.17.0. Kriteria penilaiannya adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terima  $H_0$  yang berarti linier. dan jika  $F_{Linier (Hitung)} > F_{Linier (Tabel)}$  maka terima  $H_0$  yang berarti berpola linier. Dan jika  $F_{Linier (Hitung)} < F_{Linier (Tabel)}$  maka terima  $H_a$  yang berarti berpola tidak linier.

- 1) Uji Linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4.5: Hasil output uji linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.247	2	41.623	25.486	.000 <sup>a</sup>

<sup>65</sup> Rinaldi, M. R., & Yuniasanti, R., 2020. Kecemasan Pada Masyarakat Saat Masa pandemi Covid-19 di Indonesia. MBrige Yogyakarta, h. 137

Residual	48.996	30	1.633	
Total	132.242	32		

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil uji signifikansi regresi diperoleh  $F_{Linier (Hitung)} = 25,486$  dikonsultasikan dengan  $F_{Linier (table)} = 3,91$  pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $dk = 1:140$ ). Dengan demikian,  $F_{Linier (Hitung)} > F_{Linier (table)}$  yang berarti bahwa regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah berpola linier.

2) Uji Linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Tabel 4.6: Hasil output uji linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.095	1	20.095	5.555	.025 <sup>a</sup>
Residual	112.148	31	3.618		
Total	132.242	32			

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil uji signifikansi regresi diperoleh  $F_{Linier (Hitung)} = 5,555$  dikonsultasikan dengan  $F_{Linier (table)} = 4,13$  pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $dk = 1:33$ ). Dengan demikian,  $F_{Linier (Hitung)} > F_{Linier (table)}$  yang berarti bahwa regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) adalah berpola linier.

3) Uji Linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4.7: Hasil output uji linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja ( $X_2$ )

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.542	1	81.542	49.857	.000 <sup>a</sup>



Residual	50.701	31	1.636	
Total	132.242	32		

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil uji signifikansi regresi diperoleh  $F_{\text{Linier (Hitung)}} = 49,857$  dikonsultasikan dengan  $F_{\text{Linier (table)}} = 4,13$  pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $dk = 1:33$ ). Dengan demikian,  $F_{\text{Linier (Hitung)}} > F_{\text{Linier (table)}}$  yang berarti bahwa regresi Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah berpola linier.

### c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi dan korelasi.

#### 1) Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin rendah pula kinerja guru.

Untuk mengetahui perolehan nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi pasangan data gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel  $X_1$ ) dan data motivasi kerja (variabel  $X_2$ ) Terhadap kinerja guru (variabel Y) dapat dilihat pada hasil analisis di bawah ini.

Tabel 4.8: Analisis Koefisien Regresi dan signifikansi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.724	6.693		5.039	.000
MOTIVASI KERJA	.282	.045	.741	6.218	.000
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.087	.086	.122	1.022	.315

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dan signifikansi di atas, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi Y atas X, yaitu  $a = 33,724$  dan  $b = 0,282 + 0,087$ . Dengan perolehan hasil tersebut, maka hubungan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan  $\hat{Y} = 33,724 + 0,282 X_1 + 0,087 X_2$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan 1 skor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan  $0,282 X_1 + 0,087 X_2$  kinerja guru pada konstanta 33,724.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besaran  $t_{hitung} = 7,240 > t_{tabel} (0,05)$  sebesar 1,697 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja (variabel  $X_2$ ) dengan kinerja guru (variabel Y) adalah **signifikan**.

Selanjutnya perhitungan skor korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y_2$ ) dapat dilihat pada output berikut.

Tabel 4.9: Analisis korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.605	1.278	1.899

- a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana dengan bantuan SPSS Ver.17.0 pada tabel di atas, harga koefisien korelasi yang ditunjukkan adalah  $r_{y1} = 0,793$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) bersifat positif. Dengan perkataan lain makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, makin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya, makin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka makin rendah pula kinerja guru.

Besarnya korelasi atau kuatnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,629 atau 62,90 %. Dengan kata lain 62,90 % variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 37,10 % berasal dari faktor lain.

## **2) Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru”. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah, semakin rendah pula motivasi kerja guru.

Untuk mengetahui perolehan nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi pasangan data gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel  $X_1$ ) dengan data kinerja guru (variabel  $Y$ ) dapat dilihat pada hasil analisis pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10: Analisis Koefisien Regresi dan signifikansi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.097	9.929		2.729	.010
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.280	.119	.390	2.357	.025

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dan signifikansi di atas, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi Y atas  $X_1$ , yaitu  $a = 27,097$  dan  $b = 0,280$ . Dengan perolehan hasil tersebut, maka hubungan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan  $\hat{Y} = 27,097 + 0,280X_1$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan 1 skor gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan 0,280 kinerja guru pada konstanta 27,097.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besaran t hitung = 2,357 > t tabel (0,05) sebesar 1,697 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X) dengan kinerja guru (variabel Y) adalah **signifikan**.

Selanjutnya perhitungan skor korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel  $X_1$ ) dengan kinerja guru (variabel Y) dapat dilihat pada output berikut.

Tabel 4.11: Analisis korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.390 <sup>a</sup>	.152	.125	1.902	1.430

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana dengan bantuan SPSS Ver.17.0 pada tabel di atas, harga koefisien korelasi yang ditunjukkan adalah  $r_{y1} = 0,390$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X) dengan data kinerja guru (variabel Y) bersifat positif. Dengan perkataan lain makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya, makin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka makin rendah pula kinerja guru.

Besarnya korelasi atau kuatnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,152 atau 15,20 %. Dengan kata lain 15,20 % variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan sisanya sebesar 84,80 % berasal dari faktor lain.

### 3) Hubungan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Dengan kata lain semakin baik gmotivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin kurang motivasi kerja, semakin rendah pula kinerja guru.

Untuk mengetahui perolehan nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi pasangan data motivasi kerja (variabel X<sub>2</sub>) dengan data kinerja guru (variabel Y) dapat dilihat pada hasil analisis di bawah ini. Tabel 4.12: Analisis koefisien regresi dan signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.875	2.927		10.206	.000
MOTIVASI KERJA	.299	.042	.785	7.061	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dan signifikansi di atas, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi Y atas X<sub>2</sub>, yaitu a =

29,875 dan  $b = 0,299$ . Dengan perolehan hasil tersebut, maka hubungan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan  $\hat{Y} = 29,875 + 0,299 X_2$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan 1 skor motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan 0,299 kinerja guru pada konstanta 29,875.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besaran  $t_{hitung} = 7,061 > t_{tabel} (0,05)$  sebesar 1.697 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) adalah **signifikan**. Perhitungan skor korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada output berikut.

Tabel 4.13: Analisis korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.604	1.279	1.944

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana dengan bantuan SPSS Ver.17.0 pada tabel di atas, harga koefisien korelasi yang ditunjukkan adalah  $r_{y1} = 0,785$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X$ ) dengan kinerja guru ( $Y_2$ ) bersifat positif. Dengan perkataan lain makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya, makin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka makin rendah pula kinerja guru.

Besarnya korelasi atau kuatnya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,617 atau 61,70 %. Dengan kata lain 61,70 % variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan melalui motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 38,30 % berasal dari faktor lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru**

Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kerja harus diringi motivasi yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian sebelumnya dari Prasetyarini bahwa Gaya kepemimpinan demokrasi dianggap paling mudah digunakan untuk berkomunikasi dan dalam memotivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi merupakan faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak berkaitan.<sup>66</sup>

Kepemimpinan dan motivasi adalah kombinasi dari kekuatan dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik, mengubah potensi menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah fungsi penting dari manajemen yang membantu memaksimalkan efisiensi dan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi kepemimpinan tersebut antara lain: membuat kebijakan, pengorganisasian, perencanaan dan strategi, mobilisasi, motivasi, mediasi, role model, dan fasilitasi. Strategi untuk menjalankan peran kepemimpinan motivasi pada institusi sekolah, dapat dilakukan dengan menjadualkan kegiatan pemberian motivasi kepada siswa dan melakukan pendekatan perilaku kepada guru/karyawan.

Kepemimpinan adalah komitmen total terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif merupakan bagian terpadu dari kemitraan atau hubungan tim atau pribadi yang

---

<sup>66</sup> Prasetyarini, N. A., 2018. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. <http://eprints.uad.ac.id/7180/1/> []

berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, komunikasi yang baik adalah salah satu unit pembangun untuk menjadi pemimpin yang efektif. Dialog berkelanjutan menjamin bahwa ada interaksi dengan orang lain untuk mencapai kesamaan arti. Seorang pemimpin yang dapat berkomunikasi secara positif dan secara efektif dapat mencapai tingkat dialog yang paling tinggi. Sebagai hasilnya, berbagai hal akan dapat diselesaikan.

Setelah mengkomunikasikan sasaran yang dikehendaki yang harus dicapai dengan jelas, maka memotivasi untuk melakukan tugas untuk memastikan bahwa orang lain mau melakukan tugasnya dengan baik. Untuk memotivasi seseorang menjalankan tugas perlu mengkombinasikan motivasi tradesional dengan motivasi kreatif. Proses memotivasi orang lain dimulai dengan diri kita untuk mengubah tingkah laku sambil memberikan umpan balik kreatif dan konstruktif kepada orang lain sambil memberikan tantangan dan penghargaan kepada mereka.

Kombinasi antara komitmen total pemimpin dan motivasi menghasilkan kontrista yang hebat dalam berkarya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi orang lain dan dapat dimotivasi oleh orang lain, dalam kehidupan bernegara, pemerintahan dan kemasyarakatan. Jhon Adair dalam Pasolog (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi ibarat saudara kandung laki-laki dan perempuan. Sulit dibayangkan seorang pemimpin yang tidak memotivasi orang lain. Namun, kepemimpinan mempunyai cakupan yang lebih luas dari motivasi.

Berbagai tugas pemimpin dalam suatu organisasi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi bawahan atau bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dikatakan sulit oleh karena sifat motivasi itu sendiri bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada setiap individu dalam suatu organisasi. Suatu perlakuan tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan pada orang lain, begitu pula tempat dan waktu yang berbeda. Hal ini dikarenakan dinamika proses motivasi dan beragamnya kebutuhan individu, latar belakang, dan motif setiap individu yang berbeda-beda.



Dinamika motivasi pada dasarnya sebagai suatu perubahan berjenjang dari keinginan seseorang yang bersumber dari perilaku. Seseorang yang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dari diri individu sebagai akibat dari dorongan orang lain ataupun kesadaran sendiri. Motivasi merupakan dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang menggerakkan individu berperilaku untuk mencapai tujuannya. Kekuatan motivasi tersebut bisa menurun dan menaik akibat berbagai faktor, namun secara umum karena sudah terpenuhinya kebutuhan ataupun karena terhambatnya untuk memenuhi kebutuhan sehingga menimbulkan menurunnya motivasi.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi motivasi seseorang adalah faktor kepemimpinan dari seorang atasan. Kiranya tidak bisa disangkal bahwa kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan situasional dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan sesuai dengan tingkat kematangan masing-masing individu yang dipimpin. Atau kata lain diberikan sentuhan motivasi sesuai dengan karakter individu itu sendiri. Peran kepemimpinan dalam memotivasi ini hendaknya seorang pemimpin itu benar-benar memahami karakter bawahan yang berbeda-beda, baik dari segi kemampuan, pengetahuan, kematangan dalam kedewasaan, perilaku dan lain sebagainya. Dengan demikian perlakuan atau pendekatan kegiatan memotivasi tersebut perlu dilakukan dengan cara yang berbeda. Itulah seni kepemimpinan yang wajib untuk dipelajari oleh seorang pemimpin.

Hal memotivasi ini menjadi berat apabila seorang pemimpin tidak memahami karakter bawahan serta mengenal tingkat kebutuhannya. Juga karena tidak memiliki pengetahuan kepemimpinan. Secara kategorikal sesungguhnya masih banyak aspek-aspek kepemimpinan dan segi-segi memotivasi yang belum diketahui dan dipahami, sehingga banyak pemimpin yang gagal dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Karenanya seorang pemimpin wajib mempelajari dan memahami teori-teori kepemimpinan, teori-teori motivasi dan perilaku yang dapat digunakan atau dirujuk dalam meningkatkan perilaku kepemimpinan yang memotivasi.

Pemimpin merupakan simbol, panutan, motivator, pengambil keputusan, penanggung jawab atas segala kegiatan, sekaligus sumber pengarah kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Tidak mengherankan begitu banyak studi yang telah dilakukan tentang kepemimpinan menghasilkan analisis tentang pentingnya pengetahuan kepemimpinan. Jadi apapun alasannya ilmu kepemimpinan itu akan tetap relevan dan urgen untuk dikaji dan dibahas.

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yukl, 1989). Pendapat tersebut kiranya memberikan makna bahwa kepemimpinan itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok atau organisasi. Dalam hal ini termasuk proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendakibersama (*shared vision*).

Siagian (2002) menjelaskan peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peran yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan

inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Berdasarkan pemahaman tentang kepemimpinan di atas, kiranya dapat ditarik simpulan bahwa kepemimpinan itu sangat luas yang memiliki kekuatan dinamis untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Dalam upaya mempengaruhi orang lain, upaya kepemimpinan tersebut tidak akan lepas dari upaya memotivasi orang lain agar orang-orang rela mengikuti apa yang dikehendaki seorang pemimpin tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi, ataupun mencapai tatanan kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Begitu pula sebaliknya, sebagai pemimpin yang baik maka ia pun harus dapat memahami kebutuhan bawahan dan mau mendengar masukan-masukan dari bawah yang artinya harus bisa memotivasi dirinya sendiri dan dimotivasi oleh bawahan sekalipun.

Selanjutnya urgensi motivasi adalah menciptakan semangat dan gairah kerja. Dalam keseluruhan aktivitas manusia, motivasi merupakan sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Pada institusi sekolah tinggi rendahnya aktivitas belajar siswa banyak tergantung kepada motivasi yang dimiliki oleh siswa sebagai anak didik. Kepemimpinan motivasi adalah kekuatan dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi, bangsa dan negara. Kepemimpinan mengubah potensi menjadi kenyataan. Dalam proses mengubah potensi bawahan, seorang pemimpin dituntut untuk menjalankan banyak fungsi dan peran kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan adalah fungsi penting dari manajemen yang membantu memaksimalkan efisiensi dan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk hasil kerja tim yang produktif dan efisien. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang fungsinya relatif umum, adalah:

- a. Pembuat kebijakan: Ini merupakan fungsi terdepan seorang pemimpin yakni membuat kebijakan demi kelancaran pekerjaan oleh para bawahannya. Kebijakan tersebut mencakup prinsip dan aturan untuk menjalankan mesin kerja tim. Dia merancang seluruh mekanisme kerja untuk bawahannya.

- b. Pengorganisasian: Fungsi ini mengatur bawahan ke dalam kelompok untuk menangani tugas secara efisien. Setiap individu memiliki kemampuan tertentu, sehingga sangat penting untuk menyatukan mereka untuk melahirkan kemampuan kolektif yang terbaik. Pemimpin menyatukan para bawahan untuk menggabungkan kemampuan mereka mencapai tugas besar secara kolektif.
- c. Perencanaan dan Strategi: Pemimpin merencanakan strategi untuk mencapai tujuan. Perencanaan ini mencakup perencanaan biaya, perencanaan waktu, dan perencanaan sumber daya. Hal ini untuk membuat peta jalan untuk membantu bawahan bagaimana dan kapan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan.
- d. Mobilisasi: fungsi mobilisasi untuk melibatkan bawahan dalam pekerjaan. Setelah rencana dibuat, bawahan perlu menjalankan strategi yang direncanakan. Ini membutuhkan pemimpin untuk memulai dan terlibat dalam pekerjaan dengan waktu dan sumber daya yang direncanakan.
- e. Motivasi: Seorang pemimpin adalah sumber motivasi yang dapat menginspirasi bawahan untuk terus bekerja dengan baik, memotivasi mereka untuk meningkatkan semangat kerja menuju pencapaian tujuan. Pemimpin juga dapat merancang berbagai bonus, sertifikat apresiasi, tunjangan dan manfaat untuk memotivasi bawahan.
- f. Mengontrol hubungan internal-Arbitrase dan Mediasi: Fakta bahwa acapkali karena perbedaan, diantara mereka menimbulkan konflik. Pemimpin sebagai mediator untuk menyelesaikan konflik dan membantu mereka mencapai kesepakatan bersama.
- g. Role Model: Pemimpin adalah panutan sehingga dipandang sebagai contoh yang dicita-citakan. Pemimpin memiliki semua kualitas, kemampuan dan ketekunan yang diperlukan untuk mengatasi berbagai tantangan, sehingga ia sebagai sumber inspirasi bagi bawahannya.
- h. Fasilitasi: Pemimpin memfasilitasi bawahannya menuju kesuksesan dalam tugas dan kariernya. Tujuan kepemimpinan tidak hanya untuk mengarahkan bawahannya kearah tindakan

tetapi juga melibatkan secara pribadi dalam tindakan tersebut kapan pun diperlukan.<sup>67</sup>

Seorang pemimpin cenderung memiliki pengaruh besar untuk mempengaruhi pikiran dan motivasi orang. Dia memiliki kapasitas untuk memikat optimisme dan kepercayaan pada pengikut dan menuntun mereka pada upaya konstruktif.

## **2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Kepemimpinan di sekolah dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang antara lain berfungsi sebagai manajer pendidikan dan sebagai pemimpin pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer menuntut kemampuan kepala sekolah dalam bidang manajemen untuk mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan sumber daya pendidikan yang tersedia dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Disamping itu, menuntut kemampuan kepemimpinan yang responsif dan visioner agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah secara cepat, serta memiliki keterampilan managerial untuk mempersiapkan konsep-konsep berupa program-program sekolah secara terencana dan bertahap untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah. Kepemimpinan sekolah sebagai pemimpin pembelajaran menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan teknis bidang pembelajaran yang akan melahirkan lulusan-lulusan yang berilmu, berkualitas, berakhlak mulia, serta mampu mencetak guru-guru yang rajin, disiplin dan melek Iptek. Secara umum yang diharapkan dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah menjadikan lulusan dan sumber daya sekolah berkualitas, memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, berdisiplin, jujur dan berakhlak mulia

Seseorang pemimpin yang hebat tidak lahir dengan sendirinya melainkan merupakan *by decign* yang memerlukan waktu, proses

---

<sup>67</sup> STUDYANDEXAM.com (online), 2021. <https://www.studyandexam.com/leadership-function.html>

pembelajaran dan pengalaman untuk menjalankan peran sebagai pemimpin. Keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi akan sangat tergantung kepada figur pemimpin yang tepat untuk memimpin lembaga atau organisasi tersebut<sup>68</sup>. Artinya, seorang figur berkembang menjadi pemimpin yang sukses membawa organisasi yang dibawanya, pasti melalui berbagai tantangan dan proses yang cukup panjang. Maka untuk menjadi pemimpin yang hebat diperlukan kerja keras dan kegigihan dalam memperjuangkan kesuksesan, dan yang tak kalah pentingnya menurut Bob Adams adalah mengetahui aturan dan memahami bahwa kepemimpinan itu adalah komitmen total<sup>69</sup>.

Komponen aturan berkaitan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga setiap pemimpin mesti mengindahkan aturan-aturan tersebut. Sedangkan komponen-komponen yang dikembangkan untuk mencapai komitmen ini menurut Lee (1992) adalah antara lain: 1) kepribadian pendukungnya seperti keinginan yang besar untuk menjadi guru, paham dan melaksanakan nilai-nilai atau etika jabatan guru, dan percaya akan diri sendiri; 2) memiliki harapan-harapan yang positif; 3) membuat faktor-faktor memilih jabatan guru menjadi lebih positif<sup>70</sup>. Ketiga komponen tersebut di atas mengandung aspek keinginan untuk menjadi guru, melaksanakan etika jabatan guru, percaya diri sendiri, harapan-harapan masa yang akan datang, dan alasan memilih jabatan guru.

Kepemimpinan di sekolah sangat berbeda dengan kepemimpinan di lingkungan pemerintahan, begitu juga dengan kepemimpinan di dunia bisnis. Kepemimpinan bisnis melibatkan orang-orang yang dinamakan sebagai karyawan untuk bekerja secara professional dalam rangka menghasilkan laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Kepemimpinan pemerintahan merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintahan

---

<sup>68</sup> Erdi Ali (2013). *Merajut Jiwa Kepemimpinan: Sebuah Renungan dan Harapan*. Bogor: IPB Press

<sup>69</sup> Bob Adams (2006). *Memahami Segalanya Tentang Kepemimpinan (The Everything Leadership Book)* Sukses. Dua puluh konsep inti yang harus diketahui oleh setiap pemimpin. Batam: Karisma Publishing Group.

<sup>70</sup> Made Pidarta (1995) *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, hal 46

atau dinamakan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan seperti pembangunan, pemberdayaan, pelayanan, keamanan, kesejahteraan sosial dan lain sebagainya. Sedangkan kepemimpinan di sekolah melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengejar kesuksesan perkembangan peserta didik melalui pelayanan pendidikan.

Dengan demikian, kepemimpinan bisnis maupun kepemimpinan pemerintahan tidak serta merta dapat diterapkan begitu saja pada dunia pendidikan. Begitupun juga sebaliknya bahwa kepemimpinan pendidikan tidak serta merta dapat diterapkan begitu saja dalam bidang bisnis dan bidang pemerintahan. Kalaupun ada seorang sarjana pendidikan yang duduk di bidang pemerintahan seperti Lurah, Camat dan lain-lain, maka perlu diberikan pendidikan kepomongprajaan atau diklat kepemimpinan lainnya sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan. Sedangkan untuk kepemimpinan di sekolah memerlukan persyaratan pernah mendapatkan pendidikan keguruan dan berprofesi sebagai guru sesuai dengan yang dipersyaratkan UU Guru dan Dosen. Oleh karena itu penting untuk dilakukan adaptasi gaya kepemimpinan dalam organisasi yang memperkuat hubungan emosional dan kinerja guru pada era milenial.<sup>71</sup> Sehingga harus ada pendekatan baru di luar arus gaya kepemimpinan, atau mengkombinasikan dengan variabel lain, misalnya motivasi.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Ada hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja guru. Kuatnya hubungan ini karena pekerjaan memotivasi adalah memberi dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan ini berjalan dengan lancar mencapai sasaran. Hal ini berkaitan dengan tugas guru untuk menemukan potensi diri dan mengembangkannya sendiri sebagai modal dan potensi profesional dalam mengelola proses mengajar dan belajar yang berhasil. Ini menjadi tanggung jawab setiap guru yang mengutamakan berkembangnya kompetensi profesional. Salah satu

---

<sup>71</sup> Wolor, C. W., Nurkhin, A., Citriadin, Y., 2021. Leadership Style for Millennial Generation, Five Leadership Theories, Systematic Literature Review. General Management 22(184): 105-110.

usaha guru untuk mengembangkan kinerja adalah memotivasi diri untuk berkarya. Dengan usaha tersebut, maka guru sendirilah yang paling tepat menjawab pertanyaan dan membuktikan mengapa guru memerlukan kompetensi profesional

Tugas memotivasi dan mengaktifkan ini bila dilengkapi dengan usaha mensejahterakan guru, diyakini akan memberikan hasil mengembirakan. Dan hal ini bisa dilaksanakan mengingat kesejahteraan itu dapat memotivasi para guru sekaligus sebagian dapat direalisasi melalui kegiatan-kegiatan memotivasi dan mengaktifkan. Ada beberapa teori motivasi. Beberapa diantaranya dapat dipakai dalam memotivasi guru-guru adalah teori harapan dan teori kebutuhan. Teori harapan memakai rumus  $M = E (I.V)$ . M = motivasi; E= harapan; I = instrument tingkat keyakinan seseorang bahwa performennya akan dapat menyelesaikan tugas; V = valensi yaitu tingkat ketertarikan seseorang akan efek penyelesaian suatu tugas<sup>72</sup>. Kemudian kalau menggunakan teori kebutuhan, maka perlu memahami tingkatan-tingkatan kebutuhan individu, yaitu:

- 1) Mengaktualisasi diri;
- 2) Dihargai terutama prestasinya;
- 3) Disenangi/diajak bersahabat;
- 4) Rasa aman dari segala macam gangguan; dan
- 5) Jasmani atau kebutuhan dasar<sup>73</sup>.

Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*) dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan akan penghargaan diri/ status (*Esteem Needs*) merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idelanya prestise timbul karna adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Kebutuhan akan cinta atau Afiliasi (*Social needs*) adalah kebutuhan social misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak

---

<sup>72</sup> Made Pidarta (1995). *Loc.Cit.* hal .47

<sup>73</sup> Soekidjo Notoatmodjo (2014). *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta, hal 119



seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting, Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang, Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setia pegawai akan merasai senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety needs*), jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam – jam tertentu. Kebutuhan fisik (*Physiological Needs*) adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

Kemudian banyak peneliti ataupun mahasiswa yang sedang menyelesaikan laporan akhir tentang motivasi menggunakan teori dua faktor yaitu faktor pendukung motivasi dan faktor penghambat motivasi. Kedua faktor tersebut dihimpun secara kualitatif dan diverifikasi hingga akhirnya diberikan kesimpulan.

Usaha lain yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam rangka memotivasi, mengaktifkan, dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan para guru adalah dengan mengadakan kompetisi sehat. Kompetisi ini dilakukan antara lain dengan cara:

- a. Memberi pujian dan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi, yang dilakukan di depan umum, misalnya pada waktu upacara.
- b. Meningkatkan kerja nyata para peserta didik dalam kuantitas, kualitas, maupun ragamnya dengan tidak merugikan proses belajar mereka. Bagi kelas, kelompok didik dan guru

pembinanya yang berhasil diberi penghargaan atau insentif khusus.

- c. Guru-guru pengantar yang membawahi kelompok-kelompok atau individu peserta didik yang praktik di perusahaan juga diberikan insentif yang memadai sesuai dengan tingkat kemajuan kelompok didik atau peserta didik yang diasuhnya. Guru-guru ini walaupun tidak ikut menjadi instruktur, tetapi ia ikut bertanggungjawab akan kemajuan atau kemunduran praktis peserta didiknya.
- d. Mempertimbangkan hasil-hasil penilaian warga masyarakat, orang tua siswa, dan pengusaha terhadap sekolah, khususnya terhadap guru-guru sebagai pelaksana pengajaran. Hasil penilaian ini perlu pula diumumkan di depan umum.
- e. Bila perlu mengundang warga masyarakat atau para birokrasi pendidikan di dinas, ketika mengumumkan hasil-hasil kompetisi di atas. Hadiah atau insentifnya diserahkan oleh pejabat dinas atau tokoh masyarakat. Hasil-hasil kompetisi ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam mengisi Beban Kerja Guru (BKG)

Demikian cara-cara kepala sekolah memotivasi, mengaktifkan dan mensejahterakan personalia sekolah, secara berlahan-lahan dapat diarahkan menjadi perilaku organisasi yang mengarah kepada pencapaian tujuan pendidikan.

Perpustakaan UIN Mataram

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Besarnya korelasi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 62,90 %.
2. Ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Besarnya korelasi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 15,20 %.
3. Ada hubungan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Besarnya korelasi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 61,70 %.

#### **B. Implikasi Penelitian**

Pada sub bab ini akan disajikan beberapa implikasi penelitian terhadap kinerja guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru atas motivasi kerja, sebagai berikut:

##### **1. Implikasi kinerja guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah**

Kepemimpinan adalah sesuatu yang dapat dicita-citakan dan dicapai oleh siapapun bila ia cukup gigih memperjuangkannya. Untuk menjadi pemimpin yang hebat maka, ada dua puluh konsep yang ditawarkan dalam penelitian ini, antara lain: Pertama, pemimpin itu harus mengetahui aturan dan memahami bahwa kepemimpinan memerlukan komitmen total. Inti dari konsep ini adalah kepribadian dan keberuntungan walaupun itu memberikan sukses, namun bukanlah inti dari apa yang membuat seorang pemimpin menjadi luar biasa. Seorang pemimpin yang hebat adalah mampu menyeimbangkan semua konsep, baik teori, aturan, pengalaman, maupun perasaan/peran orang lain. Implikasi dari konsep ini

adalah menjadi kuat tetapi tidak kasar, tegas tetapi tidak menggertak, berani tetapi tidak arogan, rendah hati tetapi tidak takut, bangga tetapi tidak sombong, penuh pertimbangan tetapi tidak pelit, dan mempunyai rasa humor tetapi bukannya tolol. Kesemuanya akan saling melengkapi agar semua konsep dapat berjalan dan semua orang dapat bekerja.

Kedua, mengembangkan komunikasi dan menengarkan yang positif merupakan bagian terpadu membangun kemitraan atau hubungan dalam interaksi dengan orang lain untuk mencapai kesamaan arti. Intinya bahwa komunikasi yang baik menjadi salah satu pondasi dasar atau pembangun untuk menjadi pemimpin yang efektif. Implikasinya adalah semua personalia sekolah dapat menyampaikan ide, saran, dan masalah mereka kepada pemimpin mereka, dan pemimpin akan benar-benar mendengar apa yang mereka sampaikan dan memahami pesan yang mereka fokuskan. Dengan begitu, semua mereka akan mengikuti dan berharap pemimpin mereka akan selalu berada di depan mereka. Hal yang mengerikan jika pemimpin gagal mengembangkan konsep ini adalah saat mencoba memimpin mereka, mereka terlihat sibuk dengan aktivitas mereka, bahkan di saat seorang pemimpin jatuh, tidak terlihat seseorang pun dari mereka dibelakangnya.

Ketiga, memotivasi orang lain dimulai dengan memotivasi diri sendiri dengan cara mengubah perilaku diri yang beradab, untuk memastikan dapat memberikan umpan balik kreatif dan konstruktif bagi orang lain sambil memberikan tantangan dan penghargaan kepada mereka. Implikasi dari konsep ini adalah komunikasi akan terjalin dengan baik. Dalam hal ini, komunikasi akan menjadi katalisator untuk memotivasi. Pemimpin yang dapat dengan jelas mengutarakan harapan mereka kemungkinan besar akan lebih memotivasi bawahannya daripada seseorang yang memberi perintah tanpa alasan yang jelas. Oleh karena itu, pemimpin harus menawarkan program yang mempunyai nilai dan memberikan kebermanfaatn bagi kemajuan organisasi dan kebahagiaan mereka.

Keempat, membimbing, memberikan pelatihan, dan membantu dalam penyelesaian masalah, serta mendorong lebih banyak pola berpikir kreatif. Implikasinya adalah komunikasi menjadi lebih hidup dan mudah bagi setiap orang; terciptanya hubungan yang kuat sehingga semua saling menghargai, dan saling mempercayai; meningkatnya semangat juang;

karyawan tumbuh dan berkembang secara profesional; dan jumlah konflik menjadi minimal. Intinya secara keseluruhan, pembimbingan dapat menghasilkan produk mutu lebih tinggi dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan.

Kelima, memberdayakan semua guru dengan memanfaatkan potensi dari guru itu sendiri. Guru merupakan kontributor berharga terhadap suksesnya lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang senantiasa mendorong, meyakinkan dan membantu untuk berbagi keterampilan dan bakat mereka. Implikasi dari konsep ini adalah wewenang dan tanggung jawab dipikul bersama, kepercayaan terbentuk atau terbina, rasa saling mempercayai tumbuh, dan produktivitas meningkat.

Keenam, perlu mencermati dengan seksama setiap kekuatan dan kelemahan rekan-rekan sekerja atau tim, kemudian menggunakan semua kekuatan itu untuk mencapai sasaran kelompok atau kerjasama secara keseluruhan. Setiap anggota tim masing-masing memberi kontribusi keterampilan dan bakatnya yang beraneka ragam. Implikasi dari konsep ini adalah sukses berbagai tujuan, mempunyai waktu untuk bekerja yang cukup, bertekad untuk menyelesaikan proyek, memberi penguatan siapa yang paling cocok untuk setiap aspek pekerjaan, mewakili semua bidang fungsional, didukung oleh manajemen, dan yang tak kalah pentingnya mempunyai pemimpin atau koordinator yang ditunjuk.

Ketujuh, mengatur diri sendiri dan membuat prioritas tanggung jawab mereka agar dapat menyelesaikan sebanyak mungkin pekerjaan dalam waktu sesingkat mungkin. Pemimpin yang efektif berdasarkan konsep ini adalah tahu cara membuat prioritas, mengembangkan strategi untuk dilaksanakan, dan kemudian menerapkan rencana tersebut. Implikasi dari konsep mengatur diri dan manajemen waktu ini adalah tidak adanya pekerjaan yang menumpuk, dikembangkannya berbagai sistem yang cocok, adanya prioritas-prioritas, tidak ada waktu yang terbuang sia-sia. Dengan demikian, maka gunakan waktu itu dengan bijaksana dan menerapkan fleksibilitas secara terjadual. Lakukan apa yang harus dilakukan, serahkan tugas lain kepada orang lain, dan kemudian pusatkan perhatian untuk memelihara visi untuk masa depan.

Kedelapan, menyelesaikan konflik dan memecahkan masalah. Pemimpin perlu mengenali konflik sedini mungkin dan menetapkan jenis

konflik apa yang terjadi dan akar masalahnya. Kemudian orang-orang yang terlibat harus secara aktif dilibatkan dalam mencari penyelesaian. Implikasi dari konsep ini adalah menghasilkan hubungan kerja yang lebih kuat dan lebih tahan banting; memperbaiki hasil kreatif dan menghasilkan penyelesaian masalah yang inovatif. Pendekatan pemecahan masalah pada penyelesaian konflik merupakan salah satu pekerjaan yang paling baik untuk pemimpin atau manager. Proses ini mencari masukan dari setiap orang yang terlibat dan sering menghasilkan penyelesaian yang kreatif dan tahan lama.

Kesembilan, menerima perubahan sebagai keterampilan penting untuk dapat bertahan sebagai pemimpin apapun. Kenyataan di lapangan, seringkali perubahan dapat membangkitkan perasaan tidak aman, gelisah dan bahkan permusuhan seperti reaksi dari menolak sampai apatis. Setiap reaksi permusuhan itu perlu ditangani dengan menunjukkan rasa negatif sekecil mungkin. Peran seorang pemimpin sebagai aktor perubahan adalah membantu orang lain melewati masa-masa transisi dari perubahan dengan sebanyak mungkin empati dan sikap luwes. Implikasi dari konsep ini adalah semua orang akan berusaha melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan.

Kesepuluh, menerima orang yang tepat untuk pekerjaan mengharuskan seorang pemimpin melakukan penilaian kebutuhan, mengembangkan rencana tindakan, dan kemudian mulai memilih-milih lamaran kerja. Implikasi dari konsep ini apabila dilakukan dengan baik akan mendapatkan calon yang paling baik dan pada akhirnya tercipta lingkungan kerja yang paling kuat.

Kesebelas, mengevaluasi karyawan dan hasil kerjanya harus dilakukan secara terus menerus. Sebagai pemimpin perlu menyadari bahwa setiap orang perlu ditangani dengan pendekatan yang berbeda. Beberapa orang akan memerlukan pengawasan yang konstan, sedangkan sebagian yang lain perlu lebih dilepas karena sangat antusias. Pada kenyataannya, banyak pemimpin yang tidak menyukai pekerjaan mengevaluasi karyawan sehingga mereka gagal membawa visi memajukan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, jangan biarkan bagian penting dari kepemimpinan ini menjadi suatu kegagalan. Implikasi dari konsep ini adalah tersedianya SDM yang handal dan organisasi semakin maju dengan pesat.

Keduabelas, mempersiapkan diri menghadapi karyawan bermasalah merupakan hal yang menjadikan seseorang pemimpin yang efektif. Dengan kegigihan dan kerja keras serta kesabaran, praktis dapat memperbaiki kinerja karyawan yang bermasalah. Sebagai seorang pemimpin, ketika masalah muncul, maka tugas dari pemimpin adalah membesarkan hati dan mendukung, bukan menyalahkan. Implikasi dari konsep ini adalah adanya penyelesaian terbaik yang melahirkan energi untuk pengendalian situasi sulit, sikap proaktif, dan aura negatif yang dipancarkan dan dirasakan bagi karyawan bermasalah berangsur-angsur berkurang.

Ketigabelas, memastikan semua orang senang dan rajin bekerja dengan banyak-banyak memberikan perhatian dan penghargaan. Keterampilan dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki karyawan yang berkembang dalam perjalanan waktu merupakan asset penting yang tidak boleh terabaikan. Tugas seorang pemimpin dalam hal ini adalah memastikan kepuasan karyawan berada pada tingkat yang setinggi mungkin. Ini dapat dicapai dengan: memastikan setiap karyawan merasa ditantang dengan pekerjaan yang dikerjakannya; memastikan setiap karyawan sering diakui kontribusinya; tunjukkan ekspresi kebanggaan pada karyawan, serta ucapkan terima kasih atas setiap pekerjaan yang diselesaikannya. Implikasi dari konsep ini adalah terciptanya iklim kerja yang kondusif; tersedianya SDM yang handal dan berpengalaman; akhirnya melahirkan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Keempatbelas, percaya diri dan memberikan komitmen untuk membuat perubahan dalam kapasitas apapun yang dapat dilakukan. Kepemimpinan sejati mamatrikan kepribadian yang mengekspresikan diri menjadi bagian utama meniti jalan menuju keunggulan kepemimpinan. Maka ekspresikan diri dengan melangkah ke depan ke arah yang dipertimbangkan dengan sehat, berani berkorban, dapat disetujui, inovatif dan pemberani. Implikasi dari konsep ini adalah lahirnya kepemimpinan yang kuat (percaya diri, komunikator yang hebat, memiliki pengikut yang kuat, menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, memahami politik yang mereka timbulkan, amat menonjol dikalangan masyarakat, adanya kesadaran yang tinggi untuk terus belajar), dan adanya kepemimpinan yang demokratis-partisipatif yaitu menyerahkan sebagian tanggungjawab kepemimpinan kepada orang lain.

Kelimabelas, disiplin diri untuk memotivasi orang lain untuk membuat diri mereka sendiri menjadi lebih produktif. Disiplin diri menunjukkan cara memaksimalkan waktu dan energy. Implikasi dari konsep ini adalah hilangnya kebiasaan menunda, tidak adanya pekerjaan yang menumpuk, adanya jadwal yang dibuat secara pribadi, adanya rencana yang dikembangkan untuk diri sendiri.

Keenambelas, belajar dari kesalahan untuk bergerak maju, karena setiap kesalahan memiliki nilai. Nilai dari suatu kesalahan itulah yang harus ditemukan oleh seorang pemimpin sebagai titik balik untuk memperbaikinya. Jangan pernah menyalahkan waktu hanya untuk menyesalinya, karena kepemimpinan itu mengenai kemampuan untuk bergerak maju ke depan, bukan mengenai menyesali masalah di masa lalu. Implikasi dari konsep ini adalah adanya kepemimpinan yang tangguh, tahan banting dan tidak lekas menyerah, organisasi yang dipimpinnya menjadi besar dan maju.

Ketujuhbelas, berpartisipasi dalam suatu aktivitas yang memberikan sesuatu kebermanfaatan bagi masyarakat merupakan cara yang sangat baik untuk memperoleh pengalaman kepemimpinan. Maka jangan pernah membimbangkan untuk bergabung dalam organisasi sukarela (organisasi amal), karena di sana kita diajarkan keikhlasan, rasa persaudaraan, kerjasama, dinamika kelompok, dan tanggung jawab. Namun begitu, dengan sedikit refleksi diri dan melakukan sedikit riset, seorang pemimpin harus mampu menemukan kelompok yang berdedikasi tinggi yang memiliki keyakinan, sasaran atau perhatian umum yang sama dengan kita. Implikasi dari konsep ini adalah rasa persaudaraan terhadap sesama kuat, iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan, melahirkan pemimpin-pemimpin yang berkarakter.

Kedelapanbelas, mengambil inisiatif kapanpun kemungkinan muncul dan terus membuka mata untuk kemungkinan kepemimpinan. Dalam suasana kelompok kita dapat berinisiatif untuk membagi tugas, memeriksa untuk memastikan setiap orang terlibat, dan mengatur kelompok. Gunakan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki untuk tampil menjadi seorang mentor, karena menjadi mentor itu adalah cara lain untuk mewujudkan antusiasme kepemimpinan. Pilih dan perhatikan secara khusus seseorang yang kesulitan dalam tugasnya, ajari dia berbagai kiat, tunjukkan kepadanya seluk-beluk keadaan pekerjaan untuk



melakukan tugasnya. Implikasi konsep ini adalah adanya organisasi yang smart karena didukung oleh struktur yang jelas, setiap unit berjalan dengan baik, semua orang terlibat dan bergerak, pekerjaan tugas diselesaikan dengan baik, tujuan organisasi tercapai lebih cepat.

Kesembilanbelas, memahami tenaga kerja baru yang memiliki sedikit pengalaman, tetapi lebih trampil dan berpendidikan tinggi, maka pemimpin bersikap fleksibel agar dapat menerima perubahan dan bergerak maju memasuki milenium baru. Implikasi dari konsep ini adalah adanya kepemimpinan yang melek teknologi, kesiapan sumber daya untuk menggunakan aplikasi digital, pembelajaran berbasis online, dan lain-lain.

Keduapuluh, tidak berhenti belajar untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru mengenai pekerjaan, karena pekerjaan akan berkembang mengikuti teknologi yang berkembang dengan kecepatan yang sulit diikuti. Orang yang dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut adalah orang yang paling dihargai dan dicari. Implikasi dari konsep ini adalah pekerjaan berbasis teknologi, dan munculnya organisasi modern.

## **2. Implikasi kinerja guru atas motivasi kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 61,70 %. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasinya. Abraham H. Maslow dalam *Need Hierarchy Theory* menggolongkan tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja (Hasibuan, 2003), antara lain:

Pertama, kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*). Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Motivasi dalam hal itu memiliki tujuan yang berkelanjutan, selalu belajar, kreatif inovatif, percaya diri, dan berpikir positif. Implikasinya atas konsep ini adalah adanya hubungan yang harmonis antara guru dan siswa, pembelajaran yang dinamis dan menyenangkan. Hal ini akan berdampak pada kinerja guru yang optimal. Dengan demikian, aspek motivasi kerja seseorang akan berpengaruh terhadap kerjanya.

Kedua, Kebutuhan akan penghargaan diri/status (*Esteem Needs*). Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idelanya prestise timbul karna adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Penghargaan atau reward adalah ganjaran, hadiah atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usaha atau meningkatkan kinerjanya. Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah, karenanya ia mengharapkan kompensasi atau imbalan atas apa yang diberikan kepada organisasi tersebut. Implikasi dari konsep ini adalah adanya sistem upah yang berkeadilan, adanya program reward yang rutin, dan timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, kebutuhan akan cinta atau Afiliasi (*Social needs*). Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan social misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting, Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang, Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setia pegawai akan merasai senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan. Implikasi dari konsep ini adalah rasa saling menghargai dan saling menghormati.

Keempat, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety needs*). Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam – jam tertentu. Saat ini, Job insecurity yang dirasakan terus menerus oleh karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen,

bahkan keinginan untuk berpindah kerja yang semakin besar. Implikasi dari konsep ini adalah terciptanya keamanan dan ketertiban di tempat kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan lain-lain.

Kelima, kebutuhan fisik (*Physiological Needs*). Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya. Implikasinya adalah terciptanya kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif dan keamanan dan ketertiban tetap terjaga.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

#### **1. Bagi Kepala Sekolah**

Dalam memberikan kebijakannya, kepala sekolah hendaknya secara terarah dan terus menerus mengupayakan berbagai program yang dapat me-ningkatkan motivasi kerja bagi guru, sehingga pada akhirnya guru dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai prestasi dan keberhasilan guru membimbing siswa.

#### **2. Bagi Guru**

Dalam pelaksanaan pembelajaran, faktor motivasional dan pedagogik perlu mendapat perhatian dari guru. Oleh karena itu guru perlu memahami konsep-konsep teori dan aplikasi pedagogik serta pembelajaran, sesuai dengan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM).

#### **3. Bagi Peneliti Lain**

Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih luas, dengan menambah variabel secara konseptual berpengaruh terhadap peningkatan atau menurunnya kinerja guru, terutama pada masa pandemi covid 19, baik melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

## DAFTAR PUSTAKA

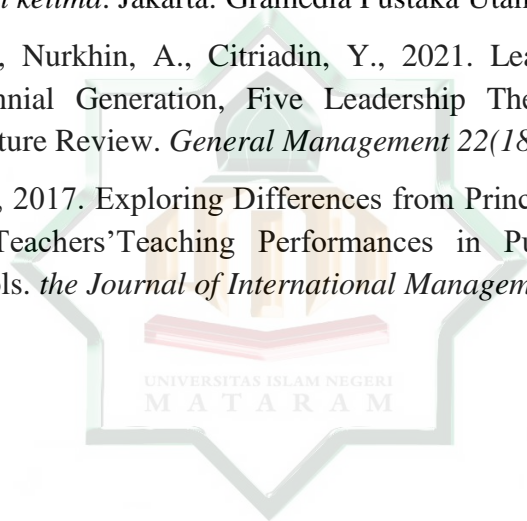
- Adam, B., 2006. *Memahami Segalanya Tentang Kepemimpinan*. Batam: Karisma Publishing
- Ali, Erdi, 2013. *Merajut Jiwa Kepemimpinan: Sebuah Renungan dan Harapan*. Bogor: IPB Press
- Amalia, D. R., Swasto, B., Susilo, H., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 36(1): 136-146*
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Citriadin, Y, dkk., 2019. The Influences of Teacher Performance in public High Schools in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(6): 25-41
- Cherry, Kendra, 2020. Leadership Styles and Frameworks You Should Know. [Leadership Styles and Frameworks \(verywellmind.com\)](https://www.verywellmind.com/leadership-styles-and-frameworks-you-should-know/) [16/3/2021]
- Creswell, J. W., 2016. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eyel, Ori (2011), Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3): 256-275.
- Farfalonna, H., Prasetio, A. P., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. <http://journal.unla.ac.id/index.php/sosiohumanitas/article/view/9673> [29/3/2021]
- Gaol, N. T. L & Siburian, P., 2018. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1): 66-73

- Handoko, M., 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius
- Hariyadi, T., 2018. [Pentingnya Penilaian Kinerja Guru – Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan \(LPMP\) Provinsi Sulawesi Tengah \(kemdikbud.go.id\)](https://www.kemdikbud.go.id) [16/3/2021]
- Huang Hui, H. S. Jenatabadi, Noor Azina Ismail, Che Wan Dasimah, 2013. Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: A Case Study in China (researchgate.net). *International Journal of Conteporary*, 175-182
- Karabenick, S. A., & Conley, A. (2011). *Teacher Motivation for Professional Development. Math and Science Partnership - Motivation Assessment Program*, University of Michigan, Ann Arbor, MI 481093.
- Makplus, 2015. [Definisi atau Pengertian Kinerja Guru - Definisi dan Pengertian Menurut Ahli \(definisi-pengertian.com\)](http://definisi-pengertian.com) [16/3/2021]
- Maryani, S., Primasari, D. A. G., 2019. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Bagi Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, hal. 1156-1165
- Musriyah, 2019. Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Pembimbingan Individual Di Gugus Maju Sunan Prawoto Sukolilo Pati. *Jurnal Pendidikan Dasar: Jurnal Tunas Nusantara*, 1(2): 109-120
- Mastuhi dan Lutfiyani, (2020). Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Menata* 3(2), 42-52
- Mulyasa, E, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2014). *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursam, 2020. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 5(1): 27-38

- Nursisto, (2002), *Peningkatan Prestasi Sekolah Menengah: Acuan Siswa, Pendidik dan Orang Tua*. Bandung: Insan Cendikia
- Pasolong, Harbani, (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Pidarta, Made, (1997). *Landasan Kependidikan. Stimulus Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_ (1995) *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- \_\_\_\_\_ (1992) *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratama, C. D., 2020. [Gaya Kepemimpinan: Definisi dan Jenisnya \(kompas.com\)](https://www.kompas.com) [16/3/2021]
- Reeve, J., dan Su, Yu-Lan, 2013. [Teacher Motivation - Oxford Handbooks](#) [16/3/2021]
- Prasetyarini, N. A., 2018. hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. <http://eprints.uad.ac.id/7180/1/> [23/10/2021]
- Rahman, Abdul. 2016. *Perencanaan Strategi dan Operasional Pendidikan: Konsep, Aplikasi dan Contoh*. Mataram: Sanabil
- Rawung, Ficke H. (2013). The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University) –*IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM) 15(1): 28-33*
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rini, I. S., Nurhaeni, I. D. A. & Indrawati, C. D. S. (2019). The effect of the style of the principal's leadership towards the teachers' performance through work motivation at vocational high schools. *International Journal of Educational Research Review, 4(1): 97-105*
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., Arifin, I., 2020. hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 3(1): 61-71*.

- Rukmana, Ade, 2008. Kualitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan* 7 (1)
- Sang Long Choi, Chin Fei Goh, Muhamad Badrul Hasyim Adam, & Owei Kowang Tan, 2016. [Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment | Human Resources for Health | Full Text \(biomedcentral.com\)](#) [16/3/2021]
- Santoso, Singgih. 2005. *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Gramedia
- Saleem, A., dkk., (2020), Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Journal sustainability* 12(3310): 1-15
- Siagian, Sondang P., 1994. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES,
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sufyarma, 2004. *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, h. 115
- Suryani, L., Somantri, M., and Kartiwi, A.P., (2020). The Principal's Leadership and its Effect on the Teacher's Teaching Performance. *Journal of Educational Management and Leadership*, 1(2), 68-71
- Suternmeister, R. A. (1995). *People and Productivity*. Third Edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Suwarno, E., Komara, A. H., dan Chandra, T., (2018), The Effect of Leadership Style, Motivation and Commitment On Work Satisfaction and Primary School Teachers' Performance at Rimba Subdistrict of Rokan Hilir. *Jurnal KURS* 3(2): 129-141.

- Syed Talib Hussain, Jaffar Abbas, Shen Lei, Muhammad Jamal Haider & Tayyaba Akram | (2017) Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *Journal Cogent Business & Management*, 4(1)
- Syuhud, 2019. Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Strategis Di Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(2): 37-48
- Umar, Husein., 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan kelima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wolor, C. W., Nurkhin, A., Citriadin, Y., 2021. Leadership Style for Millennial Generation, Five Leadership Theories, Systematic Literature Review. *General Management* 22(184): 105-110.
- Yi-Gean Chen, 2017. Exploring Differences from Principals' Leaderships and Teachers' Teaching Performances in Public and Private Schools. *the Journal of International Management Studies*, 12(2): 65-8



Perpustakaan UIN Mataram



# LAMPIRAN



Perpustakaan UIN Mataram

## LAMPIRAN 1

Tabel 7: Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun, Judul	Teori	Metodologi	Hasil Penelitian
1	<b>Nur Amalina Prasetyarini, 2018.</b> Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan Pola Manajerial (Rivai dan mulyadi, 2003)</li> <li>• Need Hierarchy Theory (A. H. Maslow)</li> </ul>	Metode metode survei. Pendekatannya tergolong ex post facto	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Gaya kepemimpinan demokrasi dianggap paling mudah digunakan untuk berkomunikasi dan dalam memotivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru, Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar. Kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi merupakan faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.
2	<b>Bella Nadya Rosaliawati, Mustiningsih, Imron Arifin, 2020.</b> Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. <i>JAMP: Jurnal Adminitrasi dan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: (1) Otokratis; (2) Demokrasi; (3) Partisipasi; dan (4) Kendali bebas (Mustiningsih, 2013)</li> </ul>	Pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif korelasional analisis data penelitian menggunakan bantuan	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Kota Malang yang terdiri dari otokratis, partisipasi, demokrasi dan kendali bebas tergolong baik, dengan tingkat

	<p><i>Manajemen Pendidikan 3(1): 61-71</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikator penilaian kinerja guru, yaitu: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran; (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran; dan (3) evaluasi/penilaian pembelajaran (Mangkunegara, 2001)</li> </ul>	<p>Method of Successive Interval (MSI) dan Statistical Package for Social Science for windows versi 20.0.</p>	<p>keseringan gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, partisipasi, kendali bebas lalu otokratis; (2) tingkat kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran Rosaliawati dkk, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ... 71 tergolong baik; (3) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (4) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (5) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipasi kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (6) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kendali bebas kepala sekolah</p>
--	--	---	---	--

				<p>dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; dan (7) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang.</p>
--	--	--	--	--



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 2

DATA MENTAH

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH																					
No	Responden																				Jlh Nilai
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	86
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	3	5	81
4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	77
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	82
6	5	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	84
7	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	84
8	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
10	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	87
11	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	81
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	86
13	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
14	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	84
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	83
16	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	81
17	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	88
18	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	74
19	4	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	88
20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	85
21	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86
22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	87
23	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	83
26	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	85
27	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	84
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	84
29	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	84
30	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	83
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	82
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	83
33	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	83

**MOTIVASI KERJA**

No	Responden																									Jlh Nilai	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25		
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	92	
2	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	1	4	5	4	5	3	5	3	3	95	
3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	1	4	5	4	5	3	5	3	3	88	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	3	4	3	5	5	3	4	5	1	3	5	5	92	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	91	
6	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1	3	4	4	5	5	4	5	5	1	3	5	5	83	
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	4	3	4	5	3	4	5	2	4	4	4	88	
8	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	89	
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	3	3	3	5	5	3	4	5	1	3	5	5	91	
10	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	4	91	
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	84	
12	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	1	4	5	4	5	3	5	3	3	91	
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	77	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	4	3	4	5	4	5	5	2	4	4	5	89	
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	3	4	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	2	4	95
16	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	100	
17	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	91	
18	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	2	4	5	3	5	4	3	3	2	71	
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	92	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	89	
21	5	3	5	4	1	4	5	4	5	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	92	
22	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	1	4	4	2	5	5	5	94	
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	3	5	4	4	5	5	2	5	5	3	85	
24	5	5	4	4	4	5	2	2	5	2	4	1	5	2	3	4	1	4	3	2	5	1	5	2	3	91	
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	2	5	5	1	5	5	5	89	
26	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	88	
27	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	2	5	5	1	5	5	5	91	
28	5	3	5	4	1	4	5	4	5	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	82	
29	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	4	88	
30	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	90	
31	5	5	5	4	5	5	3	5	5	2	3	4	5	2	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	3	90	
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	93	
33	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	3	5	2	5	5	4	5	5	2	85	

**KINERJA GURU**

No	Responden												Jlh Nilai
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	51
7	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	55
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
14	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52
15	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	53
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
18	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	50
25	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	52
26	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	45
27	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	53
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	40
31	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
32	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	51
33	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	46

### Lampiran 3

## HASIL UJI STATISTIKA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN UJI VALIDITAS DAN RENTABILITAS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	97.1
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.9
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.615	.614	20



### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Memahami Aturan	4.30	.529	33
Komunikasi	4.12	.545	33
Motivasi	4.12	.545	33
Pembimbingan	4.15	.566	33
Memberdayakan	4.36	.699	33
Kerjasama	4.12	.545	33
Manajemen Waktu	4.03	.529	33
Pemecahan Masalah	4.12	.545	33
Menerima Perubahan	4.24	.502	33
Terima Orang Tepat	4.09	.522	33
Evaluasi Bawahan	4.12	.545	33
Bawahan Bermasalah	4.24	.561	33
Memberi Penghargaan	4.12	.545	33
Ekspresi Diri	4.12	.600	33
Disiplin Diri	4.06	.556	33
Belajar dari Kesalahan	4.18	.635	33
Sukarelawan	4.24	.435	33
Berinisiatif	4.00	.612	33
Tenaga Kerja Baru	4.15	.364	33
Belajar	4.24	.435	33

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Memahami Aturan	78.85	13.945	.024	.	.626
Komunikasi	79.03	11.405	.711	.	.532
Motivasi	79.03	12.343	.438	.	.572
Pembimbingan	79.00	12.250	.442	.	.570

Memberdayakan	78.79	16.797	- .518	.712
Kerjasama	79.03	11.530	.673	.538
Manajemen Waktu	79.12	12.047	.542	.559
Pemecahan Masalah	79.03	12.468	.404	.577
Menerima Perubahan	78.91	14.523	<b>-.119</b>	.641
Terima Orang Tepat	79.06	14.621	<b>-.144</b>	.646
Evaluasi Bawahan	79.03	11.468	.692	.535
Bawahan Bermasalah	78.91	15.335	<b>-.303</b>	.668
Memberi Penghargaan	79.03	12.280	.456	.570
Ekspresi Diri	79.03	13.655	<b>.069</b>	.623
Disiplin Diri	79.09	12.273	.447	.570
Belajar dari Kesalahan	78.97	11.530	.553	.548
Sukarelawan	78.91	15.023	<b>-.264</b>	.651
Berinisiatif	79.15	12.070	.441	.568
Tenaga Kerja Baru	79.00	13.625	<b>.209</b>	.605
Belajar	78.91	14.523	<b>-.118</b>	.637

GET

FILE='C:\Users\aduman\Documents\2 VALIDITAS MOTIVASI KERJA GURU.  
sav'.

DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6 M7 M8 M9 M10 M11 M12 M13 M14 M15 M1  
6 M17

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

VALIDITAS MOTIVASI KERJA GURU.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.900	17

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kebutuhan berprestasi	4.18	.635	33
Kebutuhan bertanggungjawab	3.55	.506	33
Kebutuhan pengemb. profesi	3.67	.479	33
Kebutuhan berkeaktivitas	3.00	.750	33
Kebutuhan peningk. Wawasan	3.82	.528	33
Kebutuhan sportifitas bekerja	3.61	.496	33
Kebutuhan keamanan kerja	3.42	.502	33
Dorongan diakui kemampuan	3.64	.549	33
Dorongan interaksi sosial	3.85	.566	33
Dorongan ikut serta kegiatan	3.27	.761	33
Dorongan dihormati	3.64	.549	33
Dorongan dihargai	3.52	.619	33

Dorongan pekerjaan yg menantang	3.64	.549	33
Dorongan promosi	3.64	.549	33
Pendapatan yang diterima	3.12	.600	33
Kesejahteraan lainnya	3.24	.663	33
Penghargaan	3.58	.502	33

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kebutuhan berprestasi	56.18	31.841	.374	.	.887
Kebutuhan bertanggungjawab	56.82	31.528	.553	.	.880
Kebutuhan pengemb. profesi	56.70	30.593	.775	.	.874
Kebutuhan berkreativitas	57.36	30.864	.420	.	.887
Kebutuhan peningk. wawasan	56.55	32.693	.324	.	.888
Kebutuhan sportifitas bekerja	56.76	29.814	.898	.	.869
Kebutuhan keamanan kerja	56.94	31.996	.472	.	.883
Dorongan diakui kemampuan	56.73	29.455	.868	.	.869
Dorongan interaksi sosial	56.52	33.070	.236	.	.891
Dorongan ikut serta kegiatan	57.09	29.773	.551	.	.881
Dorongan dihormati	56.73	29.267	.902	.	.868
Dorongan dihargai	56.85	31.508	.437	.	.884
Dorongan pekerjaan yg menantang	56.73	29.767	.811	.	.871
Dorongan promosi	56.73	29.455	.868	.	.869
Pendapatan yang diterima	57.24	31.814	.407	.	.885
Kesejahteraan lainnya	57.12	36.297	-.227	.	.910
Penghargaan	56.79	29.922	.865	.	.870

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 K11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

VALIDITAS KINERJA GURU.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	11

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Rencana Kerja Tahunan & Semester	4.55	.564	33
Silabus dan RPP	4.52	.566	33
Media dan Sumber Bervariasi	4.42	.614	33
Metode dan Proses Bervariasi	4.45	.617	33
Menggunakan modul pembelajaran	4.48	.667	33
Menyusun alat evaluasi	4.42	.614	33
Mengukur daya serap siswa	4.61	.556	33
Mengolah hasil evaluasi	4.27	.626	33
Menggunakan hasil evaluasi	4.79	.485	33
menyusun program perbaikan & remedial	4.27	.626	33

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Rencana Kerja Tahunan & Semester	4.55	.564	33
Silabus dan RPP	4.52	.566	33
Media dan Sumber Bervariasi	4.42	.614	33
Metode dan Proses Bervariasi	4.45	.617	33
Menggunakan modul pembelajaran	4.48	.667	33
Menyusun alat evaluasi	4.42	.614	33
Mengukur daya serap siswa	4.61	.556	33
Mengolah hasil evaluasi	4.27	.626	33
Menggunakan hasil evaluasi	4.79	.485	33
menyusun program perbaikan & remedial	4.27	.626	33
Melaksanakan pengayaan & Remedial	4.39	.609	33

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rencana Kerja Tahunan & Semester	44.64	21.489	.544	.925
Silabus dan RPP	44.67	20.917	.660	.920
Media dan Sumber Bervariasi	44.76	20.252	.728	.917
Metode dan Proses Bervariasi	44.73	21.517	.481	.929
Menggunakan modul pembelajaran	44.70	19.905	.723	.917
Menyusun alat evaluasi	44.76	20.252	.728	.917
Mengukur daya serap siswa	44.58	20.939	.670	.920
Mengolah hasil evaluasi	44.91	19.523	.856	.911
Menggunakan hasil evaluasi	44.39	21.496	.650	.921

menyusun program perbaikan & remedial	44.91	19.523	.856	.911
Melaksanakan pengayaan & Remedial	44.79	19.985	.789	.914

## Descriptives

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	33	14	74	88	83.52	2.830	8.008
MOTIVASI KERJA	33	29	51	80	69.00	5.344	28.562
KINERJA GURU	33	9	55	64	60.48	2.033	4.133
Valid N (listwise)	33						

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MATARAM

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 Y /STATISTICS=KURTOSIS SKEWNESS.

Perpustakaan UIN Mataram

### Statistics

	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
N Valid	33	33	33
Missing	0	0	0
Skewness	-1.303	-1.364	-.594
Std. Error of Skewness	.409	.409	.409
Kurtosis	3.402	3.587	1.127
Std. Error of Kurtosis	.798	.798	.798

## UJI DESKRIPTIF

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 Y
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MO
DE SUM
  /HISTOGRAM NORMAL
  /ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN.sav

Statistics				
		GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
N	Valid	33	33	33
	Missing	0	0	0
	Mean	83.52	69.00	60.48
	Median	84.00	70.00	61.00
	Mode	84	71	60 <sup>a</sup>
	Std. Deviation	2.830	5.344	2.033
	Variance	8.008	28.562	4.133
	Range	14	29	9
	Minimum	74	51	55
	Maximum	88	80	64
	Sum	2756	2277	1996

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	74	1	3.0	3.0	3.0
	77	1	3.0	3.0	6.1
	81	4	12.1	12.1	18.2
	82	2	6.1	6.1	24.2
	83	6	18.2	18.2	42.4



84	9	27.3	27.3	69.7
85	3	9.1	9.1	78.8
86	3	9.1	9.1	87.9
87	2	6.1	6.1	93.9
88	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

### MOTIVASI KERJA

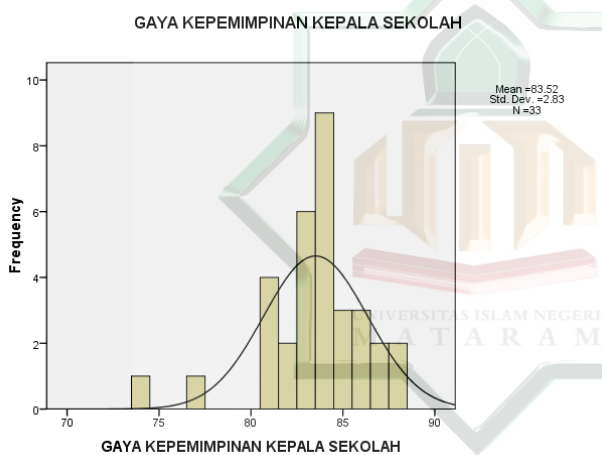
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 51	1	3.0	3.0	3.0
57	1	3.0	3.0	6.1
62	1	3.0	3.0	9.1
63	1	3.0	3.0	12.1
64	1	3.0	3.0	15.2
65	2	6.1	6.1	21.2
68	4	12.1	12.1	33.3
69	4	12.1	12.1	45.5
70	2	6.1	6.1	51.5
71	7	21.2	21.2	72.7
72	4	12.1	12.1	84.8
73	1	3.0	3.0	87.9
74	1	3.0	3.0	90.9
75	2	6.1	6.1	97.0
80	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

### KINERJA GURU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 55	1	3.0	3.0	3.0
56	1	3.0	3.0	6.1
57	1	3.0	3.0	9.1

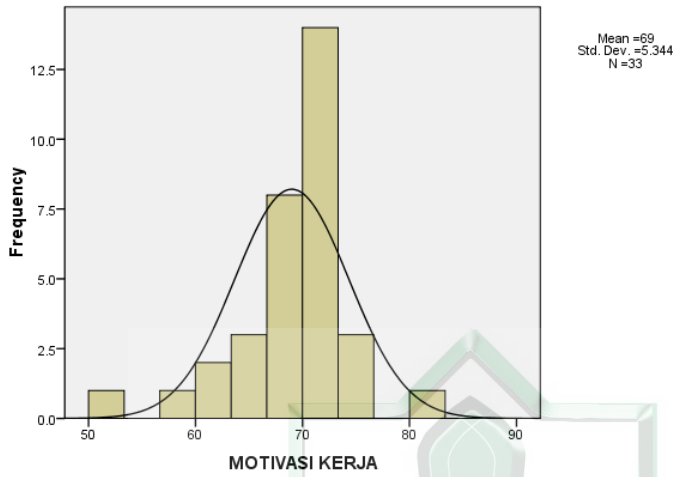
59	5	15.2	15.2	24.2
60	8	24.2	24.2	48.5
61	8	24.2	24.2	72.7
62	5	15.2	15.2	87.9
63	1	3.0	3.0	90.9
64	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

## Histogram

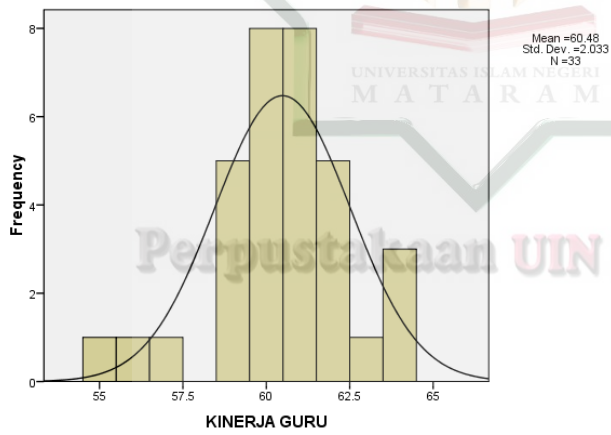


Perpustakaan UIN Mataram

### MOTIVASI KERJA



### KINERJA GURU



## UJI LINIER

GET

```
FILE='C:\Users\aduman\Documents\4 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEP  
ALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 2 SENGKOL DA  
N SDN BARELANTAN.sav'.
```

```
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
```

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2  
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
```

## Regression

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KI  
NERJA GURU DI SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN.sav

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAYA KEPEMIMPINA N KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.605	1.278	1.899

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.247	2	41.623	25.486	.000 <sup>a</sup>
	Residual	48.996	30	1.633		
	Total	132.242	32			

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.724	6.693		5.039	.000
	MOTIVASI KERJA	.282	.045	.741	6.218	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.087	.086	.122	1.022	.315

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

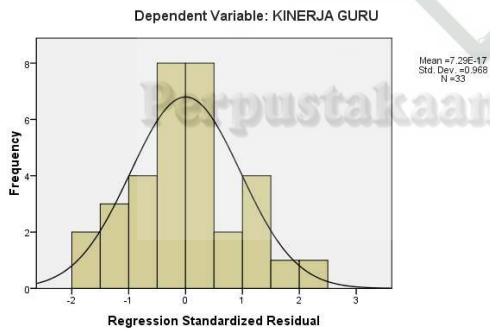
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.58	63.37	60.48	1.613	33
Std. Predicted Value	-3.663	1.786	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.226	.948	.354	.155	33
Adjusted Predicted Value	54.06	64.19	60.50	1.701	33
Residual	-2.366	2.909	.000	1.237	33
Std. Residual	-1.851	2.276	.000	.968	33
Stud. Residual	-2.150	2.317	-.007	1.020	33
Deleted Residual	-3.191	3.014	-.017	1.381	33
Stud. Deleted Residual	-2.299	2.514	-.005	1.056	33
Mahal. Distance	.034	16.635	1.939	3.263	33
Cook's Distance	.000	.537	.041	.094	33
Centered Leverage Value	.001	.520	.061	.102	33

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

### Charts

Histogram



REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

```

/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

## Regression

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN.sav

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

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.390 <sup>a</sup>	.152	.125	1.902	1.430

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.095	1	20.095	5.555	.025 <sup>a</sup>
	Residual	112.148	31	3.618		
	Total	132.242	32			

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.097	9.929		3.736	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.280	.119	.390	2.357	.025

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

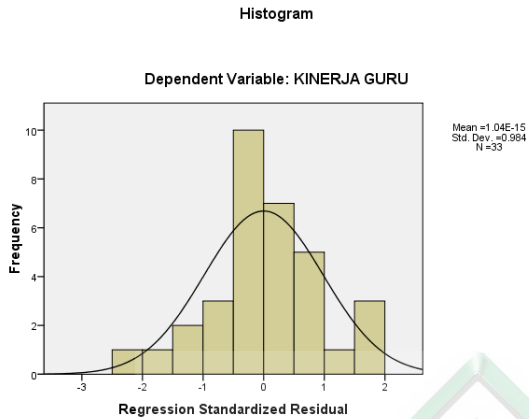
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.82	61.74	60.48	.792	33
Std. Predicted Value	-3.363	1.585	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.336	1.178	.436	.174	33
Adjusted Predicted Value	58.33	61.83	60.52	.702	33
Residual	-4.621	3.659	.000	1.872	33
Std. Residual	-2.429	1.924	.000	.984	33
Stud. Residual	-2.468	1.955	-.009	1.024	33
Deleted Residual	-4.770	3.778	-.040	2.046	33
Stud. Deleted Residual	-2.709	2.054	-.013	1.068	33
Mahal. Distance	.029	11.307	.970	2.142	33
Cook's Distance	.000	1.110	.053	.192	33
Centered Leverage Value	.001	.353	.030	.067	33

a. Dependent Variable: KINERJA GURU



## Charts



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X2
  /SCATTERPLOT= (*SRESID , *ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HIST (ZRESID) NORM (ZRESID) .
  
```

## Regression

Perpustakaan UIN Mataram

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 2 SENGKOL DAN SDN BARELANTAN.sav

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

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.604	1.279	1.944

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.542	1	81.542	49.857	.000 <sup>a</sup>
	Residual	50.701	31	1.636		
	Total	132.242	32			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.875	2.927		13.622	.000
	MOTIVASI KERJA	.299	.042	.785	7.061	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

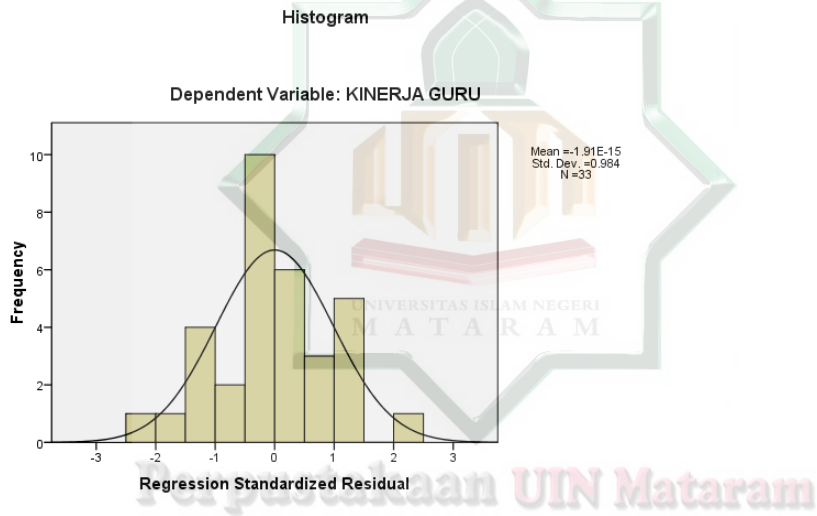
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55.11	63.77	60.48	1.596	33
Std. Predicted Value	-3.368	2.058	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.223	.793	.292	.119	33
Adjusted Predicted Value	55.18	64.31	60.50	1.606	33
Residual	-2.770	2.918	.000	1.259	33

Std. Residual	-2.166	2.282	.000	.984	33
Stud. Residual	-2.367	2.322	-.005	1.019	33
Deleted Residual	-3.309	3.023	-.015	1.352	33
Stud. Deleted Residual	-2.573	2.513	-.006	1.057	33
Mahal. Distance	.000	11.344	.970	2.178	33
Cook's Distance	.000	.544	.038	.095	33
Centered Leverage Value	.000	.354	.030	.068	33

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

## Charts



## Lampiran 4

### INSTRUMEN PENELITIAN

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru Pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut

### Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	SR	KK	JR	TP
1	Kepala sekolah menyeimbangkan semua konsep (baik teoritis maupun legalistik) yang saling melengkapi agar semua dapat bekerja	S	SR	KK	JR	TP
2	Kepala sekolah menyampaikan pesan dan setiap orang memahami pesan tersebut untuk meningkatkan hubungan di seluruh organisasi	S	SR	KK	JR	TP
3	Kepala sekolah membangkitkan semangat untuk bersedia melakukan lebih dari sekedar bekerja dengan Baik	S	SR	KK	JR	TP
4	Kepala sekolah memberikan kemudahan dalam bertanya, mendengarkan aktif, mendukung dan membantu karyawan menyelesaikan masalah sendiri, serta mendorong lebih banyak pola berpikir kreatif	S	SR	KK	JR	TP
5	Kepala sekolah membuat karyawan merasa diberdayakan atas potensi yang mereka miliki agar menjadi semakin produktif	S	SR	KK	JR	TP
6	Kepala sekolah menghimpun orang-orang dalam tim dimana masing-masing orang memberi kontribusi keterampilan dan bakatnya yang beraneka ragam untuk mencapai sasaran kelompok secara keseluruhan	S	SR	KK	JR	TP

7	Kepala sekolah merencanakan waktu dengan bijaksana dan mengembangkan fleksibilitas sistem yang cocok dengan diri dengan cara membuat prioritas dan mengembangkan strategi untuk dilaksanakan dan kemudian menerapkannya rencana yang dibuattersebut.	S	SR	KK	JR	TP
8	Kepala sekolah mencari masukan dari setiap orang yang terlibat atas suatu permasalahan untuk menghasilkan penyelesaian yang efektif	S	SR	KK	JR	TP
9	Kepala sekolah memahami akan pentingnya perubahan dan mampu keluar dari zona nyaman	S	SR	KK	JR	TP
10	Kepala sekolah memilih orang sebaik mungkin untuk mendapatkan orang yang paling baik, paling terampil dan orang yang paling antusias untuk mengisi posisi yang lowong yang akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kuat.	S	SR	KK	JR	TP

M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

11	Kepala sekolah menyiapkan dan melaksanakan penilaian untuk bidang-bidang pekerjaan yang perlu didukung, didorong maupun diperbaiki serta berusaha mengetahui bagaimana karyawan merasa positif dengan usahanya dan memahami apa yang harus dilakukan di masa depan	S	SR	KK	JR	TP
12	Kepala sekolah menyiapkan diri untuk menghadapi situasi sulit yang dialami oleh karyawan akibat kurangnya keterampilan, kecerobohan, sampai kepada pembangkangan secara terbuka	S	SR	KK	JR	TP
13	Kepala sekolah membuat karyawan merasa senang dan ingin terus bekerja, saling menghargai, menghormati serta diakui atas kontribusinya pada organisasi.	S	SR	KK	JR	TP
14	Kepala sekolah menjadi idaman masyarakat dengan menampilkan citra, kepribadian dan kepercayaan diri	S	SR	KK	JR	TP
15	Kepala sekolah memotivasi dan mengatur diri dengan keteguhan hati, keuletan dan melakukan tindakan yang benar menurut ketentuan	S	SR	KK	JR	TP
16	Kepala sekolah mencari jalan untuk mencegah jangan sampai kesalahan yang sama terjadi lagi	S	SR	KK	JR	TP
17	Kepala sekolah berkomitmen atau bersedia untuk melakukan sesuatu tanpa pamrih dan tahan uji.	S	SR	KK	JR	TP
18	Kepala sekolah menawarkan diri dan minta tanggung jawab baru atau menerima pekerjaan yang tidak seorang pun mau menanganinya, termasuk beberapa hal seperti membantu orang lain, mengambil resiko dan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	S	SR	KK	JR	TP

19	Kepala sekolah merangkul, mengendalikan dan mengarahkan energy generasi baru sehingga menjadi produktif untuk organisasi	S	SR	KK	JR	TP
20	Kepala sekolah membangun kumpulan pengetahuansetiap hari untuk menemukan kiat-kiat baru, inovasi baru, menggabungkan teknologi	S	SR	KK	JR	TP



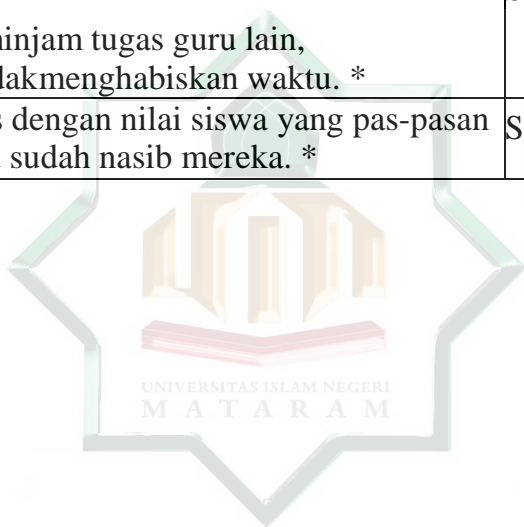
Perpustakaan UIN Mataram

## Motivasi Guru

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	SR	KK	JR	TP
1	Berusaha rajin belajar karena keberhasilan studisiswa ditentukan oleh ketekunan guru.	S	SR	KK	JR	TP
2	Setiap pelajaran yang diberikan pimpinan, saya akan tetap memperhatikan dengan baik.	S	SR	KK	JR	TP
3	Saya ingin jadi guru terbaik walaupun banyakteman yang pandai.	S	SR	KK	JR	TP
4	Saya bekerja keras menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan	S	SR	KK	JR	TP
5	Saat mengawasi ujian saya selalu mengawasi ujiandan memberikan kelonggaran supaya nilai siswa baik*	S	SR	KK	JR	TP
6	Dalam diskusi dengan para guru, bila banyak teman telah berkomentar, saya memilih diam saja.	S	SR	KK	JR	TP
7	Bila pimpinan menyuruh para guru menyelesaikan suatu tugas administrasi guru saya berusaha lebihdahulu dibanding guru yang lain. *	S	SR	KK	JR	TP
8	Saya kurang mementingkan proses belajar, yangpenting hasil belajar siswa baik. *	S	SR	KK	JR	TP
9	Meski saya ditolak teman karena ketidakmampuan,akan tetapi saya tetap berusaha keras untuk menjadi guru yang baik.	S	SR	KK	JR	TP
10	Prestasi belajar siswa yang tinggi merupakan targetsaya, sehingga saya selalu tekun mengajar setiap waktu.	S	SR	KK	JR	TP



11	Saya membaca literatur walaupun materinya sudah saya kuasai *	S	SR	KK	JR	TP
12	Bila ada materi yang sulit dipahami, saya memintapenjelasan kepada siapa saja sampai paham tanpa merasa malu.	S	SR	KK	JR	TP
13	Saya menolak bila saya mendapat tugas mewakili kepala sekolah. *	S	SR	KK	JR	TP
14	Untuk tugas sekolah yang tidak penting biasanya saya meminjam tugas guru lain, supaya tidakmenghabiskan waktu. *	S	SR	KK	JR	TP
15	Saya puas dengan nilai siswa yang pas-pasan karena itu sudah nasib mereka. *	S	SR	KK	JR	TP



Perpustakaan UIN Mataram

16	Untuk menyelesaikan tugas administrasi guru, saya menyelesaikan seadanya saja. *	S	SR	KK	JR	TP
17	Saya meloncat bagian materi yang sulit karena saya merasa percuma diajarkan kepada siswa juga tidak akan memahaminya.	S	SR	KK	JR	TP
18	Saya berusaha meringkas semua pelajaran agar memudahkan saya menguasai pelajaran.	S	SR	KK	JR	TP
19	Ketika merasa mendapatkan materi yang sulit, saya menanyakan kepada guru yang lain.	S	SR	KK	JR	TP
20	Bila saya punya uang, saya lebih mementingkan buku daripada membeli pulsa.	S	SR	KK	JR	TP
21	Bila ada kesempatan lomba keberhasilan guru, saya memilih tidak ikut. *	S	SR	KK	JR	TP
22	Saya mengajar dengan waktu full di kelas, kendati saya merasa kurang senang berada di kelas tersebut.	S	SR	KK	JR	TP
23	Saya tidak perlu target tinggi yang penting materi sudah disampaikan kepada anak. *	S	SR	KK	JR	TP
24	Kalau memberi tugas atau PR, saya termasuk orang yang sering terlambat mengoreksinya. *	S	SR	KK	JR	TP
25	Untuk mempermudah pemahaman terhadap materi pelajaran, saya membuat catatan serapi mungkin.	S	SR	KK	JR	TP
26	Saya tidak suka bersaing untuk memperoleh penilaian yang tinggi. *	S	SR	KK	JR	TP
27	Saya merasa nilai yang saya peroleh jelek karena merasa kurang mampu. *	S	SR	KK	JR	TP

28	Saya pasif jika berhadapan dengan teman-teman yang mendominasi diskusi. *	S	SR	KK	JR	TP
29	Pada saat jam-jam siang/jam terakhir, saya sering mengantuk. *	S	SR	KK	JR	TP
30	Saya merasa nilai yang peroleh siswa sudah sesuai dengan kerja keras saya membimbing mereka.	S	SR	KK	JR	TP
31	Saya berambisi menjadi guru teladan sehingga semua kegiatan sekolah saya ikuti. *	S	SR	KK	JR	TP
32	Bila berhalangan masuk misalnya sakit, saya akan berusaha menghubungi teman guru yang lain untuk mengisi jam saya.	S	SR	KK	JR	TP
33	Saya pesimis ikut dalam lomba karya ilmiah guru karena guru-guru rasanya lebih unggul dari saya. *	S	SR	KK	JR	TP

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

34	Saya berusaha melengkapi fasilitas belajar mengajar saya.	S	SR	KK	JR	TP
35	Saya mempelajari juga literature lain selain yang diwajibkan.	S	SR	KK	JR	TP
36	Saya berusaha mengetahui hubungan antara mata pelajaran yang satu dengan yang lain.	S	SR	KK	JR	TP
37	Saya punya pendirian jika sekarang gagal,berikutnya harus berhasil.	S	SR	KK	JR	TP
38	Setiap pelajaran saya siap bila ditunjuk untuk menjawab pertanyaan demi kelulusan siswa.	S	SR	KK	JR	TP
39	Keberhasilan bukan hanya membuat saya senangtetapi menimbulkan rasa puas, percaya diri dan penentu keberhasilan berikutnya.	S	SR	KK	JR	TP
40	Saya merasa senang bila tugas-tugas yang diserahkan siswa saya periksa dan dandikembalikan hasilnya kepada siswa.	S	SR	KK	JR	TP

## Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban				
1	Saya membuat rencana program mengajar (Silabus dan RPP) setiap semester	S	SR	KK	JR	TP
2	Saya melaksanakan pembelajar sesuai dengan program mengajar yang saya buat setiap jam pelajaran saya	S	SR	KK	JR	TP
3	Saya melaksanakan tindak lanjut program mengajar.	S	SR	KK	JR	TP
4	Saya mengembangkan potensi peserta didik dengan memperbanyak latihan bersama anak didik saya baik dalam bidang akademik maupun non-akademik	S	SR	KK	JR	TP
5	Saya mengembangkan kepribadian peserta didik dengan mendampingi mereka dalam setiap kegiatanImtaq dan kegiatan ekstrakurikuler lain untuk budi pekerti luhur	S	SR	KK	JR	TP
6	Saya melaksanakan penyesuaian penyelenggaraan mendidik dengan menerapkan metode dan proses pembelajaran yang bervariasi	S	SR	KK	JR	TP
7	Saya mempergunakan media dan sumber belajar yang bervariasi	S	SR	KK	JR	TP
8	Saya memberikan motivasi belajar	S	SR	KK	JR	TP
9	Saya memberikan panduan dalam belajar berupa modul pembelajaran yang saya buat	S	SR	KK	JR	TP
10	Saya membiasakan berperilaku positif yang membuat anak didik saya bangga	S	SR	KK	JR	TP
11	Saya membuat rencana program bimbingan untuk pengayaan dan remedial	S	SR	KK	JR	TP
12	Saya melaksanakan program bimbingan untuk pengayaan dan remedial	S	SR	KK	JR	TP

13	Saya melaksanakan tindak lanjut program bimbingan	S	SR	KK	JR	TP
14	Saya menyusun rencana dan alat evaluasi Pembelajaran	S	SR	KK	JR	TP
15	Saya melaksanakan dan memanfaatkan hasil evaluasi Pembelajaran	S	SR	KK	JR	TP



Perpustakaan UIN Mataram