

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
GURU MTs DI KECAMATAN MATESIH
KABUPATEN KARANGANYAR**



ISKANDAR
NIM. 11.403.1.050

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister
Pendidikan Islam

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
TAHUN 2014**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
GURU MTs DI KECAMATAN MATESIH
KABUPATEN KARANGANYAR**

ISKANDAR

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) hubungan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar; 2) hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar; 3) hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) wilayah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 59 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* yang terdiri dari 16 orang berada di MTs Gondangrejo Filial Ngadiluwih Matesih, 20 orang berada di MTs Al-Firdaus Matesih, dan 23 orang berada di MTs Miftahul 'Ulum Matesih, Kabupaten Karanganyar. Pengumpul data menggunakan angket persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Uji instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis regresi berganda, analisis korelasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar ($r_{X1Y} = 0,615$; $t = 5,889$; $p = 0,000$); 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar ($r_{X2Y} = 0,690$; $t = 7,202$; $p = 0,000$); 3) terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar ($R^2 = 0,742$; $F_{hit} = 34,388$; $p = 0,000$).

ارتباط بين ملاحظة المدرسين عن قيادة مدير المدرسة و تشجيع العمل بعملية المدرسين فى المدرسة الثانوية الاسلامية كارانجايار

اسكندر

خلاصة

تهدف هذا البحث لمعرفة (١) العلاقة بين ملاحظة قيادة مدير المدرسة بواجبات المدرسين فى المدرسة الثانوية الاسلامية ماتسه كارانجايار، (٢) العلاقة بين تشجيع العمل بواجبات المدرسين فى المدرسة الثانوية الاسلامية ماتسه كارانجايار، (٣) العلاقة بين ملاحظة المدرس عن قيادة مدير المدرسة و تشجيع العمل بواجبات مدرسي المدرسة الثانوية الاسلامية ماتسه كارانجايار

الطريقة التى تستعمل فى هذا البحث هي الارتباط والمجتمع فى هذا البحث هم جميع المدرسين فى المدرسة الثانوية الاسلامية ماتسه كارانجايار الذين عددهم تسعة وخمسون مدرسا. وكانوا جميعا كعينة لهذا البحث (total sampling) التى تتكون من ١٦ مدرسا فى المدرسة الثانوية الاسلامية ماتسه جوندا نج رجا، و ٢٠ مدرسا فى المدرسة الثانوية الاسلامية الفردوس ماتسه و ٢٣ فى المدرسة الثانوية الاسلامية اما طريقة جمع البيانات فبطريقة الاستبيان عن ملاحظة قيادة مدير المدرسة وتشجيعه لعملية المدرسين و واجباتهم. وطريقة تحليل البيانات هو بتحليل (regresi berganda)، وتحليل الارتباط باختبار t و f.

وتنتائج البحث هي كما يلي : (١) هناك ارتباط إيجابى بين قيادة مدير المدرسة بواجبات المدرسين ، (٢) هناك ارتباط إيجابى أيضا بين تشجيع العمل و واجبات المدرسين ، (٣) وكذلك وجدنا ارتباطا إيجابيا بين ملاحظة المدرسين عن قيادة مدير المدرسة و تشجيعه للعمل بواجبات المدرسين فى هذه المدرسة .

***THE CORRELATION BETWEEN TEACHER PERCEPTIONS OF
PRINCIPAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION TO TEACHER
PERFORMANCE OF ISLAMIC JUNIOR HIGH SCHOOL
(MTS) IN DISTRICT MATESIH KARANGANYAR***

Iskandar

ABSTRACT

The purposes of this study are to determine: 1) the correlation of perception about school leadership with teacher performance in the District MTs Matesih Karanganyar; 2) work motivation correlation with the performance of teachers in the District MTs Matesih Karanganyar; 3) the correlation between perceptions of school leadership and motivation to work with the performance of teacher in the MTs Matesih Karanganyar

The method used in this study was the correlation. The population in this study were all teachers in Madrasah Tsanawiyah (MTs) , District Matesih Karanganyar consisting of 59 people. Samples were taken by using a sampling technique consisting of 16 persons who were in MTs of Gondangrejo Filial Ngadiluwih, 20 persons were in the MTs Al-Firdaus Matesih, and 23 persons were in junior Miftahul 'Ulum Matesih Karanganyar District. The collecting data used perception questionnaire of principal leadership , work motivation and teachers performance . Instrument test used validity and reliability test. Data analysis techniques were used by multiple regression analysis, correlation analysis, t test, and F test.

The study concludes that: 1) there is a positive and significant correlation between perceptions of school leadership with teacher performance in the District MTs Matesih Karanganyar ($r_{X1Y} = 0.615$; $t = 5.889$, $p = 0.000$), 2) there is a positive and significant correlation between work motivation with teacher performance in the MTs District Matesih Karanganyar ($r_{x2y} = 0.690$; $t = 7.202$, $p = 0.000$); 3) there is a positive and significant correlation jointly between the perceptions of principal leadership and motivation to work with the MTs teacher 's performance in District of MTs Matesih Karanganyar ($R^2 = 0.742$; $F_{hit} = 34.388$, $p = 0.000$).

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
GURU MTs DI KECAMATAN MATESIH
KABUPATEN KARANGANYAR**

Disusun Oleh:

ISKANDAR
NIM. 11.403.1.050

Telah dipertahankan di depan Majelis Dewan Penguji Tesis Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh** Februari Tahun 2014
dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Pendidikan Islam (MPd.I)

Surakarta, 20 Februari 2014

Sekretaris Sidang/Pembimbing II

Ketua Sidang,

Dr. Hj. Erwati Aziz, M.Ag
NIP. 195509291983032005

Dr. H. Moh Abdul Kholiq H, MA, Ed.
NIP. 197411092008011011

Penguji/Pembimbing I,

Penguji Utama,

Dr. H. Purwanto, M.Pd
NIP. 197009262000031001

Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan.
NIP. 195105051979031014

Direktur Program Pascasarjana,

Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan
NIP. 195105051979031014

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam dari Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian Tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 2014

Yang menyatakan,

ISKANDAR

MOTTO

وَرَفَعْنَا لَهُ ذُرِّيَّتَهُ إِبْرَاهِيمَ إِذْ قَالَ لِرَبِّهِ أَيُّهَا رَبِّي إِنِّي بَدَأْتُ الذَّمَّ بِكَ وَبَدَأْتُكَ لِي وَبَدَأْتُكَ لِي وَبَدَأْتُكَ لِي
وَوَدَّعَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى
وَوَدَّعَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى
وَوَدَّعَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَهُدًى

Artinya :

Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah. (qs. Al Ambiya' : 73)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada:

- Istriku Siti Zulaikah, S.Ag
- Anak ku :
 1. Muallimah Nidaul Khairah
 2. Muhammad Miftakhul Falah
 3. Muhammad Makarimal Akhlak
 4. Mar'ah Ma'rifatul Fadhliya
 5. Muslimah 'Aasyiqotul Muflikhah
- Ibu, kakak dan adik – adikku
- Guru-guruku dimanapun berada

- Keluarga besar MTs di Kecamatan Matesih Karanganyar
- Almamaterku IAIN Surakarta

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas segala nikmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Rasulullah saw, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Amin.

Atas kehendak Allah SWT. sajalah, kami dapat menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul: “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU MTS DI KECAMATAN MATESIH KABUPATEN KARANGANYAR”, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (MPd.I) Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya Tesis ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis ucapkan kepada :

1. Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan selaku Direktur Pascasarjana IAIN Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis.

2. Dr. H. Purwanto, M.Pd, Selaku Ketua Jurusan Pascasarjana IAIN Surakarta dan sekaligus sebagai Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dalam penulisan ini selesai.
3. Drs. H. Baidi, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Pascasarjana IAIN Surakarta dan sekaligus sebagai Pembimbing II yang dengan sabar membimbing dalam penulisan ini.
4. Bapak Ibu dosen IAIN Surakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
5. Ayah Ibu tercinta yang selalu menyayangi saya dengan penuh keikhlasan.
6. Drs. Abdul Rochman, Kepala MTsN Gondangrejo Filial Ngadiluwih Matesih yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
7. Drs. Purwanto, M.Pd, Kepala MTs Al Firdaus Matesih yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
8. Sugiyanto, S.Pd, M.Pd, Kepala MTs Miftakhul Ulum Matesih yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
9. Drs. Mustaqim, Kepala MTs Muhammadiyah Jumantho Karanganyar yang telah memberikan izin untuk melakukan uji coba kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga selesainya penyusunan tesis ini.

Semoga kebaikan semua pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah Swt. Akhir kata, penulis berharap tesis yang sederhana ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, Januari 2014

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKS	ii
<i>ABSTRACT ARAB</i>	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9

	E. Tujuan Penelitian	9
	F. Manfaat Penelitian	10
BAB	II KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
	A. Deskripsi Teori.....	12
	1. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
	2. Motivasi Kerja Guru.....	19
	3. Kinerja Guru	27
	B. Penelitian yang Relevan	31
	C. Kerangka Berpikir	33
	D. Hipotesis	36
BAB	III METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Metode Penelitian	38
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
	C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	38
	D. Teknik Pengumpulan Data	40
	E. Teknik Analisis Data	54
BAB	IV HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Data	62
	B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	70
	C. Hasil Pengujian Hipotesis	77
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
	E. Keterbatasan Penelitian	93
BAB	V PENUTUP	
	A. Kesimpulan	95

B. Implikasi	95
B. Saran-saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Kisi-kisi Angket Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	42
Tabel 3.2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	43
Tabel 3.3. Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja	47
Tabel 3.4. Ringkasan Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja	48
Tabel 3.5. Kisi-kisi Angket Kinerja Guru	51
Tabel 3.6. Ringkasan Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru	52
Tabel 4.1. Distribusi Skor variabel Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	63
Tabel 4.2. Klasifikasi Skor Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	65
Tabel 4.3. Distribusi Skor variabel Motivasi Kerja	66
Tabel 4.4. Klasifikasi Skor Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.5. Distribusi Skor variabel Kinerja Guru	68
Tabel 4.6. Klasifikasi Skor Variabel Kinerja Guru	70

Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	71
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Anava untuk Regresi antara Variabel persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	73
Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Anava untuk Regresi antara Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Keberartian regresi antara Persepsi Guru tentang Ke- pemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	75
Tabel 4.11. Hasil Uji Keberartian regresi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	75
Tabel 4.12. Tabel Koefisien Korelasi Variabel Bebas untuk uji Independensi	76
Tabel 4.13. Koefisien Regresi X1 terhadap Y	78
Tabel 4.14. Korelasi antara X1 terhadap Y	80
Tabel 4.15. Koefisien Regresi X2 terhadap Y	81
Tabel 4.16. Korelasi antara X2 terhadap Y	83
Tabel 4.17. Koefisien X ₁ dan X ₂ terhadap Y	84
Tabel 4.18. Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian Regresi $Y = 0,352 + 0,395X_1 + 0,637X_2$	85
Tabel 4.19. Koefisien Korelasi X1, X2, dan Y	86
Tabel 4.20. Hasil Analisis Tiap Variabel	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1. Histogram Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	64
Gambar 4.2. Histogram Motivasi Kerja.....	66
Gambar 4.3. Histogram Kinerja Guru	69
Gambar 4.4. Grafik Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)	79
Gambar 4.5. Grafik Hubungan antara Motivasi Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)	82
Gambar 4.6. Pola Hubungan Antar Variabel	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner/Angket Penelitian	104
Lampiran 2. Nilai Hasil Uji Coba Instrumen Kinerja Guru (X_1)	108
Lampiran 3. Nilai Hasil Uji Coba Instrumen Persepsi tentang Iklim Organisasi (X_2)	109
Lampiran 4. Nilai Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja (Y)	110
Lampiran 5. Nilai Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (X_1)	111
Lampiran 6. Nilai Hasil Uji Reliabilitas Variabel Persepsi tentang Iklim Organisasi (X_2)	112
Lampiran 7. Nilai Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	113
Lampiran 8. Data Hasil Tabulasi Variabel Kinerja Guru (X_1)	114
Lampiran 9. Data Hasil Tabulasi Variabel Persepsi tentang Iklim Organisasi (X_2)	115
Lampiran 10. Data Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	116
Lampiran 11. Data Induk Penelitian	117
Lampiran 12. Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru dengan uji Liliefors ...	118
Lampiran 13. Uji Normalitas Variabel Persepsi tentang Iklim Organisasi dengan uji Liliefors	119
Lampiran 14. Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja dengan uji Liliefors	120

Lampiran 15. Uji Linearitas antara X_1 dengan Y	121
Lampiran 16. Uji Keberartian Regresi antara X_1 dengan Y	122
Lampiran 17. Uji Linearitas antara X_2 dengan Y	123
Lampiran 18. Uji Keberartian Regresi antara X_2 dengan Y	124
Lampiran 19. Tabel Persiapan mencari Nilai Korelasi	125
Lampiran 20. Analisis Korelasi	126
Lampiran 21. Analisis Koefisien Determinansi (R^2)	127
Lampiran 22. Tabel r <i>Product Moment</i>	128
Lampiran 23. Tabel nilai F	129
Lampiran 24. Surat Keterangan Ijin Penelitian	129
Lampiran 25. Daftar Riwayat Hidup	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di media massa banyak dilansir mengenai rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Indeks pembangunan pendidikan untuk semua atau *education for all* di Indonesia menurun. Jika pada 2010 lalu Indonesia berada di peringkat 65, tahun 2011 merosot ke peringkat 69.

Berdasarkan data dalam *Education For All (EFA) Global Monitoring Report 2011: The Hidden Crisis, Armed Conflict and Education* yang dikeluarkan Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa (*UNESCO*) yang diluncurkan di New York, Senin (1/3/2011), indeks pembangunan pendidikan atau *education development index* (EDI) berdasarkan data tahun 2008 adalah 0,934. Nilai itu menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia (Websedu, 2013: 4).

Ada beberapa fakta penting terkait pembangunan pendidikan Indonesia yang perlu dicermati sepanjang tahun 2010-2011. Laporan capaian *Millenium Development Goals* (*MDG's*) dan laporan capaian program *EFA* merupakan fakta penting dalam hal pembangunan pendidikan. Dari sisi angka partisipasi murni (APM), tahun 2002 posisi Indonesia pada ranking 39, naik menjadi ranking 28 (2005). Sementara itu, indeks kesetaraan gender ada pada ranking 65 selama 2002-2005. Jika tren meningkatnya APK-APM SD dan SMP/MTs ini dipertahankan dan kesetaraan gender ditingkatkan, diperkirakan sebelum 2015 Indonesia bisa menuntaskan target *MDG's* untuk kedua aspek tersebut.

Indonesia masih tertinggal dari Brunei Darussalam yang berada di peringkat ke-34 yang masuk kelompok pencapaian tinggi bersama Jepang yang mencapai posisi nomor satu di dunia. Sementara Malaysia berada di peringkat ke-65. Posisi Indonesia jauh lebih baik dari Filipina (85), Kamboja (102), India (107), dan Laos (109) (Yanti, 2013: 3). Total nilai *EFA Development Index* (EDI) diperoleh dari rangkuman perolehan empat kategori penilaian, yaitu angka partisipasi pendidikan dasar, angka melek huruf pada usia 15 tahun ke atas, angka partisipasi menurut kesetaraan jender, dan angka bertahan siswa hingga kelas V sekolah dasar.

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Berbagai kajian di banyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan dengan tingkat perkembangan bangsabangsa tersebut yang ditunjukkan oleh berbagai indikator ekonomi dan sosial budaya. Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan sektor pendidikan, khususnya pendidikan dasar, sebagai prioritas dalam pembangunan nasional. Bahkan dalam masa krisis ekonomi sekalipun, pendidikan tetap mendapatkan perhatian meskipun fokusnya dibatasi pada upaya penanggulangan dampak krisis ekonomi terhadap pendidikan. Agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan yaitu : (1) sarana gedung, (2) buku yang

memadai dan berkualitas serta (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional (Mulyasa, 2006 : 3).

Melihat kenyataan di lapangan, bahwa pada tahun pelajaran 2012/2013 dari sebanyak 3 MTs di wilayah Matesih Kabupaten Karanganyar, nilai rata-rata hasil latihan UAMBN diketahui nilai tertinggi hanya sebesar 7,29, dan nilai terendah 5,40. (Daftar Nilai Prestasi Siswa MTs se kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar, 2012). Ini membuktikan bahwa ketuntasan belajar para siswa MTs se kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar tergolong rendah.

Dilihat dari personel pendidik atau guru MTs se Kecamatan Matesih di Kabupaten Karanganyar terdapat 63 orang yang terdiri dari 18 orang berada di MTs Gondangrejo Filial Ngadiluwih Matesih, 21 orang berada di MTs Al-Firdaus Matesih, dan 24 orang berada di MTs Miftahul 'Ulum Matesih.

Dari jumlah tersebut, guru yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang (6,35%), yang memiliki pendidikan DIII sebanyak 6 orang (9,52%), yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 50 orang (79,37%), serta hanya 3 orang yang memiliki pendidikan S2 (4,76%) dari keseluruhan guru yang bertugas di MTs se wilayah kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Ini membuktikan bahwa kebanyakan personil guru di MTs se kecamatan Matesih rata-rata memiliki tingkat pendidikan S₁.

Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP dan MTs di wilayah Kecamatan Matesih diperlukan upaya-upaya perbaikan mutu guru. Berbagai upaya tersebut misalnya banyaknya pelatihan guru, peningkatan kualitas guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan

prasarana, peningkatan kepemimpinan dan manajemen sekolah, tetapi ironisnya fluktuasi mutu pendidikan kita tetap saja berjalan ditempat. Era reformasi telah berlangsung sejak tahun 1998 memberikan keterlibatan langsung maupun tidak langsung dalam sektor pendidikan. Tampak bahwa sumber-sumber belajar di sekolah lebih banyak mewarnai perilaku peserta didik, karena itu pelaku pendidikan perlu melakukan perubahan mendasar baik pada proses maupun output pendidikan. Untuk mencapai tujuan yang baik harus dipandu dengan kurikulum yang baik, adaptif, dan mampu menghasilkan *output* yang siap menghadapi tantangan internal dan eksternal globalisasi.

Dunia pendidikan sebagai wadah yang mencetak manusia berubah harus selalu bisa menawarkan teknik dan pola pembelajaran yang adaptif karena perubahan seorang anak tidak hanya terletak dari seorang guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, tetapi perubahan diri si anak didik bisa didapatkan dari keluarga dan lingkungan sekitarnya. Jikalau sampai ada seorang guru yang kurang adaptif sehingga tidak tahu perkembangan teknologi yang ada maka agak tersendat juga dalam proses perubahan anak didik dalam mempersiapkan untuk menghadapi perkembangan dunia secara global.

Bila mutu pendidikan hendak diperbaiki, maka perlu ada pimpinan dari para profesional pendidikan. Manajemen mutu merupakan sarana yang memungkinkan para profesional pendidikan dapat beradaptasi dengan "kekuatan perubahan" yang memikul sistem pendidikan bangsa kita. Pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki sistem pendidikan kita sebenarnya sudah ada dalam komunitas pendidikan kita sendiri. Kesulitan utama yang dihadapi para profesional pendidikan sekarang adalah ketidakmampuannya menghadapi

”sistem yang gagal” sehingga menjadi tabir bagi para profesional pendidikan itu untuk mengembangkan atau menerapkan proses baru pendidikan yang akan memperbaiki mutu pendidikan.

Kepemimpinan dan motivasi kerja guru merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, tingkah laku organisasi menjadi searah dengan kemauan untuk berprestasi. Hal tersebut oleh pengaruh interpersonal kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan stratejik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan stratejik. Bernadine, Kane dan Johnson dalam Akdon (2006: 19) yang dikutip oleh Solichin (2009: 42) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan stratejik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Ada masalah dalam kinerja pada guru. Secara nasional, guru-guru di Indonesia memiliki kinerja yang rendah. Kinerja yang rendah itu dapat dilihat pada rendahnya hasil ujian nasional. Hasil UN menunjukkan peningkatan dan penurunan dari tahun 2011 sampai 2013. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut:

Tabel 1.1.
Hasil UN (Ujian Nasional) tahun 2011 sampai 2013

Tahun	Rata-rata Hasil UN	Kenaikan/Penurunan
2011	7.88	-
2012	7,47	Turun
2013	7,40	Turun

Sumber: www.kemenag.com (2013)

Dari tabel 1.1. dapat diketahui bahwa hasil UN mengalami peningkatan dan penurunan dari tahun ke tahun (tahun 2011-2013 mengalami kenaikan dan tahun 2011-2012 mengalami penurunan). Hal itu menunjukkan rendahnya kinerja guru secara nasional.

Di samping itu, terdapat juga masalah dalam kinerja guru MTs di Kecamatan Matesih. Hal itu bisa dilihat dari hasil UN tahun 2011 sampai 2013. Hasil UN dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Hasil UN MTs di Kecamatan Matesih

No	MTs	Tahun		
		2011	2012	2013
1	MTsN Gondangrejo Filial Ngadiluwih Matesih	7,60	7,38	6,96
2	MTs Al Firdaus Matesih	5,10	5,71	5,17
3	MTs Miftahul Ulum Matesih	7,26	7,60	5,09

Dari tabel 1.2. bisa diketahui bahwa hasil UN mengalami fluktuasi kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun pada MTs di Kecamatan Matesih. Hal itu menunjukkan rendahnya kinerja guru MTs di Kecamatan Matesih. Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru di antaranya adalah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan, tingkat pendidikan, dan kepuasan kerja guru.

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal itu disebabkan karena kondisi iklim kerja, jenjang pendidikan, sistem pembinaan yang dilakukan melalui supervisi, kesejahteraan/gaji, keikutsertaan dalam penataran, disiplin kerja, fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan mengajar, motivasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jenis kelamin dan budaya kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru khususnya

pada Madrasah Tsanawiyah di wilayah kecamatan Matesih Karanganyar sampai saat ini terus dilakukan, baik melalui peningkatan jenjang pendidikan dan peningkatan disiplin kerja.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal itu disebabkan karena kompleknya tugas dan tanggung jawab guru MTs di wilayah kecamatan Matesih yang cukup banyak dan berat, sebagaimana tertuang dalam SK Menpan, maupun SKB Mendikbud diperlukan suatu kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan guru secara umum tetap mengacu pada PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, secara khusus guru diharapkan (sesuai dengan petunjuk peningkatan mutu pendidikan), yaitu: hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai, menandatangani daftar hadir, meninggalkan kelas tepat waktu, melaksanakan tugas secara tertib dan teratur.

Di samping hal tersebut kedisiplinan lain yang harus dilaksanakan adalah membuat persiapan mengajar, memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa dan menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur serta tidak meninggalkan sekolah tanpa izin kepala sekolah dan sebagainya. Diharapkan pula guru MTs dapat dan mampu mengembangkan ke arah yang lebih profesional, baik dalam kemampuan, ketrampilan, sikap dan kepribadian yang dapat dicontoh oleh siswa, orang tua siswa, dan masyarakat yang lebih luas.

Kenyataan di lapangan lain, menurut pengamatan penulis sering ditemui guru pada umumnya dan guru MTs se wilayah Matesih pada khususnya kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas, antara lain: guru sering datang terlambat ke sekolah, sering terlambat masuk kelas atau mengajar, tidak berpakaian sesuai dengan ketentuan, kadang-kadang tutur kata atau bicaranya

tidak mencerminkan sebagai pendidik dan pemimpin, guru kurang dapat mengikuti perkembangan teknologi, dan sebagainya. Hal inilah yang melatarbelakangi penulisan tesis ini.

Berdasarkan pengamatan, sering terjadi kurang adanya motivasi anggota organisasi yang berkecimpung di dunia pendidikan cukup tinggi. Hal tersebut dari pengamatan sementara dikarenakan motivasi kerja yang rendah, dan sebagian menyatakan bahwa ada ketidaksesuaian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang seimbang. Hal itulah yang menarik minat penulis untuk mengadakan penelitian di lingkungan kerja penulis itu sendiri yaitu MTs di wilayah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar dengan mengambil Judul "Hubungan antara Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar".

B. Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan sekolah dengan kinerja guru.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.
4. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru.
5. Hubungan antara kepuasan dengan kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi pada :

1. Hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan dengan kinerja guru.
3. Hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pada guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bermanfaat untuk menambah khasanah pengetahuan berhubungan dengan faktor-faktor kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan bagi kepala sekolah MTs se Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar agar meningkatkan persepsi tentang kepala sekolah yang baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga terbentuk kinerja guru yang meningkat pula.

b. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan persepsi yang baik tentang kepemimpinan kepala sekolah, meningkatkan motivasi kerja dan kinerja yang dimiliki guru.

c. Pengawas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tugas pengawas untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga penelitian ini dapat berguna untuk kemajuan pendidikan.

BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teori

1. Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap guru akan mempunyai tanggapan/respon masing-masing terhadap kegiatan kepemimpinan Kepala Sekolah. Tanggapan/respon tersebut bisa positif bisa negatif tergantung seberapa jauh persepsi guru menanggapi tingkah laku kepemimpinan Kepala Sekolah. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh pengindraan. Proses ini terjadi sewaktu individu menerima stimulus yang mengenai dirinya melalui alat indera.

Persepsi diartikan sebagai tanggapan langsung dari suatu melalui panca inderanya (Tim Penyusun, 2000: 675) dalam perpektif psikologi sosial (Walgito, 1999: 45) persepsi diartikan sebagai proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu.

Dalam ilmu administrasi pendidikan diperlukan konsep kepemimpinan sebagai suatu bidang kajian ilmu administrasi yang meninjau tentang kedudukan seseorang yang memberi pengaruh terhadap organisasi termasuk personil lainnya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan

merupakan ujung tombak organisasi yang mengarahkan orang-orang yang memberdayakan sumber-sumber lain demi kepentingan organisasi. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo, 2007: 17).

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2007: 169). Menurut Koontz *at all* (Wahjosumidjo, 2007: 103), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan (Wahjosumidjo, 2007: 104).

Menurut Arcaro (2007: 16) mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang atau sesuatu yang memimpin; kepala yang mengarahkan, memerintahkan atau membimbing, yang dimulai dari sebuah kelompok

atau kegiatan. Definisi tersebut tidak bisa lagi dijalankan dalam lingkungan berkesadaran mutu seperti sekarang ini. Seorang pemimpin mutu didefinisikan sebagai orang yang mengukur keberhasilan individu-individu di dalam organisasi (Arcaro, 2007: 16).

Tipe/gaya/pola kepemimpinan adalah merupakan cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan (Purwanto, 2008: 48). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa (Purwanto, 2008: 26).

Untuk menjadi seorang kepala sekolah yang berhasil, maka kepala sekolah tersebut harus mempunyai sifat atau gaya kepemimpinan yang demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis yang paling tepat untuk diterapkan oleh kepala sekolah karena dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pada pendapat bahwa manusia itu makhluk mulia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan dari bawahannya. Ia sering menerima saran, pendapat dan bahkan kritik-kritik dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dan penuh rasa tanggung jawab, berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih berhasil

daripadanya dan berusaha mengembangkan kapasitas kemampuan pribadinya sebagai pemimpin.

Berdasarkan keterangan di atas, maka tampak secara jelas bahwa untuk menjadi pemimpin pendidikan yang demokratis bukanlah merupakan suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Penilaian diatas menunjukkan karakteristik sifat-sifat yang sesuai untuk diterapkan dalam bidang pendidikan. Dimana pemimpin disini tidak menggunakan kekerasan dan paksaan, serta tekanan dalam bentuk apapun. Firman Allah dalam surat Al-Imran ayat 159, yang berbunyi sebagai berikut :

وَلَوْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُوا أَمْرَهُ وَلَا تَقِرُّوا بِمَا كَفَرُوا وَلَسَوْفَ يَنْزِلُ اللَّهُ بِصُورَاتٍ خُفْيَتْ مِنْكُمْ فِي الْأَمْثَلِ وَأَنْتُمْ لَا تَشْعُرُونَ
 وَمَنْ يُؤْتَ اللَّهُ الْقُرْآنَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَلَا يَخْلَعُ اللَّهُ عَلَى الْقَوْمِ الْفَاسِقِينَ
 وَمَنْ يُؤْتَ اللَّهُ الْقُرْآنَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَلَا يَخْلَعُ اللَّهُ عَلَى الْقَوْمِ الْفَاسِقِينَ
 وَمَنْ يُؤْتَ اللَّهُ الْقُرْآنَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَلَا يَخْلَعُ اللَّهُ عَلَى الْقَوْمِ الْفَاسِقِينَ
 وَمَنْ يُؤْتَ اللَّهُ الْقُرْآنَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَلَا يَخْلَعُ اللَّهُ عَلَى الْقَوْمِ الْفَاسِقِينَ
 وَمَنْ يُؤْتَ اللَّهُ الْقُرْآنَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَلَا يَخْلَعُ اللَّهُ عَلَى الْقَوْمِ الْفَاسِقِينَ

Artinya :

Maka disebabkan rahmat Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka mohonlah ampun bagi mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya (QS. Ali Imron, 159).

Pendidikan yang bercita-citakan secara demokratis bukan supaya guru dan anak didik bertindak lahir dan batin secara diperintahkan, tetapi diharapkan dapat bertindak atas kesadaran dan kemauan sendiri. Dengan demikian kepemimpinan yang demokratis inilah yang paling ideal bagi pendidikan. Namun sekali waktu diperlukan pula tipe-tipe kepemimpinan yang lain, artinya dalam kondisi dan situasi tertentu pemimpin (kepala sekolah) bisa berubah cara kepemimpinannya sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan.

Adapun secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2007: 83). Jadi kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional yang diberi tugas memimpin di suatu lembaga atau tempat yang di dalamnya dilakukan proses belajar mengajar.

Berbagai studi tentang kepemimpinan pada dasarnya menghasilkan kesimpulan bahwa peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi selalu menjadi kunci utama bagi sukses tidaknya organisasi yang bersangkutan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan segala sumber (guru, staff, karyawan dan tenaga kependidikan) yang ada pada suatu lembaga sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan sudut pandang manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan pendidikan yang direfleksikan oleh kepala sekolah mempunyai peran dan kepedulian terhadap usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Peranan kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai pemimpin karena masih banyak peranan yang lainnya. Menurut Murman (2010) yang dikutip oleh Rohmat (2012: 123) untuk lingkungan pendidikan dasar menengah, peranan kepala sekolah secara umum meliputi : Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator.

Sesuai keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, Pasal 9 ayat (2), dijelaskan bahwa aspek penilaian Kepala Sekolah atas dasar tugas dan tanggungjawab Kepala Sekolah sebagai (1) pemimpin, (2) manajer (3), pendidik, (4) administrator, (5) wirausahawan, (6) pencipta iklim kerja, (7) penyelia.

Berdasarkan beberapa uraian di atas disimpulkan bahwa persepsi adalah proses seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus (rangsangan) terhadap sesuatu obyek melalui pancainderanya (penglihatan, pendengaran, peraba, dan pencium). Proses terbentuknya persepsi dalam diri seseorang selain melalui pengamatan indera, juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses penerimaan, penginterpretasian yang melibatkan kognisi dan afeksi guru terhadap pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

b. Indikator Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Salah satu rancangan kepemimpinan yang lebih komprehensif dikemukakan oleh Ralph M. Stogdill, *at all* (dalam Purwanto, 2008: 29) mengemukakan 12 (dua belas) dimensi kepemimpinan, yang dijabarkan dari komponen 'orientasi sistem' dan 'orientasi person'. Adapun indikator persepsi kepemimpinan kepala sekolah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Berorientasi sistem

- a) Mengutamakan mutu lulusan, melakukan desakan untuk hasil yang memuaskan.
- b) Pemberitahuan struktur, secara jelas menetapkan peranannya sendiri dan mengajak para pengikut mengetahui apa yang diharapkan.
- c) Perwakilan, membicarakan dan bertindak sebagai wakil kelompok.
- d) Asumsi peranan, secara aktif melatih peranan kepemimpinan daripada menyerahkan kepemimpinan kepada orang lain.
- e) Persuasi, menggunakan keyakinan dan bukti secara efektif, menunjukkan keyakinan yang kuat.

- f) Orientasi ke atas, memelihara hubungan yang ramah dengan yang lebih tinggi, mempunyai pengaruh terhadap mereka, dan memperjuangkan status yang lebih tinggi.
- 2) Berorientasi personal
- a) Toleransi kebebasan, mengizinkan anggota-anggota staf/pengajar mengambil inisiatif, keputusan, dan tindakan.
 - b) Toleransi ketidakpastian, dapat mentoleransi ketidakpastian dan penangguhan tanpa merasa cemas atau bimbang.
 - c) Konsiderasi/perhatian, memperhatikan kesenangan, kesehatan, kedudukan, dan kontribusi pengikut.
 - d) Ketepatan prakiraan, memperlihatkan pengertian dan kemampuan mempraktikkan hasil-hasil secara tepat.
 - e) Integrasi, memelihara kekompakan organisasi dan menyelesaikan pertentangan-pertentangan antar anggota.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini indikator persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan: Persepsi tentang atribut charisma; *Idealized influence*; *inspirational motivation*; *intellectual stimulation*; dan *individualized consideration*.

2. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi

bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2007: 141).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007: 141).

Motivasi sendiri berasal dari kata dasar motif yaitu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan, dari pengertian itu mengandung tiga unsur atau elemen penting, yaitu:

- 3) Bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap individu. Perkembangan dengan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem *neuropsychological* yang penampilannya akan menyangkut kekuatan fisik mereka;
- 4) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau feeling efektif seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efektif dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia;
- 5) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan.

Pemahaman terhadap motif yang mendasarinya, maka akan dapat memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motif dan kebutuhan mempunyai hubungan kausal. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*need*).

Kebutuhan dan motivasi tidak bisa diamati, sedangkan yang bisa diamati adalah perilaku. Selain pengamatan terhadap tingkah laku individu, maka untuk mengetahui atau meyakinkan adanya kebutuhan motivasi ialah dengan mengetahui pengalaman pribadi. Motivasi selain dipengaruhi oleh kebutuhan biologis sebagai makhluk hidup (*motivation biogenetis*) juga dipengaruhi oleh hubungan individu dengan lingkungan sosial (*motivation sosiogenetis*).

Istilah motivasi erat dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Bahwa motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, bahwa antara kebutuhan - motivasi - perbuatan atau tingkah laku - tujuan dan kepuasan ada hubungan yang kuat (Hamalik, 2008: 72-73). Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu perilaku yang timbul dari dalam ataupun dari luar yang disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut, terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

b. Teori-teori Motivasi

Menurut Handoko (2000: 255) teori motivasi terdiri dari dua teori pokok, yaitu:

- 1) Teori-teori isi motivasi kerja (*Content theories*)
Dimaksudkan untuk menentukan apa yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Teori isi motivasi kerja terdiri dari tiga model utama yaitu hierarki kebutuhan (*Need*) dari Maslow, teori motivasi berprestasi (*Achievement*) dari Mc Clelland, dan teori Dua-Faktor dari Herzberg.
- 2) Teori-teori proses motivasi kerja (*process theories*)
Teori ini menekankan pada pengidentifikasian variabel-variabel yang menjadi motivasi dan bagaimana mereka berhubungan satu dengan yang lain. Dengan demikian, teori ini berfokus pada “bagaimana” mendorong manusia agar berbuat sesuatu, dengan demikian lebih banyak membahas cara-cara dan langkah-langkah dalam memberikan dorongan. Yang termasuk teori ini antara lain adalah teori Pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom.

Menurut teori Maslow dalam Winardi (2004: 11) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Fisiologis: kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit
- 2) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan
- 3) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta
- 4) Harga diri (*esteem*): kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain
- 5) Kebutuhan pengetahuan (*knowledge*)
- 6) Perwujudan diri (*self actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip:

(1) kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi; (2) suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, menurutnya manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki.

Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keselamatan, dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini berjalan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, di mana terpenuhinya kebutuhan dapat memberikan insentif untuk memotivasi hubungan kerja sama, kewibawaan pribadi serta tanggung jawab untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi.

Hierarki kebutuhan dapat digunakan dalam motivasi, teori Maslow ini dapat dipandang sebagai pedoman umum, karena konsepnya relatif

dan bukan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia. Bagaimanapun juga, teori ini banyak berguna bagi seseorang dalam usaha memotivasi paling tidak untuk dua hal. *Pertama*, teori ini dapat digunakan untuk memperjelas dan memperkirakan tidak hanya perilaku individual tetapi juga perilaku kelompok dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka. *Kedua*, teori ini menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpuaskan, faktor tersebut tidak hanya akan berhenti menjadi motivator penting dari perilaku tetapi juga dapat menjadi sangat penting bila mereka menghadapi situasi khusus seperti disingkirkan, diancam atau dibuang.

Adapun hirarki kebutuhan Maslow tersebut dapat digambarkan seperti tampak pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1.
Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow



Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang

lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengendalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ialah kebutuhan yang telah dipenuhi mereda daya motivasinya. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima upah yang cukup untuk pekerjaannya tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai motivasi lagi.

Teori Maslow didasarkan atas anggapan bahwa orang mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju (Handoko, 2000: 253), dan untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan atau aktualisasi diri orang tidak memerlukan orang lain. Bila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Begitu seterusnya secara hierarki. Kebutuhan ini akan terpenuhi oleh manusia secara berjenjang misalnya, kebutuhan untuk melakukan aktualisasi diri akan timbul bila keempat motivasi yang berada di bawahnya telah terpenuhi. Beberapa hal yang penting dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow adalah:

- 1) Seseorang mungkin akan memperlihatkan perilaku yang sama untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda pada saat yang berbeda,
- 2) Perilaku tertentu mungkin akan dapat dipenuhi beberapa kebutuhan sekaligus, tetapi dalam proporsi yang berbeda,
- 3) Kebutuhan manusia akan bervariasi pada setiap jenjang usia dan karier yang berbeda,
- 4) Dua orang mungkin akan melakukan perilaku yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan yang sama.

Teori kebutuhan McClelland sebagaimana dikutip dalam Robbins (2008: 173) menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*nAch-Achievement need*), kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-need for power*), dan kebutuhan pertalian atau afiliasi (*nAff-need for affiliation*).

Gibson (2005 : 96), mengatakan bahwa teori proses tentang motivasi berkaitan dengan menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), memelihara (*maintain*), dan menghentikan (*stop*) perilaku individu. Pengertian motivasi menurut Gray *et al.* dalam Winardi (2004:2) mendefinisikan: "...motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu".

Jadi motivasi adalah faktor atau energi yang terdapat di dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang memulai sesuatu kegiatan dengan meng-organisasikan tingkah lakunya dan melakukan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan. Maka motivasi akan dirangsang karena adanya suatu tujuan, sehingga motivasi responden dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia, yang kemunculannya karena terangsang karena adanya tujuan, tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 146), ada beberapa tujuan dari motivasi yang juga merupakan indikator dari motivasi, yaitu : Meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan

partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan hal tersebut di atas, indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Aspek Penghargaan terhadap pekerjaan, informasi, pemberian perhatian yang tulus kepada yang lain, persaingan, partisipasi, kebanggaan, uang/penghasilan, prestasi, kekuasaan, dan pertalian/afiliasi.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian

Salah satu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan khususnya di sekolah Madrasah Tsanawiyah di wilayah kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar, banyak ditentukan oleh kinerja guru, untuk itu guru dituntut untuk memiliki konsep kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien. Robbin (2006: 102) menjelaskan bahwa kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian/prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Wexley dan Yukl (2005: 3) menyatakan bahwa "kinerja dan *performannce* berarti berprestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau penampilan kerja". Sedangkan Timpe (2005: 3) Menyebutkan "bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Bernadin, Kane dan Johnson dalam Akdon (2006) mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat. Secara sepintas kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung pada banyak faktor (Akdon, 2006: 166).

Secara umum kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari dalam guru itu sendiri yang meliputi aspek psikis, fisik, pendidikan, status dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yaitu yang berasal dari luar diri guru itu sendiri, yang meliputi lingkungan, sarana, keluarga, keadaan ekonomi, dan prasarana kerja sehingga kedua faktor tersebut akan berpengaruh pada etos kerjanya.

Istilah kinerja telah populer digunakan di suatu lembaga organisasi namun kata kinerja merupakan *performance* yang artinya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan *Job Diskripstion* tugas masing-masing dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai suatu tujuan.

Kinerja mengandung makna tingkat pencapaian tujuan, target kerja yang telah ditentukan baik secara kuantitas maupun kualitas kemampuan seseorang. Kinerja adalah “...*Out put drive from processes, human or otherwise*”, yaitu kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja juga merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan apakah seorang akan bekerja dengan baik atau berprestasi lebih baik (Smit dalam Mulyasa, 2006: 136). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dcapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2007: 105).

Keberhasilan lembaga pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru, karena seluruh kegiatan belajar-mengajar langsung berinteraksi pada siswa sehari-hari. Apabila kinerja guru baik maka kualitas pendidikan akan baik dan apabila kinerja guru rendah maka kualitas pendidikan yang dihasilkan rendah pula.

Guru banyak memiliki tugas, baik yang terkait dengan kedinasan maupun diluar kedinasan. Selain itu guru di lingkungan masyarakat tetap dibebani oleh wali murid turut mengawasi dan membimbing siswa.

b. Pengukuran Kinerja

Adapun hal-hal yang berkaitan dengan pengukuran kinerja (*performance*), seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2009: 137)

bahwa terdapat tiga kriteria pengukuran performansi, yaitu: (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*), dan (3) pengukuran berdasarkan judgment (*Judgment-Based performance appraisal/Evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja, dan pengukuran berdasarkan *judgment*. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif (Gomes, 2009: 71).

Menurut Gomes (2009: 85), pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana

diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya.

Kinerja secara operasional diukur dengan menggunakan 10 (sepuluh) indikator yang diadopsi dari Usman (2009: 79) yaitu: Pengetahuan dalam pekerjaan, kemampuan dalam pekerjaan, keterampilan dalam pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, semangat terhadap pekerjaan, kesempatan terhadap pekerjaan, dorongan terhadap pekerjaan, kualitas dari pekerjaan, hasil produksi, dan kemampuan berinteraksi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikemukakan indikator kinerja guru berkaitan dengan tugasnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Kemampuan membuat RPP, penguasaan materi, penguasaan metode dan strategi, kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama dan kehati-hatian, pemberian tugas-tugas, pengetahuan tentang pekerjaan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan, dan inisiatif guru.

B. Peneliti yang Relevan

Ada beberapa penelitian relevan yang mendukung yang dilakukan pada penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya:

Marshito (2012), yang meneliti tentang “Hubungan Kompetensi Profesional, Motivasi kerja dan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan SMP di Kota Bandar Lampung. Tesis. Banda Lampung: Program Pasca Sarjana

Universitas Sumatera Utara, 2012. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa :

(1) Terdapat hubungan yang positif, erat, dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,724 dengan interpretasi ada kecenderungan semakin profesional akan semakin baik kinerjanya, (2) terdapat hubungan yang positif, erat, dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,698 dengan interpretasi memiliki hubungan yang sedang/cukup, (3) terdapat hubungan yang positif, erat dan signifikan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,588 dengan interpretasi memiliki hubungan yang sedang/cukup, dan (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi profesional, motivasi kerja dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki koefisien korelasi sebesar 0,837. dengan intepretasi memiliki hubungan korelasi yang kuat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah penggunaan pada variabel independen yaitu motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah serta penggunaan variabel dependen yaitu kinerja guru, dan juga penggunaan analisis korelasi sebagai alat analisis data. Adapun perbedaannya terletak pada penggunaan variabel independen yaitu kompetensi profesional serta terfokus pada guru-guru Mata Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan di tingkat SMP di Kota Bandar Lampung.

Anita (2012), meneliti tentang: “Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Para Guru Di SMP 2

Sumberpucung”. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Malang, 2012. Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa guru di SMPN2 Sumberpucung mempunyai persepsi yang sedang tentang kepemimpinan kepala sekolah, yaitu 62,86% (22 guru) memiliki persepsi yang sedang, 25,71% (9 guru) mempunyai persepsi yang tinggi dan 11,43% (4 guru) memiliki persepsi yang rendah terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMPN2 Sumberpucung; (2) Tingkat motivasi kerja guru di SMPN2 Sumberpucung mayoritas berada pada tingkatan sedang, dapat diketahui bahwa terdapat 62,8% guru yang mempunyai motivasi kerja sedang, 20% guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi, dan yang mempunyai motivasi rendah 17,1%; (3) Persepsi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMPN2 Sumberpucung. Hasil itu didasarkan pada F_{hit} sebesar 54,069 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), maka signifikan $F <$ dari taraf signifikan 5% ($0,00 < 0,05$). Dari perbandingan tersebut, maka dapat di ambil kesimpulan bahwasannya H_a diterima dan H_0 ditolak. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah penggunaan pada variabel independen yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Adapun perbedaannya terletak pada penggunaan variabel dependen yaitu motivasi kerja serta alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi dan uji F .

C. Kerangka Berpikir

Untuk memberikan gambaran hubungan antar variabel yang diteliti, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Persepsi guru tentang Kepemimpinan Sekolah dengan Kinerja guru

Hubungan sebagai sistem sosial dalam kehidupan lembaga pendidikan/sekolah merupakan salah satu faktor penentu upaya pencapaian tujuan sekolah, khususnya meningkatkan mutu pendidikan melalui persepsi kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang dimiliki oleh guru. Hubungan manusiawi antara personal di sekolah, apakah Kepala Sekolah, guru, personal lain dan murid akan membentuk iklim organisasi sekolah. Hubungan yang baik dan harmonis dan kondusif antara personal di sekolah akan menambah semangat atau memotivasi setiap orang dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau kegiatannya. Serta menimbulkan ketenangan, rasa aman, kekeluargaan serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing seperti halnya: Kepala Sekolah melaksanakan tugas kepemimpinan dengan tenang dan baik, guru melaksanakan kewajiban mendidik dan mengajar sesuai dengan ketentuan, serta karyawan lain bekerja sesuai aturan, juga siswa belajar dengan baik, bergairah dengan semangat tinggi. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memotivasi setiap personal sekolah dan siswa dalam mencapai tujuan, khususnya peningkatan kinerja guru dan akhirnya prestasi belajar siswa yang lebih baik, maka dengan

demikian diduga terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

2. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja guru

Salah satu faktor penentu upaya pencapaian tujuan sekolah, khususnya meningkatkan kinerja guru melalui persepsi tentang motivasi kerja yang baik yang dimiliki oleh guru. Setiap guru yang memiliki motivasi kerja yang baik diharapkan akan tercapai tujuan pendidikan, yaitu terciptanya kondisi yang harmonis dan kondusif antara personal di sekolah, hal ini akan menambah semangat atau memotivasi setiap orang dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau kegiatannya, sehingga tujuan untuk meningkatkan kinerja guru akan tercapai. Dimilikinya motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan menambah dan mempengaruhi peningkatan kinerja guru, dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

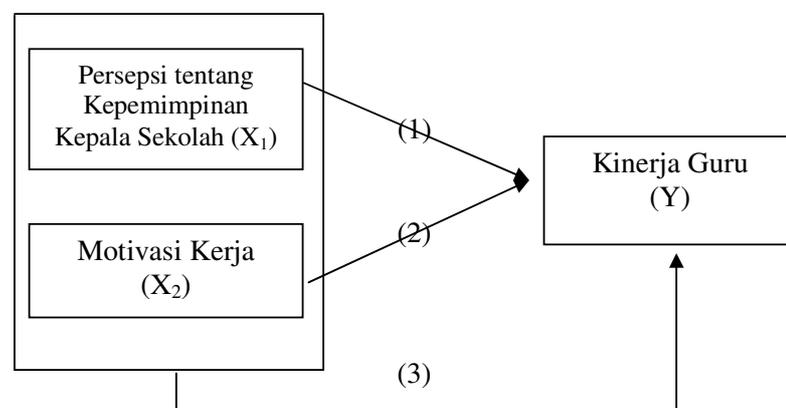
3. Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja guru

Kinerja tersebut bila dikaitkan dengan guru, maka dapat diartikan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Hubungan yang baik dan harmonis dan kondusif antara personal di sekolah akan menambah semangat atau memotivasi setiap orang

dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau kegiatannya. kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memotivasi setiap personal sekolah dan siswa dalam mencapai tujuan, khususnya peningkatan kinerja guru dan akhirnya prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Demikian halnya dengan motivasi kerja, motivasi kerja yang baik yang dimiliki oleh guru akan dapat mempengaruhi kinerja. Setiap guru yang memiliki motivasi kerja yang baik diharapkan akan tercapai tujuan pendidikan, yaitu terciptanya kondisi yang harmonis dan kondusif antara personal di sekolah, hal ini akan menambah semangat atau memotivasi setiap orang dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau kegiatannya, sehingga tujuan untuk meningkat kinerja guru akan tercapai. Dimilikinya motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan menambah dan mempengaruhi peningkatan kinerja guru, dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Sesuai dengan uraian di atas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran seperti dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat disampaikan arah penelitian yang akan dilakukan peneliti. Variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru di MTs di wilayah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* yang artinya di bawah dan *thesa* yang artinya kebenaran. Sehubungan dengan pengertian tersebut, maka hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2006: 67). Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.
2. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ditetapkan, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik korelasi. Teknik ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (*independent variables*) yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) dengan variabel terikat (*dependent variables*) yaitu kinerja guru (Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tiga sekolah MTs se-Kecamatan Matesih, Kabupaten Karanganyar, yaitu :

1. MTs Gondangrejo Filial Ngadiluwih Matesih, Kabupaten Karanganyar.
2. MTs Al-Firdaus Matesih, Kabupaten Karanganyar.
3. MTs Miftahul 'Ulum Matesih, Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu pada bulan November sampai dengan bulan Desember 2013.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, pada kenyataannya populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu (Arikunto, 2006: 53),. Populasi ialah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel (Hadi, 2007: 70).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Jadi jelasnya populasi adalah semua individu yang hendak diteliti dengan maksud memperoleh data yang diperlukan pada suatu program penelitian yang selanjutnya diolah dan hasilnya akan dapat disimpulkan. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi pada penelitian ini

adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) wilayah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 59 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sejumlah entitas yang jumlahnya kurang dari populasi atau sampel adalah sebagian individu yang diselidiki (Hadi, 2004: 70). Jadi, sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel suatu penelitian diperlukan karena keterbatasan yang ada baik dari segi waktu kemampuan bagi penulis, namun demikian jumlah sampel tersebut diharapkan dapat mewakili populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik total sampling dimana dari seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar yang ditetapkan sebagai populasi yaitu 63 guru diambil semuanya sebagai sampel yang berjumlah 63 guru dan dikurangi 4 guru dan kepala sekolah sehingga jumlah sampel tinggal 59 orang, yang terdiri dari 16 orang berada di MTs Gondangrejo Filial Ngadiluwih Matesih, 20 orang berada di MTs Al-Firdaus Matesih, dan 23 orang berada di MTs Miftahul 'Ulum Matesih, Kabupaten Karanganyar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden (Sugiyono, 2007: 19).

Instrumen yang digunakan berupa angket yang sudah dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan skala likert 5 rentang, dengan rentang skor 1 sampai 5 untuk setiap indikator. Angket yang dikembangkan terdiri dari angket persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Semua angket ini diberikan kepada sampel yang sebelumnya telah ditentukan. Data yang dihasilkan dari angket ini berupa data kuantitatif yang selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan uji parametrik.

Sebelum digunakan, angket tersebut perlu diujicobakan terlebih dahulu. Uji coba angket ini dilakukan di MTs Muhammadiyah 5 Jumantono Kabupaten Karanganyar, karena guru-guru yang bekerja di sekolah tersebut memiliki komitmen, persepsi dan karakteristik yang mirip dengan di Matesih. Untuk menguji angket tersebut digunakan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

a. Definisi konseptual

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu anggapan yang datang dari guru terhadap kepala sekolah dalam tugasnya

untuk mempengaruhi dan mengarahkan staf-stafnya dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

b. Definisi operasional

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah skor yang diperoleh dari angket yang menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh guru tentang tinggi rendahnya kepemimpinan kepala sekolah.

Instrumen disusun dalam bentuk skala Likert dengan alternatif jawaban sebanyak lima yaitu : A (Sangat Setuju), B (Setuju), C (Tidak Berpendapat), TS (Tidak Setuju), dan D (Sangat Tidak Setuju) dalam 56 butir pertanyaan. Butir pernyataan positif jika dijawab A diberi skor 5, dijawab B diberi skor 4, dijawab C diberi skor 3, dan dijawab D diberi skor 2, dan dijawab E diberi skor 1. Butir pernyataan negatif jika dijawab A diberi skor 1, dijawab B diberi skor 2, dijawab C diberi skor 3, dan dijawab D diberi skor 4, dijawab E diberi skor 5. Indikator-indikator persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah meliputi : (1) Persepsi tentang *atribud charisma*; (2) *Idealized influence*; (3) *inspirational motivation*; (4) *intelectual stimulation*; dan (5) *individualized consideration*.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah digunakan 56 butir pernyataan dengan lima

alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, tidak berpendapat, setuju, dan sangat setuju. Hal ini dapat dimaksudkan memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas butir. Untuk lebih jelasnya kisi-kisi tersebut seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Kisi-kisi Angket Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah

No	Indikator	Butir	Jumlah
1.	<i>Atribud Charisma</i> (Kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama)	7, 27, 47, 4, 24, 44, 1, 22, 42, 2, 3, 41.	12
2.	<i>Idealized Influence</i> (Kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral)	11, 31, 51, 8, 28, 48, 5, 25, 45, 21, 23, 43	12
3.	<i>Inspirational Motivation</i> (Kemampuan memotivasi dan menginspirasi)	15, 35, 55, 12, 32, 52, 9, 29, 49 6, 26, 46	12
4.	<i>Intelectual Stimulation</i> (Kemampuan mengasah kreatifitas bawahan)	18, 38, 16, 36, 13, 33, 53, 10, 30, 50	10
5.	<i>Individualized Consideration</i> (Kemampuan menghargai dan memperhatikan)	19, 40, 20, 39, 56, 17, 37, 14, 34, 54	10
	Jumlah		56

d. Uji coba angket

1) Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas item angket persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut: (Arikunto, 2006: 146)

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

Keterangan :

r_{XY} = koefisien korelasi suatu butir (item)
 N = cacah subyek penelitian
 X = skor butir item tertentu
 Y = skor total

Bila $r_{XY} > r_{tabel}$ maka butir item itu dikatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir itu tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan sebanyak 42 butir valid dan 14 butir tidak valid. Hasil uji dapat dilihat di lampiran 1.3. Adapun hasil uji validitas variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat diringkas dalam tabel 3.2. berikut.

Tabel 3.2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Angket Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,757	0,444	Valid
2.	0,477	0,444	Valid
3.	0,549	0,444	Valid
4.	0,254	0,444	Tidak Valid
5.	0,583	0,444	Valid
6.	0,510	0,444	Valid
7.	0,709	0,444	Valid
8.	0,325	0,444	Tidak Valid
9.	0,597	0,444	Valid
10.	0,805	0,444	Valid
11.	0,728	0,444	Valid
12.	0,476	0,444	Valid
13.	0,449	0,444	Valid
14.	0,456	0,444	Valid
15.	0,810	0,444	Valid
16.	0,545	0,444	Valid
17.	0,673	0,444	Valid
18.	0,768	0,444	Valid
19.	0,169	0,444	Tidak Valid
20.	0,356	0,444	Tidak Valid
21.	0,549	0,444	Valid
22.	0,463	0,444	Valid

23.	0,060	0,444	Tidak Valid
24.	0,466	0,444	Valid
25.	0,469	0,444	Valid
26.	0,898	0,444	Valid
27.	0,586	0,444	Valid
28.	0,335	0,444	Tidak Valid
29.	0,254	0,444	Tidak Valid
30.	0,253	0,444	Tidak Valid
31.	0,494	0,444	Valid
32.	0,220	0,444	Tidak Valid
33.	0,516	0,444	Valid
34.	0,787	0,444	Valid
35.	0,669	0,444	Valid
36.	0,457	0,444	Valid
37.	0,528	0,444	Valid
38.	0,521	0,444	Valid
39.	0,009	0,444	Tidak Valid
40.	0,494	0,444	Valid
41.	0,142	0,444	Tidak Valid
42.	0,470	0,444	Valid
43.	0,471	0,444	Valid
44.	0,508	0,444	Valid
45.	0,501	0,444	Valid
46.	0,615	0,444	Valid
47.	0,182	0,444	Tidak Valid
48.	0,509	0,444	Valid
49.	0,566	0,444	Valid
50.	0,476	0,444	Valid
51.	0,681	0,444	Valid
52.	0,160	0,444	Tidak Valid
53.	0,757	0,444	Valid
54.	0,014	0,444	Tidak Valid
55.	0,606	0,444	Valid
56.	0,485	0,444	Valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketetapan atau ketelitian suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya, konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Suharsimi, 2006: 163). Adapun rumus *alpha cronbach* tersebut adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] x \left[1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas angket
 n = banyak butir soal
 $\sum \sigma_h^2$ = jumlah varian skor varian tiap-tiap item
 σ_t^2 = variabel skor total

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* ini diinterpretasikan dengan tingkat ketelitian dalam instrumen digunakan patokan dari Suharsimi (2006: 163) sebagai berikut:

$0,800 < r \leq 1,000$ = sangat tinggi
 $0,600 < r \leq 0,800$ = tinggi
 $0,400 < r \leq 0,600$ = cukup
 $0,200 < r \leq 0,400$ = rendah
 $0,000 < r \leq 0,200$ = sangat rendah

Untuk mengetahui nilai reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Untuk menghitung nilai reliabilitas, maka dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS release 16,00. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah 0,954, apabila dibandingkan dengan $r_{tabel} = 0,444$ maka nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,444, sehingga angket persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah bersifat reliabel.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi konseptual

Motivasi kerja adalah daya penggerak yang dapat menimbulkan perilaku untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai kemampuan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam tujuan yang meliputi: 1) durasi kegiatan, 2) frekuensi kegiatan, 3) persistensi, 4) ketabahan, 5) devosi, 6) tingkat aspirasi, 7) tingkat kualifikasi, dan 8) arah sikap; yaitu sasaran kegiatan.

b. Definisi operasional

Motivasi kerja guru merupakan skor yang diperolehnya setelah menjawab kuisisioner motivasi kerja. Berdasarkan pengertian motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan motivasi kerja adalah daya penggerak/pendorong baik internal maupun eksternal pada guru dalam proses pembelajaran untuk mengadakan perubahan tingkah laku sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam tujuan pembelajaran melalui berbagai usaha dengan beberapa indikator. Motivasi kerja adalah daya penggerak yang dapat menimbulkan perilaku untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai kemampuan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam tujuan yang meliputi: 1) Aspek Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan; 2) Informasi yang ada; 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada guru yang lain; 4) Persaingan antar guru; 5) Partisipasi guru; 6) Kebanggaan; 7) Uang/penghasilan; 8) Prestasi; 9) Kekuasaan; dan 10) Pertalian/afiliasi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja dapat dibuat suatu kisi-kisi seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja

No	Indikator	Butir	Jumlah
1.	Aspek Penghargaan terhadap pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	Informasi	6, 7, 8, 9, 10	5
3.	Pemberian perhatian yang tulus kepada yang lain	11, 12, 13, 14, 15	5
4.	Persaingan	16, 17, 18, 19, 20	5
5.	Partisipasi	21, 22, 23, 24, 25	5
6.	Kebanggaan	26, 27, 28, 19, 30	5
7.	Uang/penghasilan	31, 32, 33, 34, 35	5
8.	Prestasi	36, 37, 38, 39, 40	5
9.	Kekuasaan	41, 42, 43, 44, 45	5
10.	Pertalian/afiliasi	46, 47, 48, 49, 50	5
	Jumlah		50

d. Uji coba angket

1) Uji Validitas

Uji Validitas motivasi kerja digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas item angket motivasi kerja menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut: (Arikunto, 2006: 146)

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

Keterangan :

r_{XY} = koefisien korelasi suatu butir (item)

N = cacah subyek penelitian

X = skor butir item tertentu

Y = skor total

Bila $r_{XY} > r_{tabel}$ maka butir item itu dikatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir itu tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan sebanyak 38 butir valid dan 12 butir tidak valid. Hasil uji dapat dilihat di lampiran 2.3. Adapun hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat diringkas dalam tabel 3.4. berikut.

Tabel 3.4. Ringkasan Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,580	0,444	Valid
2.	0,603	0,444	Valid
3.	0,566	0,444	Valid
4.	0,727	0,444	Valid
5.	0,519	0,444	Valid
6.	0,456	0,444	Valid
7.	0,530	0,444	Valid
8.	0,513	0,444	Valid
9.	0,770	0,444	Valid
10.	0,682	0,444	Valid
11.	0,643	0,444	Valid
12.	0,720	0,444	Valid
13.	0,416	0,444	Tidak Valid
14.	0,650	0,444	Valid
15.	0,021	0,444	Tidak Valid
16.	0,572	0,444	Valid
17.	0,531	0,444	Valid
18.	0,551	0,444	Valid
19.	0,607	0,444	Valid
20.	0,291	0,444	Tidak Valid
21.	0,548	0,444	Valid
22.	0,348	0,444	Tidak Valid
23.	0,281	0,444	Tidak Valid
24.	0,367	0,444	Tidak Valid
25.	0,424	0,444	Tidak Valid
26.	0,628	0,444	Valid
27.	0,649	0,444	Valid
28.	0,735	0,444	Valid
29.	0,769	0,444	Valid
30.	0,502	0,444	Valid
31.	0,202	0,444	Tidak Valid
32.	0,671	0,444	Valid
33.	0,171	0,444	Tidak Valid

34.	0,597	0,444	Valid
35.	0,627	0,444	Valid
36.	0,690	0,444	Valid
37.	0,547	0,444	Valid
38.	0,697	0,444	Valid
39.	0,522	0,444	Valid
40.	0,621	0,444	Valid
41.	0,519	0,444	Valid
42.	0,601	0,444	Valid
43.	0,514	0,444	Valid
44.	0,515	0,444	Valid
45.	0,506	0,444	Valid
46.	0,391	0,444	Tidak Valid
47.	0,398	0,444	Tidak Valid
48.	0,399	0,444	Tidak Valid
49.	0,543	0,444	Valid
50.	0,481	0,444	Valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketetapan atau ketelitian suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya, konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket tentang motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* (Suharsimi, 2006: 163). Adapun rumus *alpha cronbach* tersebut adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] x \left[1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilas angket
- n = banyak butir soal
- $\sum \sigma_h^2$ = jumlah varian skor varian tiap-tiap item
- σ_t^2 = variabel skor total

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dengan rumus alpha ini diinterpretasikan dengan tingkat ketelitian dalam instrumen digunakan patokan dari Suharsimi (2006: 163) sebagai berikut:

$0,800 < r \leq 1,000$	= sangat tinggi
$0,600 < r \leq 0,800$	= tinggi
$0,400 < r \leq 0,600$	= cukup
$0,200 < r \leq 0,400$	= rendah
$0,000 < r \leq 0,200$	= sangat rendah

Untuk mengetahui nilai reliabilitas digunakan rumus alpha. Untuk menghitung nilai reliabilitas, maka dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS release 16,00. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket motivasi kerja sebesar 0,950, apabila dibandingkan dengan $r_{\text{tabel}} = 0,444$ maka nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,444, sehingga angket motivasi kerja bersifat reliabel.

3. Kinerja Guru

a. Definisi konseptual

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan.

b. Definisi operasional

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan dalam rangka proses belajar mengajar serta tugas-tugas lain yang kaitannya dengan tugas sebagai seorang guru. Indikator kinerja guru dapat diukur melalui :

1) Kemampuan membuat program, 2) penguasaan materi; 3) Penguasaan

metode dan strategi; 4) Kualitas dan kuantitas pekerjaan; 5) Kerjasama dan kehati-hatian; 6) Pemberian tugas-tugas; 7) Pengetahuan tentang pekerjaan; 8) Kesetiaan; 9) Dapat tidaknya diandalkan; 10) Inisiatif.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dalam penelitian ini, kinerja guru dapat dibuat suatu kisi-kisi berikut:

Tabel 3.5. Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

No	Indikator	Butir	Jumlah
1.	Kemampuan membuat program.	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8	8
2.	Penguasaan materi	9,10,11,12,13,14	6
3.	Penguasaan metode dan strategi	15,16,17,18,19	5
4.	Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan	20,21,22,23,24	5
5.	Kerjasama dan Kehati-hatian	25,26,27,28,29, 30	6
6.	Pemberian tugas-tugas	31,32,33,34,35	5
7.	Pengetahuan tentang pekerjaan	36,37,38,39,40	5
8.	Kesetiaan	41,42,43,44,45	5
9.	Dapat Tidaknya Diandalkan	46,47,48,49,50	5
10.	Inisiatif	51,52,53,54,55	5
	Jumlah		55

d. Uji coba angket

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas untuk instrumen kinerja guru digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas item angket tentang kinerja guru menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

(Arikunto, 2006: 146)

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

Keterangan :

r_{XY} = koefisien korelasi suatu butir (item)

N = banyaknya subyek penelitian
 X = skor butir item tertentu
 Y = skor total

Bila $r_{xy} > r_{tabel}$ maka butir item itu dikatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir itu tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan sebanyak 36 butir valid dan 14 butir tidak valid. Hasil uji dapat dilihat di lampiran 3.3. Adapun hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat diringkas dalam tabel 3.6. berikut.

Tabel 3.6. Ringkasan Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,585	0,444	Valid
2.	0,550	0,444	Valid
3.	0,499	0,444	Valid
4.	0,618	0,444	Valid
5.	0,542	0,444	Valid
6.	0,581	0,444	Valid
7.	0,750	0,444	Valid
8.	0,538	0,444	Valid
9.	0,485	0,444	Valid
10.	0,566	0,444	Valid
11.	0,472	0,444	Valid
12.	0,469	0,444	Valid
13.	0,068	0,444	Tidak Valid
14.	0,052	0,444	Tidak Valid
15.	0,185	0,444	Tidak Valid
16.	0,452	0,444	Valid
17.	0,531	0,444	Valid
18.	0,497	0,444	Valid
19.	0,455	0,444	Valid
20.	0,290	0,444	Tidak Valid
21.	0,539	0,444	Valid
22.	0,477	0,444	Valid
23.	0,526	0,444	Valid
24.	0,578	0,444	Valid
25.	0,279	0,444	Tidak Valid
26.	0,582	0,444	Valid
27.	0,471	0,444	Valid
28.	0,428	0,444	Tidak Valid
29.	0,174	0,444	Tidak Valid
30.	0,004	0,444	Tidak Valid

31.	0,046	0,444	Tidak Valid
32.	0,468	0,444	Valid
33.	0,855	0,444	Valid
34.	0,733	0,444	Valid
35.	0,740	0,444	Valid
36.	0,508	0,444	Valid
37.	0,531	0,444	Valid
38.	0,635	0,444	Valid
39.	0,138	0,444	Tidak Valid
40.	0,535	0,444	Valid
41.	0,031	0,444	Tidak Valid
42.	0,193	0,444	Tidak Valid
43.	0,724	0,444	Valid
44.	0,769	0,444	Valid
45.	0,529	0,444	Valid
46.	0,515	0,444	Valid
47.	0,469	0,444	Valid
48.	0,484	0,444	Valid
49.	0,128	0,444	Tidak Valid
50.	0,442	0,444	Tidak Valid
51.	0,013	0,444	Tidak Valid
52.	0,517	0,444	Valid
53.	0,492	0,444	Valid
54.	0,537	0,444	Valid
55.	0,705	0,444	Valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan atau ketelitian suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya, konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket tentang kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. (Suharsimi, 2006: 163). Adapun rumus *Alpha Cronbach* tersebut adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] x \left[1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilas angket
 n = banyak butir soal
 $\Sigma \sigma_h^2$ = jumlah varian skor varian tiap-tiap item
 σ_t^2 = variabel skor total

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach* ini diinterpretasikan dengan tingkat ketelitian dalam instrumen digunakan patokan dari Suharsimi (2006: 163) sebagai berikut :

- $0,800 < r \leq 1,000$ = sangat tinggi
 $0,600 < r \leq 0,800$ = tinggi
 $0,400 < r \leq 0,600$ = cukup
 $0,200 < r \leq 0,400$ = rendah
 $0,000 < r \leq 0,200$ = sangat rendah

Untuk mengetahui nilai reliabilitas digunakan rumus alpha. Untuk menghitung nilai reliabilitas, maka dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS release 16,00. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket kinerja guru sebesar 0,946, apabila dibandingkan dengan $r_{tabel} = 0,444$ maka nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,444, sehingga angket kinerja guru bersifat reliabel.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sampel atau menguji normal tidaknya sampel, tidak lain sebenarnya adalah dengan mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2006: 301). Apabila data distribusi normal, berarti data tersebut dapat dipakai untuk penelitian

ini sebagai salah satu syarat analisis regresi linear yang nantinya digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah yang dilakukan dalam uji ini adalah dengan menggunakan *One sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2008: 28)

b. Uji linearitas dan keberartian regresi

Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah model regresi linier. Yang diuji linieritasnya adalah model regresi X (persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru). Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 dan juga jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan 5% maka model regresi linear diterima (Sudjana, 2002: 128).

c. Independensi variabel bebas

Uji Independensi digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X_1 dan X_2) saling lepas atau tidak terjadi korelasi. Kaidah yang digunakan apabila antara X_1 dan X_2 independen. Untuk menguji independensi digunakan dengan uji statistik korelasi *product*

moment Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana X_1 terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = \frac{N(\sum X_1Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{X_1Y} = Koefisien antara prediktor 1 (X_1) dengan kriterium Y

$\sum X_1$ = Jumlah skor prediktor 1

$\sum Y$ = Jumlah skor kriterium

N = Jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel motivasi kerja.

H_a = Ada hubungan yang signifikan antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel motivasi kerja.

Setelah harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

2. Pengujian hipotesis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan dua variabel bebas (X_1 = persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan X_2 = motivasi kerja). Dan satu variabel terikat (Y = kinerja guru). Pengajuan hipotesis untuk mengetahui apabila hipotesis yang diajukan diterima ataukah ditolak.

- a. Hubungan antara X_1 = persepsi guru tentang kepala sekolah dengan Y = kinerja guru

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan dengan uji statistik korelasi *product moment* Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana X_1 terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = \frac{N(\sum X_1Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{X_1Y} = Koefisien antara prediktor 1 (X_1) dengan kriterium Y

$\sum X_1$ = Jumlah skor prediktor 1

$\sum Y$ = Jumlah skor kriterium

N = Jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru.

H_a = Ada hubungan yang signifikan antara variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru.

Setelah harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Keputusan uji sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

(Sudjana, 2002: 47)

b. Hubungan antara X_2 = motivasi kerja guru dengan Y = kinerja guru

Untuk menguji hipotesis kedua digunakan dengan uji statistik korelasi *product moment* Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana X_2 terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_2Y} = \frac{N(\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{X_2Y} = Koefisien antara prediktor 2 (X_2) dengan kriterium Y

$\sum X_2$ = Jumlah skor prediktor 2

$\sum Y$ = Jumlah skor kriterium

N = Jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

H_a = Ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Menyimpulkan apakah H_0 ditolak atau diterima.

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

c. Hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru

Menguji hipotesis ketiga dengan menggunakan rumus regresi linier ganda dan korelasi berganda :

- 1) Mencari persamaan garis regresi linier ganda dari variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad (\text{Djarwanto dan PS, 2004: 309}).$$

- 2) Untuk mendapatkan nilai a , b_1 dan b_2 digunakan rumus sbb :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2)^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2)^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \bar{Y} y - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Parameter yang ada dapat ditentukan melalui persamaan sebagai berikut:

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

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

$$\sum y = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

$$\sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$\sum X_1 y = \sum X_1 y - \frac{(\sum X_1)(\sum y)}{n}$$

$$\sum X_2 y = \sum X_2 y - \frac{(\sum X_2)(\sum y)}{n}$$

- 3) Menghitung koefisien korelasi multipel antara kriterium Y dengan prediktor X1 dan X2 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}} \quad (\text{Sutrisno Hadi, 2001: 25})$$

Keterangan :

$r_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X₁ dan X₂

a_1 = Koefisien prediktor X₁

a_2 = Koefisien prediktor X₂

$\sum X_1 Y$ = Jumlah produk antara X₁ dan Y

$\sum X_2 Y$ = Jumlah produk antara X₂ dan Y

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

Hipotesis yang diajukan adalah:

H₀ = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

Setelah harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Keputusan uji adalah sebagai berikut:

H₀ = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan

H₀ = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

- 4) Uji signifikansi secara simultan

Uji signifikansi atau keberartian antara kriterium dengan prediktor prediktornya. Untuk uji signifikansi digunakan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 2002: 108})$$

Keterangan :

F = Menyatakan harga F garis regresi
 n = Menyatakan ukuran sampel
 k = Menyatakan banyak variabel bebas
 R = Menyatakan koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktornya

Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho = Regresi tersebut tidak berarti

Ha = regresi tersebut berarti

Setelah harga F_{reg} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Keputusan uji adalah sebagai berikut:

Ho = diterima apabila $F_{reg} < F_{tabel}$ dan

Ho = ditolak apabila $F_{reg} > F_{tabel}$

DAFTAR PUSTAKA

- Aldon. 2005. *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta.
- Anita, NF. 2012. Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Para Guru Di SMP 2 Sumberpucung. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Malang.
- Arcaro, Jerome, S. 2006. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Penerbit: PT Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djarwanto , PS dan Subagyo. 2004. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, FC, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2007. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendri, Davy, 2010. *Kaji Ulang Indikator Pembangunan Pendidikan*. <http://tkpkri.org/berita/berita/kaji-ulang-indikator-pembangunan-pendidikan.html>, diakses tanggal 12 Juni 2012.
- Joao Rosa, Maria, Tavares Diana, and Amaral Alberto. 2006. *Institutional Consequences of Quality Assessment*. *Quality in Higher Education*, vol. 12, No. 2, July 2006.
- Kilborn, Brent, Catherine Keating, Karen Murray, and Irene Ross. *Balancing Feedback and Inquiry: How Novice Observers (Supervisors) Learn from Inquiry into Their Own Practice*. The International Journal of Curriculum and Supervision.
- Latif, Abdul. 2007. *Pendidikan Berbasis Nilai Kemasyarakatan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mantja, W. 2008. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Penerbit Elang Emas.
- Marshito. 2012. Hubungan Kompetensi Profesional, Motivasi kerja dan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan SMP di Kota Bandar Lampung. *Tesis*. Banda Lampung: Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.

- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rodakarya.
- Priyatno. 2008. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* Yogyakarta : Mediakom
- Purwanto, Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbin, Stepen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rohmat. 2012. *Pilar Peningkatan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Cipta Media Karya.
- Solichin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Syafi'i, Imam. 2008. *Motivasi Belajar*. www.Imamsyafi'i.wordpress.com.
- Timpe. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umaedi, 2009. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. <http://www.ssep.net/director.html>
- Usman, Uzer. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walgito, Bimo. 1999. *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Offset
- Websedu, 2013. *Negara Pendidikan Terbaik di Dunia*. <http://websedu.com/article/92778/negara-pendidikan-terbaik-di-dunia.html>. Diakses tanggal 8 April 2013.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yanti. 2013. *Permasalahan Pendidikan*. Sumber: <http://rumahkerlip.blogspot.com/2011/08/111-permasalahan-pendidikan.html>. diakses tanggal 8 April 2013.

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
GURU MTs DI KECAMATAN MATESIH
KABUPATEN KARANGANYAR**



USULAN PENELITIAN

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mendapatkan Gelar Magister

Oleh :

ISKANDAR
NIM. 11.403.1.050

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
TAHUN 2014**

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas secara rinci hasil penelitian yang telah dilaksanakan, yang meliputi deskripsi data dari setiap variabel, pengujian persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis.

A. Deskripsi Data

Deskripsi data yang diperoleh dari lapangan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data atau distribusi data berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak dan distribusi frekuensi. Angka-angka yang disajikan, setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistika deskriptif, menggambarkan nilai rata-rata, modus, median simpangan baku, varians dan distribusi frekuensi yang disertai grafik.

Berdasarkan banyaknya variabel dan mengacu pada masalah-masalah penelitian, maka data dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja guru (Y).

1. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh skor terendah 103 dan tertinggi 158 dengan rentang skor 11. Total skor tersebut diperoleh dari 42 butir pernyataan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 42 dan 210. Perhitungan terhadap distribusi skor

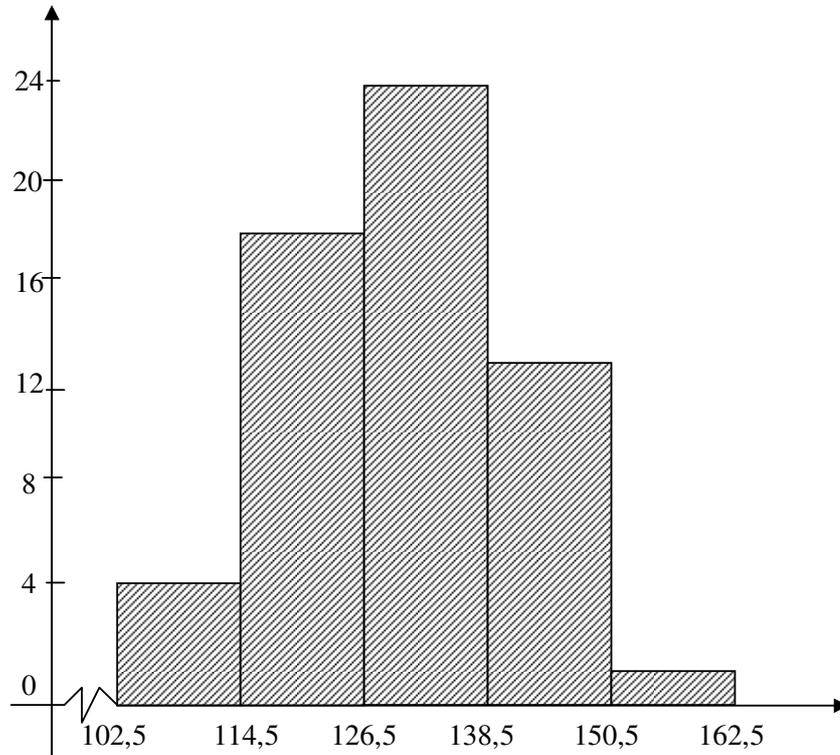
tersebut menghasilkan : (a) nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 129,81; (b) modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 128; (c) median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 128,0; (d) varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu 121,292; (e) standar deviasinya sebesar 11,013. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran deskripsi data tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Sebaran skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dalam bentuk tabel distribusi frekuensi skor disajikan dalam tabel 4.1, sedangkan penyajian data dalam bentuk diagram tampak pada gambar 4.1. grafik distribusi frekuensi variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1).

Tabel 4.1.
Distribusi Skor Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kelas Interval	f	%	Komulatif	
			f	%
103 - 114	4	6.78	4	6.78
115 - 126	17	28.81	21	35.59
127 - 138	24	40.68	45	76.27
139 - 150	13	22.03	58	98.31
151 - 162	1	1.69	59	100.00
Jumlah	59	100.00		

Untuk memperjelas distribusi frekuensi skor variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dapat dibuat suatu histogram seperti terlihat pada gambar IV.1 berikut :



Gambar 4.1. Histogram Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya data diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1). Data dikelompokkan ke dalam tiga (3) kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Adapun kategori tinggi yaitu jumlah responden yang memiliki total skor lebih besar dari nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi. Kategori sedang yaitu jumlah responden yang memiliki skor diantara nilai rata-rata ditambah standar deviasi dan nilai rata-rata dikurangi standar deviasi. Kategori rendah yaitu jumlah responden yang memiliki total skor lebih kecil dari nilai rata-rata dikurangi dengan standar deviasi. Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2.
Klasifikasi Skor Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 118,797	8	13.56
Sedang	118,797 s/d 140,823	38	64.41
Tinggi	> 140,823	13	22.03
	Jumlah	59	100.00

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat dilihat bahwa skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dominan terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 38 orang, sedangkan untuk kategori rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 8 dan 13 orang.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap skor motivasi kerja, diperoleh skor terendah 98 dan skor tertinggi 155 dengan rentang skor 11. Total skor tersebut diperoleh dari 38 butir pernyataan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 38 dan 190. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : (a) nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 120,69; (b) modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 118; (c) median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 120,0; (d) varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu 108,078; (e) standar deviasinya sebesar 10,396. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran deskripsi data tentang motivasi kerja.

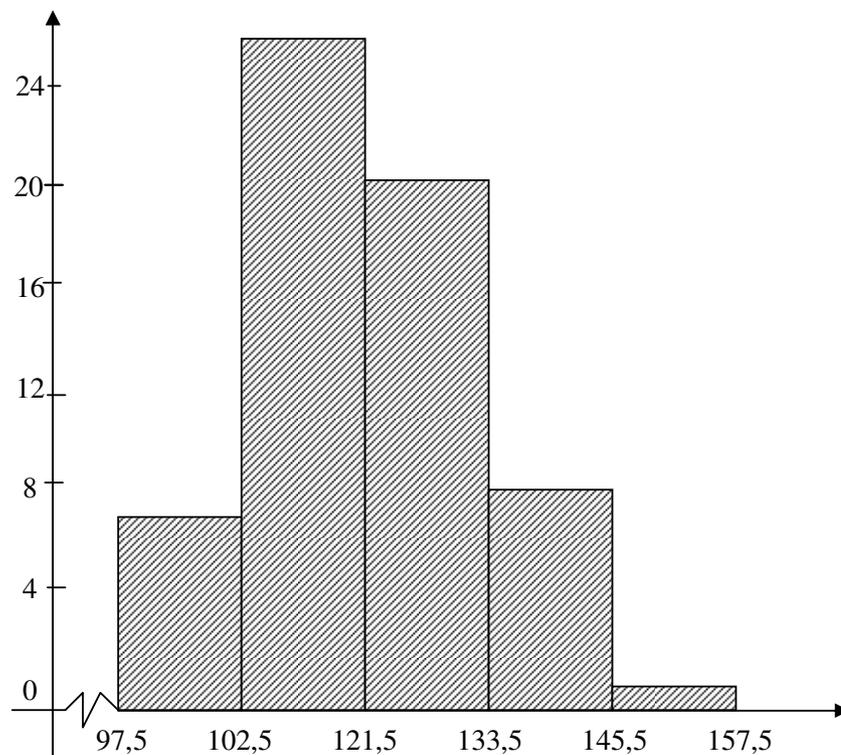
Sebaran skor variabel motivasi kerja (X_2) dalam bentuk tabel distribusi frekuensi skor disajikan dalam tabel 4.3, sedangkan penyajian

data dalam bentuk diagram tampak pada gambar 4.2. grafik distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X_2).

Tabel 4.3.
Distribusi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Kelas Interval	F	%	Komulatif	
			f	%
98 - 109	7	11.86	7	11.86
110 - 121	27	45.76	34	57.63
122 - 133	20	33.90	54	91.53
134 - 145	4	6.78	58	98.31
146 - 157	1	1.69	59	100.00
Jumlah	59	100.00		

Untuk memperjelas distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja (X_2), dapat dibuat suatu histogram seperti terlihat pada gambar IV.2 berikut :



Gambar 4.2. Histogram Motivasi Kerja (X_2)

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya data diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja (X_2). Data dikelompokkan ke dalam tiga (3) kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Adapun kategori tinggi yaitu jumlah responden yang memiliki total skor lebih besar dari nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi. Kategori sedang yaitu jumlah responden yang memiliki skor diantara nilai rata-rata ditambah standar deviasi dan nilai rata-rata dikurangi standar deviasi. Kategori rendah yaitu jumlah responden yang memiliki total skor lebih kecil dari nilai rata-rata dikurangi dengan standar deviasi. Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut ini.

Tabel 4.4.
Klasifikasi Skor tentang Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 110,294	7	11.86
Sedang	110,294 s/d 131,088	46	77.97
Tinggi	> 131,086	6	10.17
	Jumlah	59	100.00

Berdasarkan tabel 4.4. di atas dapat dilihat bahwa skor motivasi kerja yang dominan terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 46 orang, sedangkan untuk kategori rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 7 dan 6 orang.

3. Kinerja Guru (Y)

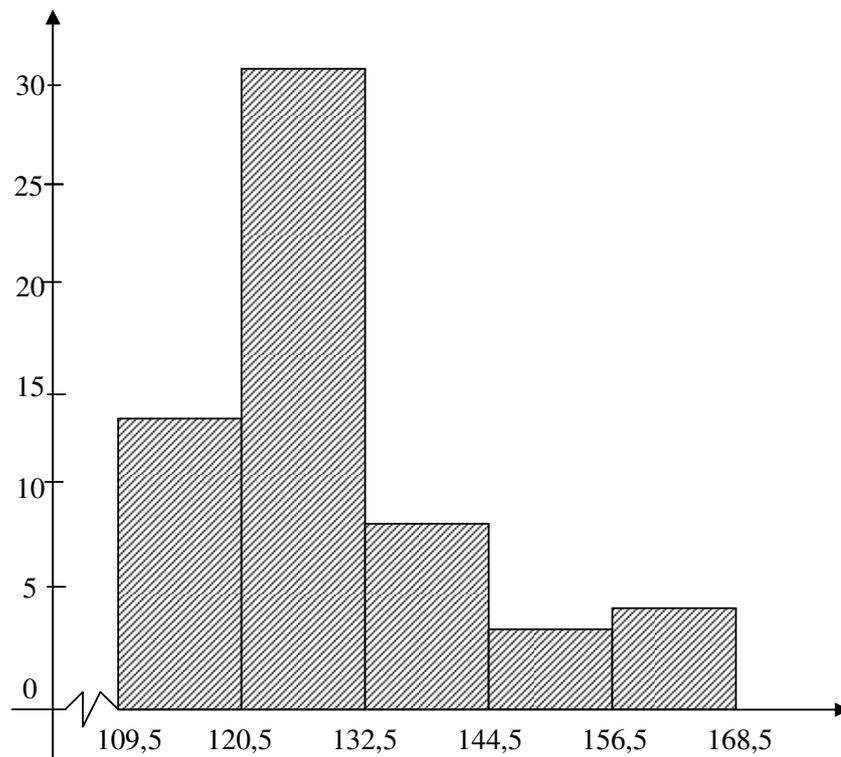
Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap skor kinerja guru, diperoleh skor terendah 109 dan skor tertinggi 165 dengan rentang skor 11. Total skor tersebut diperoleh dari 40 butir pernyataan. Jumlah skor teoretik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 40 dan 200. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : (a) nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 128,58; (b) modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 126; (c) median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 126,0; (d) varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu 173,007; (e) standar deviasinya sebesar 13,153. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran deskripsi data tentang kinerja guru.

Sebaran skor variabel kinerja guru (Y) dalam bentuk tabel distribusi frekuensi skor disajikan dalam tabel 4.5, sedangkan penyajian data dalam bentuk diagram tampak pada gambar 4.3. grafik distribusi frekuensi variabel kinerja (Y).

Tabel 4.5.
Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas Interval	F	%	Komulatif	
			F	%
109 - 120	14	23.73	14	23.73
121 - 132	31	52.54	45	76.27
133 - 144	7	11.86	52	88.14
145 - 156	3	5.08	55	93.22
157 - 168	4	6.78	59	100.00
Jumlah	59	100.00		

Untuk memperjelas distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru (Y), dapat dibuat suatu histogram seperti terlihat pada gambar IV.3 berikut :



Gambar 4.3. Histogram Kinerja Guru (Y)

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya data diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat kinerja guru (Y). Data dikelompokkan ke dalam tiga (3) kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Adapun kategori tinggi yaitu jumlah responden yang memiliki total skor lebih besar dari nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi. Kategori sedang yaitu jumlah responden yang memiliki skor diantara nilai rata-rata ditambah standar deviasi dan nilai rata-rata dikurangi standar deviasi. Kategori rendah yaitu

jumlah responden yang memiliki total skor lebih kecil dari nilai rata-rata dikurangi dengan standar deviasi. Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini.

Tabel 4.6.
Klasifikasi Skor tentang Variabel Kinerja Guru (Y)

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 115,427	6	10.17
Sedang	115,427 s/d 141,733	45	76.27
Tinggi	> 141,733	8	13.56
	Jumlah	59	100.00

Berdasarkan tabel 4.6. di atas dapat dilihat bahwa skor kinerja guru yang dominan terdapat pada kategori sedang yaitu berjumlah 45 orang, sedangkan untuk kategori rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 6 dan 8 orang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu normalitas data, independensi variabel bebas, linearitas dan keberartian regresi. Jika asumsi-asumsi ini tidak terpenuhi maka pengujian akan menggunakan analisis non parametrik.

1. Uji Normalitas

Uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penelitian ini salah satunya adalah uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas masing-masing sampel

digunakan metode *Liliefers* dengan melihat nilai probabilitas pada kolom *Shapiro-Wilk*. Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data populasi ketigavariabel tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan memenuhi hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : Data mengikuti distribusi normal

H_1 : Data tidak mengikuti distribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis dapat dikemukakan hasil uji normalitas secara keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas variabel persepsi guru tentang kepemimpinan sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru

No.	Kelompok	Harga		Kesimpulan
		α	ρ	
1.	Persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,05	0,591	Normal
2.	Motivasi kerja (X_2)	0,05	0,231	Normal
3.	Kinerja guru (Y)	0,05	0,139	Normal

Berdasarkan tabel 4.7. di atas, maka hasil uji normalitas tersebut dapat dikemukakan uraiannya sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan *Liliefers* dengan melihat nilai probabilitas pada kolom *Shapiro-Wilk* adalah 0,591. Menurut Ghazali (2008), suatu data dikatakan normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($\rho > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai

probabilitas hitung $\rho = 0,591 > 0,05$. Oleh karena nilai $0,591 > 0,05$, maka data untuk variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 6.1.

b. Uji Normalitas variabel motivasi kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan *Liliefers* dengan melihat nilai probabilitas pada kolom *Shapiro-Wilk* adalah 0,231. Menurut Ghozali (2008), suatu data dikatakan normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($\rho > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas hitung $\rho = 0,231 > 0,05$. Oleh karena nilai $0,231 > 0,05$, maka data untuk variabel motivasi kerja berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 6.2.

c. Uji Normalitas variabel kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan *Liliefers* dengan melihat nilai probabilitas pada kolom *Shapiro-Wilk* adalah 0,139. Menurut Ghozali (2008), suatu data dikatakan normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($\rho > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas hitung $\rho = 0,139 > 0,05$. Oleh karena nilai $0,139 > 0,05$, maka data untuk variabel kinerja guru berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 6.3.

2. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

a. Uji Linearitas

- 1) Uji linearitas antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji linearitas sederhana untuk hubungan antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sehingga dapat dikatakan regresi tersebut berbentuk linear. Untuk memperjelas hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Ringkasan Uji Linearitas Anava untuk regresi antara Variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Sumber Variasi	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F _o	Sig.
<i>Combined</i>	8781,123	27	325,227	2,651	0,000
<i>Linearity</i>	3595,534	1	3595,534	29,307	0,000
<i>Deviation from Linearity</i>	3135,589	26	120,600	0,983	0,236
<i>Within Groups</i>	3803,283	31	122,687		
Total	10034,407	58			

Berdasarkan hasil uji linearitas sederhana untuk hubungan antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar Tahun 2013/2014, diperoleh hasil $F_{hit} = 0,983 < F_{tabel (5\%;1;26)} = 4,240$ dimana nilai probabilitas 0,236 yang nilainya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa regresi tersebut bersifat linear. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 6.4.

2) Uji linearitas antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji linearitas sederhana untuk hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sehingga dapat dikatakan regresi tersebut berbentuk linear. Untuk memperjelas hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Ringkasan Uji Linearitas Anava untuk regresi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru

Sumber Variasi	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F _o	Sig.
<i>Combined</i>	6768,133	30	225,604	1,934	0,041
<i>Linearity</i>	4780,844	1	4780,844	40,984	0,000
<i>Deviation from Linearity</i>	1987,289	29	68,527	0,587	0,920
<i>Within Groups</i>	3266,274	28	116,653		
Total	10034,407	58			

Berdasarkan hasil uji linearitas sederhana untuk hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar Tahun 2013/2014, diperoleh hasil $F_{hit} = 0,587 < F_{tabel (5\%;1;26)} = 4,240$ dimana nilai probabilitas 0,920 yang nilainya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa regresi tersebut bersifat linear. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 6.5.

b. Uji Keberartian Regresi

1) Uji Keberartian regresi antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis dengan perangkat komputer program SPSS release 18,00, maka dapat tabel hasil uji keberartian

regresi untuk variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil uji keberartian regresi antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Model	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regresion	3795,534	1	3795,534	34,677	0,000
Residual	6238,872	57	109,454		
Total	10034,407	58			

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai uji keberartian regresi dengan uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,677 > 4,080$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti regresi antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru termasuk berarti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 7.3.

- 2) Uji Keberartian regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis dengan perangkat komputer program SPSS release 18,00, maka dapat tabel hasil uji keberartian regresi untuk variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil uji keberartian regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Model	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regresion	4780,844	1	4780,844	51,871	0,000
Residual	5253,563	57	92,168		
Total	10034,407	58			

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai uji keberartian regresi dengan uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,871 > 4,080$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru termasuk berarti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 7.4.

3. Uji Independensi

Uji Independensi digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X_1 dan X_2) saling lepas atau tidak terjadi korelasi. Uji ini digunakan untuk menguji variabel bebas yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tidak saling berhubungan. Untuk menguji independensi digunakan dengan uji statistik korelasi *product moment* Karl Pearson. Berikut koefisien korelasi antar variabel dari uji independensi variabel bebas ini adalah :

Tabel 4.12
Tabel Koefisien Korleasi Variabel Bebas

	Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	1	0,564
	.	0,000
	59	59
Motivasi Kerja (X2)	0,564	1
	0,000	.
	59	59

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berhubungan karena koefisien

korelasi antar variabel independen kurang dari 0,8. Menurut Purwanto (2008: 290) bahwa dua atau lebih variabel bebas mempunyai saling berhubungan apabila mempunyai korelasi minimal 0,80.

C. Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah diketahui bahwa data tersebut normal, linear, dan keberartian regresi, maka langkah selanjutnya adalah menguji apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. H_a adalah ada hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara serempak (simultan).

1. Hubungan antara Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y). Diartikan bahwa baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

H_0 = Tidak ada hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

H_1 = Terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Langkah yang dilakukan sebelum melakukan hipotesis adalah menghitung persamaan regresi sederhana variabel persepsi guru tentang

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, selanjutnya dilakukan uji keberartian persamaan regresinya.

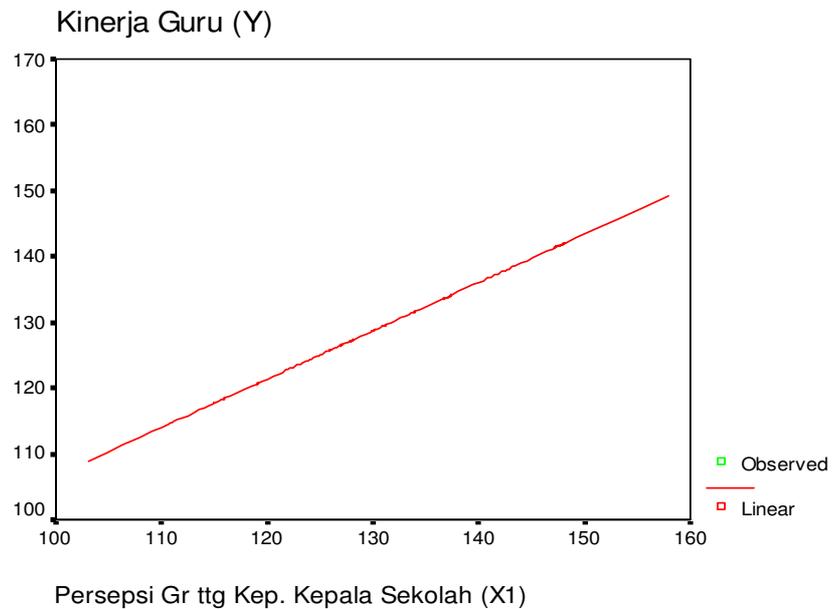
Hasil dari analisis regresi sederhana antara pasangan data persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel regresi berikut ini.

Tabel 4.13
Koefisien Regresi X_1 terhadap Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.225	16.249		2.045	.046
	Persepsi Gr ttg Kep Kepala Sekolah (X_1)	.735	.125	.615	5.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien regresi $b = 0,735$ dan konstanta $a = 33,225$. Dari kedua koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 33,225 + 0,735X_1$, selanjutnya persamaan regresi ini juga dapat ditunjukkan dalam bentuk grafik sebagai berikut :



Gambar 4.4. Grafik Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Persamaan regresi $\hat{Y} = 33,225 + 0,735X_1$ dapat diinterpretasikan bahwa apabila persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru diukur dengan menggunakan instrumen ini, maka setiap kenaikan skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu point akan diikuti kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,735 pada arah yang sama, dengan konstanta 33,225.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearshon Product Moment yang dihitung dengan bantuan SPSS 17,0 berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 4.14.
Korelasi antara X1 dengan Y

		Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Kinerja Guru (Y)
Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Pearson Correlation	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	59	59
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	59	59

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

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y), $r_{y1} = 0,615$. Kemudian digunakan uji t untuk menguji keberartian persamaan regresinya.

$$\begin{aligned}
 t_{hit} &= r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \\
 &= 0,615 \cdot \sqrt{\frac{59-2}{1-(0,615)^2}} \\
 &= 0,615 \times 9,574603535 \\
 &= 5,888381174
 \end{aligned}$$

Untuk db 58 pada taraf signifikansi 5% didapat $t_{tabel} = 2,000$. Terlihat bahwa $t_{hit} (5,889) > t_{tabel} (2,000)$ oleh sebab itu H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya yaitu $0,615^2 \times 100\%$ yaitu 0.378 (37,80%) yang dibulatkan menjadi 38%. Hal ini berarti 38% dari varians kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1).

2. Hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Diartikan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru.

H_0 = Tidak ada hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

H_1 = Terdapat hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

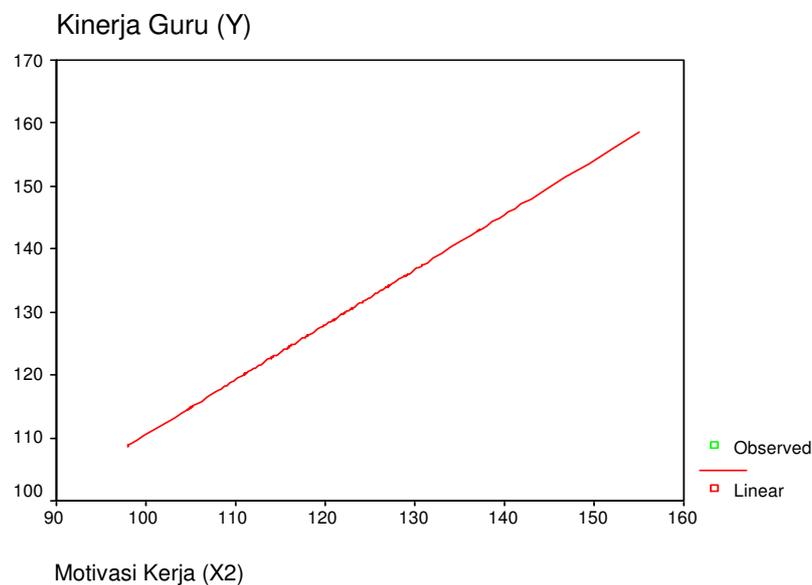
Langkah yang dilakukan sebelum melakukan hipotesis adalah menghitung persamaan regresi sederhana variabel motivasi guru terhadap kinerja guru, selanjutnya dilakukan uji keberartian persamaan regresinya. Hasil dari analisis regresi sederhana antara pasangan data motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel regresi berikut.

Tabel 4.15
Koefisien Regresi X_2 terhadap Y

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.172	14.688		1.578	.120
	Motivasi Kerja (X2)	.873	.121	.690	7.202	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien regresi $b = 0,873$ dan konstanta $a = 23,172$. Dari kedua koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 23,172 + 0,873X_2$, selanjutnya persamaan regresi ini juga dapat ditunjukkan dalam bentuk grafik sebagai berikut :



Gambar 4.5. Grafik Hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Persamaan regresi $\hat{Y} = 23,172 + 0,873X_2$ dapat diinterpretasikan bahwa apabila motivasi kerja dan kinerja guru diukur dengan menggunakan instrumen ini, maka setiap kenaikan skor motivasi kerja sebesar satu point akan diikuti kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,873 pada arah yang sama, dengan konstantanya 23,172.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 17,0 berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 4.15.
Korelasi antara X2 dengan Y

		Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	59	59
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	59	59

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

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja guru (Y), $r_{y2} = 0,690$. Kemudian digunakan uji t untuk menguji keberartian persamaan regresinya.

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hit}} &= r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \\
 &= 0,690 \cdot \sqrt{\frac{59-2}{1-(0,690)^2}} = 0,690 \times 10,43069457 \\
 &= 7,197179253
 \end{aligned}$$

Untuk db 58 pada taraf signifikansi 5% didapat $t_{\text{tabel}} = 2,000$. Terlihat bahwa $t_{\text{hit}} (7,197) > t_{\text{tabel}} (2,000)$ oleh sebab itu H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja guru (Y).

Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya yaitu $0,690^2 \times 100\%$ yaitu 0,476 (47,60%) yang dibulatkan menjadi 48%. Hal ini berarti 48% dari varians kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X₂).

3. Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

H_0 = Tidak ada hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

H_1 = Terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Langkah yang dilakukan sebelum melakukan hipotesis adalah menghitung persamaan regresi linear berganda variabel persepsi guru tentang kepala sekolah (X_1) dan motivasi guru (X_2) secara serentak dengan kinerja guru (Y) dengan menggunakan program SPSS release 18,0. Hasil perhitungan dari analisis regresi berganda tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16.
Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.352	15.623		.023	.982
Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X_1)	.395	.129	.331	3.054	.003
Motivasi Kerja (X_2)	.637	.137	.504	4.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien regresi $b = 0,395$, $c = 0,637$ dan konstanta $a = 0,352$. Dari kedua koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,352 + 0,395X_1 + 0,637X_2$. Selanjutnya dari

persamaan regresi ini akan dilakukan uji keberartian persamaan regresinya dengan menggunakan program SPSS release 17,0. Hasil pengujian keberartian regresi ganda tersebut tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17.
Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian Regresi $\hat{Y} = 0,352 + 0,395X_1 + 0,637X_3$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5530.939	2	2765.469	34.388	.000 ^a
	Residual	4503.468	56	80.419		
	Total	10034.407	58			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Nilai F_{tabel} untuk $db1 = 2$ dan $db2 = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,15. Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa $F_{\text{hitung}} (34,388) > F_{\text{tabel}} (3,150)$ oleh sebab itu H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi X_1 , X_2 dengan Y yang dapat dihitung dengan menggunakan SPSS release 18,0. Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 4.19.
Koefisien Korelasi X_1 , X_2 dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.535	8.968

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Persepsi Gr
ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasinya adalah 0,551, sehingga dapat diketahui koefisien determinasinya adalah 55,10%. Artinya bahwa 55,1% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dipengaruhi oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,352 + 0,395X_1 + 0,637X_3$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan melalui dua segi, yaitu deskriptif tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel. Hasil analisis tiap variabel disajikan dalam bentuk tabel 4.20. berikut.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Tiap Variabel

No.	Variabel	Rentang Skor	Klasifikasi Skor
1	Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah	Minimal = 103 Maksimal = 158	Tinggi = 13,56% Sedang = 64,41% Rendah = 22,03%
2	Motivasi kerja	Minimal = 98 Maksimal = 155	Tinggi = 11,86% Sedang = 77,97% Rendah = 10,17%
3	Kinerja guru	Minimal = 109 Maksimal = 165	Tinggi = 10,17% Sedang = 76,27% Rendah = 13,56%

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dipaparkan, bahwa rentang skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah antara 103 sampai 158 dan sebagian besar berada pada klasifikasi skor sedang yaitu sebesar 64,41%. Rentang skor motivasi kerja antara 98 sampai 155 dan sebagian besar berada pada klasifikasi skor sedang yaitu sebesar 77,97%. Sedangkan rentang skor untuk variabel kinerja guru antara 109 sampai 165 dan sebagian besar berada pada klasifikasi skor sedang yaitu sebesar 76,27%.

Analisis korelasi tiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan koefisien t_{hit} (5,888) yang lebih besar dari α (0,05). Koefisien korelasi parsial dengan mengontrol variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 0,615. Selain itu, sebesar 37,8% dari varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dinyatakan dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,378. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah $\hat{Y} = 33,225 + 0,735X_1$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Adanya hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Artinya bahwa semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik dan meningkat pula kinerja guru, dan sebaliknya semakin buruk persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin buruk dan menurun pula kinerja guru.

Sebagian kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar berada dalam klasifikasi sedang atau cukup dan dapat dipengaruhi oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penggunaan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan efektif dari guru agar lebih efektif kepala sekolah dalam memimpinya.

Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 33,225 + 0,735X_1$ dapat diinterpretasikan bahwa apabila persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru diukur dengan menggunakan instrumen ini, maka setiap kenaikan skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu point akan diikuti kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,735 pada arah yang sama, dengan konstanta 33,225.

Koefisien korelasi kedua variabel tersebut adalah 0,615, setelah dilakukan pengujian dengan uji t, hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut adalah berarti. Berdasarkan angka koefisien korelasi tersebut

diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,378. Hasil perhitungan tersebut mengandung makna bahwa secara terpisah, proporsi varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 37,8%.

Sementara itu berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi, menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut bermakna atau kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Selanjutnya apabila variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan, diperoleh koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y sebesar 0,735. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah prediktor yang stabil dalam memprediksi kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan koefisien t_{hit} (7,197) yang lebih besar dari α (0,05).

Koefisien korelasi parsial dengan mengontrol variabel motivasi kerja dengan kinerja guru adalah 0,690. Selain itu, sebesar 47,6% dari varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja yang dinyatakan dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,476. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru adalah $\hat{Y} = 23,172 + 0,873X_2$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Artinya bahwa semakin baik dan naik motivasi kerja maka semakin baik dan meningkat pula kinerja guru, dan sebaliknya semakin buruk dan menurun motivasi kerja guru maka semakin buruk dan menurun pula kinerja guru.

Sebagian kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar berada dalam klasifikasi sedang atau cukup dan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penggunaan motivasi kerja guru yang baik dan efektif dari guru agar lebih meningkat motivasinya.

Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 23,172 + 0,873X_2$ dapat diinterpretasikan bahwa apabila motivasi kerja dan kinerja guru diukur dengan menggunakan instrumen ini, maka setiap kenaikan skor motivasi kerja sebesar satu point akan diikuti kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,873 pada arah yang sama, dengan konstanta 23,172.

Koefisien korelasi kedua variabel tersebut adalah 0,690, setelah dilakukan pengujian dengan uji t, hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut adalah berarti. Berdasarkan angka koefisien korelasi tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,476. Hasil perhitungan tersebut mengandung makna bahwa secara terpisah, proporsi varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 47,6%.

Sementara itu berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi, menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut bermakna atau kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Selanjutnya apabila variabel motivasi kerja dianggap konstan, diperoleh koefisien korelasi parsial

antara X_2 dengan Y sebesar 0,873. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah prediktor yang stabil dalam memprediksi kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

3. Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Dari analisis regresi ganda diperoleh regresi ganda R_{y12} sebesar 0,551 dengan signifikansi koefisien regresi ganda F sebesar 34,388 dan persamaan regresi linear gandanya adalah $\hat{Y} = 0,352 + 0,395X_1 + 0,637X_3$.

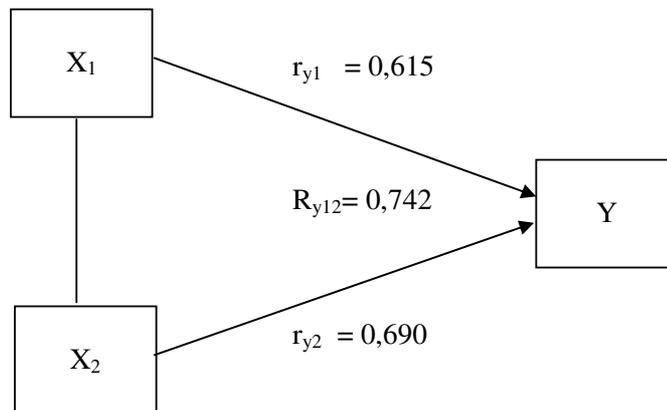
Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja guru, karena kedua variabel ini secara bersama-sama dapat menjelaskan varians kinerja guru sebesar 55,1% dan koefisien korelasi sebesar 0,742.

Terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Kesimpulan tersebut mengandung makna bahwa semakin tinggi dan baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah dan buruk persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin menurun dan buruk pula kinerja guru.

Dari uraian di atas, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam rangka mengembangkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang lebih baik dan profesional.

Dari hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,742. Setelah dilakukan pengujian dengan uji F diperoleh nilai Fhitung (34,388) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,150), artinya terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Selain itu, dari pengujian ini didapat koefisien determinasi sebesar 0,551. Hasil perhitungan ini mengandung makna bahwa secara terpisah, proporsi varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 55,10%.

Dari persamaan regresi ganda dapat diartikan, bahwa semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin buruk pula kinerja guru. Hubungan ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.6. Pola Hubungan Antar Variabel

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat keterbatasan yang disebabkan oleh berbagai faktor baik faktor dari peneliti, subjek analisis maupun instrumen penelitian. Keterbatasan ini tidak terlepas dari banyaknya kekurangan peneliti dalam melaksanakan penelitian yang perlu diperhatikan oleh semua pihak yang akan memanfaatkan penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Angket yang digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru belum mengungkap indikator secara menyeluruh.
2. Responden yang menjadi subjek penelitian yaitu guru-guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar ada kemungkinan tidak merasa berkepentingan dengan penelitian ini sehingga jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya dibatasi oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi kerja, sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

4. Responden penelitian ini adalah guru-guru MTs sehingga kurang dapat menggeneralisasikan kepada guru-guru sekolah yang setingkat misalnya SLTP negeri maupun swasta karena adanya perbedaan seperti persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang berbeda-beda.
5. Dapat terjadinya kekeliruan dalam perhitungan atau pengolahan data, yang berakibat data yang dipaparkan dalam penelitian ini juga keliru. Tetapi penulis berusaha untuk memperkecil bahkan menghilangkan terjadinya kekeliruan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan hasil dari analisis data yang dikemukakan di muka, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar ($r_{X1Y} = 0,615$; $t = 5,889$; $\rho = 0,000$).
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar ($r_{X2Y} = 0,690$; $t = 7,202$; $\rho = 0,000$).
3. Terdapat hubungan signifikan secara serentak antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar ($R^2 = 0,742$; $F_{hit} = 34,388$; $\rho = 0,000$).

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, memberikan implikasi bahwa untuk mencapai atau meningkatkan kinerja guru, sangat ditentukan oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan, sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mencapai hasil yang terbaik. Kinerja guru ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitar baik lingkungan sekolah maupun lingkungan di luar sekolah.

Demikian juga bahwa dengan memiliki motivasi kerja guru maka akan dapat meningkatkan dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis ini menunjukkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berasal dari internal diri guru yang mendukung peningkatan kinerja guru ditunjukkan motivasi kerja memiliki rata-rata terbesar dibandingkan factor lain. Dengan adanya motivasi kerja yang cukup baik akan berdampak maksimal dan akan mendorong untuk mendukung kinerja dan mencapai kinerja guru secara maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam hubungannya dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka usaha-usaha yang harus ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Usaha meningkatkan Persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara positif, signifikan dengan kinerja guru, artinya semakin positif seorang guru memiliki persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya maka akan semakin tinggi kinerja guru. Persepsi adalah pandangan atau tanggapan seseorang terhadap sesuatu. Persepsi sebagai suatu proses yang menyebabkan seseorang dapat mengorganisasikan dan menginterp-

restasikan informasi yang diperoleh dari lingkungannya. Persepsi adalah proses yang menggambarkan dan menggabungkan data-data indera untuk dikembangkan sedemikian rupa, sehingga dapat menyadari sekeliling, termasuk sadar akan dirinya sendiri. Persepsi guru terhadap kepala sekolah merupakan salah satu variabel penting dimana guru yang merasa pimpinannya mampu melibatkan dalam dirinya dalam pekerjaan yang ada, pada akhirnya akan melakukan kinerja secara baik.

Persepsi tersebut dapat dipahami masuknya informasi dari luar melalui panca indera ke otak, sehingga individu sadar dan kemudian mempunyai rangsangan terhadap sesuatu berdasarkan informasi itu. Hal ini berarti bahwa persepsi pada dasarnya menyangkut proses informasi pada diri seseorang dalam hubungannya dengan perilaku orang lain atau suatu kegiatan lain. Baik-buruknya persepsi tergantung bagaimana seseorang tersebut memandang, karena pada dasarnya persepsi timbul karena adanya interaksi dengan objek secara langsung maupun tidak langsung. Persepsi juga dapat dipengaruhi oleh tingkat intelektualitas seseorang, karena dengan kemampuan yang dimilikinya orang tersebut akan mencari sumber-sumber lain yang akan menjadi literasi persepinya tentang obyek.

Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu proses kombinasi yang digunakan untuk mempersepsi suatu objek dan membentuk konsep yang dapat digunakan untuk memperkirakan tingkah laku berikutnya yang didasari oleh pengalaman sebelumnya. Persepsi ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional atau faktor dalam

diri orang tersebut dan faktor dimana persepsi itu dibentuk. Persepsi terhadap orang tidak sama dengan persepsi terhadap benda, keduanya merupakan proses timbal balik. Kedua proses dipengaruhi oleh kualitas mental yang terdiri dari perhatian, kemampuan dan sikap, selain juga dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Persepsi merupakan suatu proses yang sifatnya kompleks dan menyebabkan orang dapat menerima informasi secara berarti. Jika seorang guru memiliki persepsi positif terhadap kepala sekolahnya, maka guru tersebut akan bersedia melakukan kerja dengan penuh semangat, dan rasa kesadaran yang tinggi, tetapi jika persepsinya negatif maka ada kecenderungan guru menghindar atau masa bodoh dengan kinerja yang dilakukannya.

Hal ini berarti bahwa persepsi pada dasarnya menyangkut proses informasi pada diri seseorang dalam hubungannya dengan objek yang dihadapi. Proses tersebut berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam memberi arti atau menginterpretasikan objek yang diketahuinya. Guru yang lama bekerja dengan kepala sekolah tertentu mungkin sangat berbeda persepsinya dengan guru yang baru mengenal kepala sekolah. Persepsi dapat dideskripsikan sebagai suatu proses *kognisi*, yaitu proses pemecahan masalah atau proses pemilihan perilaku. Proses *kognisi* dimulai dengan persepsi seseorang terhadap stimulus yang datang dari luar. Adapun yang menyangkut persepsi ini adalah penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap individu. Persepsi bersifat individual,

sehingga masing-masing individu akan mempunyai persepsi yang berbeda-beda.

Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan, bagaimana seorang guru menginterpretasikan atau memberi arti penampilan, aktivitas dan kreativitas kepala sekolah dalam upaya mencapai tujuan organisasi sekolah dengan baik, ditentukan oleh tingkat dan jenis aktivitas para pelakunya. Sebagai pemimpin, fungsi kepala sekolah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasi dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

2. Usaha meningkatkan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru

Hasil analisis regresi linier sederhana yang kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,690. Bila dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi maka hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja berada pada tingkatan sedang atau cukup. Hasil analisis juga ditemukan ada hubungan yang cukup erat antara motivasi kerja dengan kinerja guru karena sudah memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,4 (kategori cukup), yang artinya semakin tinggi motivasi kerja di unit tersebut maka ada kecenderungan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Hasil analisis ini menunjukkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berasal dari internal diri guru yang mendukung peningkatan

kinerja guru ditunjukkan motivasi kerja memiliki rata-rata terbesar dibandingkan faktor lain. Dengan adanya motivasi kerja yang cukup baik akan berdampak maksimal dan akan mendorong untuk mendukung kinerja dan mencapai kinerja guru secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan keuangan, dan imbalan non keuangan, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi juga bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, karena orang lain sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan oleh seorang bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan

sesuatu berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai.

Dorongan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu kalau tidak diarahkan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain yang juga mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tertentu. Dorongan kearah positif akan meningkatkan hasil yang optimal bagi diri sendiri maupun orang lain yang merupakan rekan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya, kalau yang terjadi adalah dorongan kearah negatif, maka yang terjadi adalah kerugian dari kegiatan-kegiatan yang dijalankan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungan sekitarnya sehingga dampak seperti ini harus diarahkan kembali kearah positif demi kepentingan yang sebenarnya untuk kemajuan.

Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang yang dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan, yang didahului dengan tanggapan terhadap tujuan. Jika seorang guru memandang bahwa pekerjaan itu menghasilkan sesuatu, maka guru tersebut akan mengerjakannya dengan baik dan akan timbul keinginan yang lebih besar untuk mengerjakan hal yang dihadapinya.

Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya guru yang bersangkutan. Motivasi dapat dipandang melalui perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi kerja adalah daya penggerak/pendorong baik internal maupun eksternal pada guru dalam proses pembelajaran untuk mengadakan perubahan tingkah laku sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam tujuan pembelajaran melalui berbagai usaha yaitu dengan melihat durasi kegiatan guru melakukan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap mata pelajaran yang diajarkannya, frekuensi kegiatan yaitu banyaknya melakukan kegiatan yang menunjang terhadap pelajaran yang diajarkannya, persistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Jika seseorang guru mampu memiliki motivasi meliputi aspek motivasi di atas akan memungkinkan kinerja meningkat.

Motivasi dapat merangsang keinginan untuk mendorong dalam diri seseorang individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu sehingga motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia. Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seseorang tidak semata dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti keuangan semata, tetapi kebanggaan seseorang melakukan pekerjaan yang orang lain belum tentu bisa melakukan, kecintaan akan pekerjaan tersebut, minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya akan dapat menimbulkan seseorang tersebut bekerja secara lebih aktif.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru yang artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja guru. Hasil analisis ini menunjukkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tentang pentingnya pekerjaan tersebut maka ketika bekerja guru mereka akan melakukannya dengan sungguh-sungguh baik dari segi durasi, frekuensi kegiatan, persistensi, ketabahan, devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi, tingkat kualifikasi prestasi (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, *achievement* arah sikap terhadap sasaran kegiatan cukup jelas sehingga sangat mungkin kompetensi profesional akan meningkatkan kinerja guru. Kinerja dapat tercapai jika guru tersebut memiliki motivasi yang baik, dengan motivasi yang tinggi maka ada kecenderungan kinerja yang tinggi pula, sehingga perlu diupayakan langkah-langkah agar motivasi dapat diciptakan oleh diri sendiri.

C. Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan, yaitu:

1. Bagi Madrasah

Dapat memberikan layanan pendidikan yang lebih baik kepada siswa sehingga terbentuk persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

yang baik dan kinerja guru sehingga terbentuk kepuasan kerja guru yang akan berdampak pada perolehan prestasi belajar yang optimal sesuai batas minimal ketuntasan belajar.

2. Bagi Kepala Sekolah

- a. Melaksanakan supervisi dan pembinaan secara berkelanjutan, konsisten, terprogram dan terencana secara simpatik dan empati kepada para guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk membangkitkan semangat kerja dalam suasana kebersamaan dan kekompakan untuk perkembangan dan kemajuan sekolah.
- b. Memberikan penghargaan baik material maupun non material kepada guru yang berprestasi, dan memberikan teguran, hukuman/sanksi bagi guru yang melanggar disiplin dan tata tertib sekolah;
- c. Membangun persepsi positif kepada semua guru dengan cara melaksanakan kepemimpinan yang demokratis/partisipatif, dengan menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif, efisien, holistik, sistemik dan integralistik,

3. Bagi guru

Dalam memberikan sumbangan pemikiran dalam pembelajaran bagi peserta didik dan dapat menjaga persepsi tentang kepala sekolah dan motivasi kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja guru sesuai yang diharapkan.

4. Bagi Siswa

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dengan menjaga lingkungan belajar tetap kondusif sehingga proses belajar mengajar tidak terganggu.

5. Bagi Peneliti Berikutnya

Disarankan agar hasil penelitian ini ditindaklanjuti oleh peneliti-peneliti berikutnya dengan menggunakan literatur dan referensi yang lebih lengkap, waktu dan kegiatan yang lebih lama dan menggunakan sampel yang lebih luas serta kajian yang lebih mendalam agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldon. 2005. *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta.
- Anita, NF. 2012. Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Para Guru Di SMP 2 Sumberpucung. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Malang.
- Arcaro, Jerome, S. 2006. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Penerbit: PT Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djarwanto , PS dan Subagyo. 2004. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, FC, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2007. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendri, Davy, 2010. *Kaji Ulang Indikator Pembangunan Pendidikan*. <http://tkpkri.org/berita/berita/kaji-ulang-indikator-pembangunan-pendidikan.html>, diakses tanggal 12 Juni 2012.
- Joao Rosa, Maria, Tavares Diana, and Amaral Alberto. 2006. *Institutional Consequences of Quality Assessment*. *Quality in Higher Education*, vol. 12, No. 2, July 2006.
- Kilborn, Brent, Catherine Keating, Karen Murray, and Irene Ross. *Balancing Feedback and Inquiry: How Novice Observers (Supervisors) Learn from Inquiry into Their Own Practice*. The International Journal of Curriculum and Supervision.
- Latif, Abdul. 2007. *Pendidikan Berbasis Nilai Kemasyarakatan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mantja, W. 2008. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Penerbit Elang Emas.
- Marshito. 2012. Hubungan Kompetensi Profesional, Motivasi kerja dan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan SMP di Kota Bandar Lampung. *Tesis*. Banda Lampung: Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.

- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rodakarya.
- Priyatno. 2008. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* Yogyakarta : Mediakom
- Purwanto, Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbin, Stepen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rohmat. 2012. *Pilar Peningkatan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Cipta Media Karya.
- Solichin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Syafi'i, Imam. 2008. *Motivasi Belajar*. www.Imamsyafi'i.wordpress.com.
- Timpe. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umaedi, 2009. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. <http://www.ssep.net/director.html>
- Usman, Uzer. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walgito, Bimo. 1999. *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Offset
- Websedu, 2013. *Negara Pendidikan Terbaik di Dunia*. <http://websedu.com/article/92778/negara-pendidikan-terbaik-di-dunia.html>. Diakses tanggal 8 April 2013.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yanti. 2013. *Permasalahan Pendidikan*. Sumber: <http://rumahkerlip.blogspot.com/2011/08/111-permasalahan-pendidikan.html>. diakses tanggal 8 April 2013.

LAMPIRAN 1

Angket Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 1.1. Angket Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebelum Uji Coba

KUESIONER/ ANGKET PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan. Dari kuesioner tersebut akan kami pergunakan untuk menempuh ujian akhir Program Pascasarjana di Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Adapun judul penelitian kami adalah "Hubungan antara Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar".

Informasi yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian, oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban atas pernyataan ini akan kami jamin kerahasiaan dan tidak berpengaruh terhadap kredibilitas dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, ... Oktober 2013

Hormat kami,

ISKANDAR

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas

1. Nama =
2. Jenis Kelamin =.....
3. Umur =..... Tahun Bulan
4. Pendidikan Formal
Tertinggi pernah dicapai =
5. Masa Kerja = Tahun..... Bulan

B. Petunjuk

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan mengenai Hubungan antara Persepsi tentang Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Bapak/Ibu diharapkan menyatakan sikap dan partisipasi terhadap isi pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom pilihan jawaban:

- STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
TB = Tidak Berpendapat
S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Oleh karena jawaban diharapkan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Selamat mengerjakan.

PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	TB	S	SS
1. Kepala sekolah dapat mengkomunikasikan tujuan sekolah ini ke semua bawahannya.					
2. Kepala sekolah memperlakukan berbeda antara guru satu dengan yang lainnya membuat saya sedikit kecewa.					
3. Kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah memiliki banyak kelemahan.					
4. Kepala sekolah kurang memperhatikan kepentingan bawahannya.					
5. Kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi bawahannya.					
6. Kepala sekolah belum mampu memberikan tantangan kerja secara efektif membuat saya kesal.					
7. Kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi bawahannya.					
8. Kepala sekolah kurang dapat memberikan contoh kedisiplinan pada bawahannya.					
9. Kepala sekolah dapat menjalin kerja sama yang efektif dengan bawahannya.					
10. Kepala sekolah dapat memotivasi bawahannya untuk berpikir kreatif.					
11. Kepala sekolah dapat mengajak bawahannya untuk ikut					

menyelesaikan masalah secara bersama-sama					
12. Sikap kepala sekolah belum dapat memotivasi saya sebagai bawahan.					
13. Sikap kepala sekolah yang mau menerima pandangan yang berbeda dari bawahannya.					
14. Kepala sekolah kurang bersedia mendengarkan saran dari bawahan.					
PERNYATAAN	Pilihan		Jawaban		
	STS	TS	TB	S	SS
15. Meskipun dalam keadaan krisis, kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk tetap semangat.					
16. Kepala sekolah belum mampu mengasah kreatifitas bawahannya.					
17. Sikap kepala sekolah menghargai kedisiplinan bawahannya.					
18. Kepala sekolah dapat melihat potensi masing-masing bawahannya.					
19. Kepala sekolah kurang mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan bawahannya.					
20. Kepala sekolah mampu memperhatikan kebutuhan bawahannya.					
21. Kepala sekolah mau membantu dalam mencari penyelesaian masalah yang sedang dihadapi bawahannya.					
22. Kepala sekolah dapat memberi contoh untuk melakukan berbagai kegiatan.					
23. Keputusan yang diambil oleh kepala sekolah cenderung tergesa-gesa.					
24. Kepala sekolah belum mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya.					

25. Kepala sekolah sudah berusaha untuk mencapai apa yang menjadi tujuan sekolah.					
26. Penilaian kepala sekolah yang obyektif membuat saya merasa nyaman bekerja.					
27. Kepala sekolah memiliki visi yang jelas sebagai pemimpin.					
PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	TB	S	SS
28. Kontrol kepala sekolah terhadap bawahannya kurang efektif.					
29. Kepala sekolah mempunyai sikap yang terlihat kurang meyakinkan.					
30. Kepala sekolah kurang cakap dalam menggali potensi yang dimiliki bawahannya.					
31. Keputusan yang diambil kepala sekolah telah dipertimbangkan segala resikonya.					
32. Kepala sekolah terlihat kurang yakin dalam pelaksanaan target akademis yang telah ditentukan sebelumnya.					
33. Kepala sekolah mempunyai kemauan untuk menerima kritik dari bawahannya.					
34. Adanya penghargaan yang pantas dari kepala sekolah terhadap kerja bawahannya.					
35. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin mampu mendorong bawahannya untuk lebih giat bekerja.					
36. Tekad kepala sekolah dalam mencari penyelesaian masalah belum begitu kuat.					
37. Kepala sekolah telah mampu dalam menghargai bawahan.					
38. Kepala sekolah mampu mengevaluasi bawahannya secara obyektif.					
39. Kepala sekolah belum mampu memperhatikan setiap					

bawahannya.					
40. Kepala sekolah menghargai sikap saya yang taat pada peraturan.					
41. Kepala sekolah mempunyai kharisma yang tidak sekuat dulu.					
42. Kepala sekolah dapat mewujudkan tujuan sekolah selama ini.	PILIHAN		JAWABAN		
	STS	TS	TB	S	SS
43. Kepala sekolah belum memperhitungkan akibat yang dapat terjadi.					
44. Kemampuan manajemen kepala sekolah kurang memadai untuk memimpin sekolah ini.					
45. Kepala sekolah mampu melihat bawahannya sebagai individu yang unik dan berbeda satu sama lain.					
46. Kepala sekolah mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya.					
47. Keputusan yang diambil kepala sekolah telah mempertimbangkan kepentingan bersama.					
48. Kepala sekolah mengekang terhadap kontrol yang diterapkannya.					
49. Kepala sekolah mempunyai kemampuan dalam bekerja sama dengan bawahannya.					
50. Kepala sekolah enggan menerima ide-ide dari bawahannya.					
51. Pengarahan kepala sekolah sangat membantu saya dalam mengajar.					
52. Kepala sekolah mempunyai dukungan yang kurang terhadap minat bawahannya.					
53. Demi kemajuan sekolah, kepala sekolah memberikan kesempatan bawahan untuk memberi ide-ide kreatif.					
54. Kepala sekolah tidak mampu menghargai bawahan yang mempunyai pandangan yang berbeda.					
55. Target akademis yang ditetapkan kepala sekolah					

membuat bawahan termotivasi untuk mengajar.					
56. Kepala sekolah kurang antusias terhadap bawahannya yang punya rasa ingin tahu tinggi.					

Lampiran 1.3.

Uji Validitas Angket Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Correlations

		Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah
ITEM1	Pearson Correlation	.757(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM2	Pearson Correlation	.477(*)
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	20
ITEM3	Pearson Correlation	.549(*)
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
ITEM4	Pearson Correlation	.254
	Sig. (2-tailed)	.281
	N	20
ITEM5	Pearson Correlation	.583(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
ITEM6	Pearson Correlation	.510(*)
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	20
ITEM7	Pearson Correlation	.709(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM8	Pearson Correlation	.325
	Sig. (2-tailed)	.163
	N	20
ITEM9	Pearson Correlation	.597(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
ITEM10	Pearson Correlation	.805(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20

ITEM11	Pearson Correlation	.728(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM12	Pearson Correlation	.476(*)
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	20
ITEM13	Pearson Correlation	.449(*)
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	20
ITEM14	Pearson Correlation	.456(*)
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	20
ITEM15	Pearson Correlation	.810(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM16	Pearson Correlation	.545(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	20
ITEM17	Pearson Correlation	.673(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
ITEM18	Pearson Correlation	.768(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM19	Pearson Correlation	.169
	Sig. (2-tailed)	.478
	N	20
ITEM20	Pearson Correlation	.356
	Sig. (2-tailed)	.123
	N	20
ITEM21	Pearson Correlation	.549(*)
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
ITEM22	Pearson Correlation	.463(*)
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	20
ITEM23	Pearson Correlation	.060
	Sig. (2-tailed)	.802
	N	20
ITEM24	Pearson Correlation	.466(*)
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	20
ITEM25	Pearson Correlation	.469(*)
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	20
ITEM26	Pearson Correlation	.898(**)
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	20
ITEM27	Pearson Correlation	.586(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
ITEM28	Pearson Correlation	.335
	Sig. (2-tailed)	.149
	N	20
ITEM29	Pearson Correlation	.254
	Sig. (2-tailed)	.280
	N	20
ITEM30	Pearson Correlation	.253
	Sig. (2-tailed)	.281
	N	20
ITEM31	Pearson Correlation	.494(*)
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	20
ITEM32	Pearson Correlation	.220
	Sig. (2-tailed)	.351
	N	20
ITEM33	Pearson Correlation	.516(*)
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	20
ITEM34	Pearson Correlation	.787(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM35	Pearson Correlation	.669(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
ITEM36	Pearson Correlation	.457(*)
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	20
ITEM37	Pearson Correlation	.528(*)
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	20
ITEM38	Pearson Correlation	.521(*)
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	20
ITEM39	Pearson Correlation	.009
	Sig. (2-tailed)	.969
	N	20
ITEM40	Pearson Correlation	.494(*)
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	20
ITEM41	Pearson Correlation	.142
	Sig. (2-tailed)	.550
	N	20
ITEM42	Pearson Correlation	.470(*)

	Sig. (2-tailed)	.036
	N	20
ITEM43	Pearson Correlation	.471(*)
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	20
ITEM44	Pearson Correlation	.508(*)
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	20
ITEM45	Pearson Correlation	.501(*)
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	20
ITEM46	Pearson Correlation	.615(**)
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
ITEM47	Pearson Correlation	.182
	Sig. (2-tailed)	.441
	N	20
ITEM48	Pearson Correlation	.509(*)
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	20
ITEM49	Pearson Correlation	.566(**)
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	20
ITEM50	Pearson Correlation	.476(*)
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	20
ITEM51	Pearson Correlation	.681(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
ITEM52	Pearson Correlation	.160
	Sig. (2-tailed)	.501
	N	20
ITEM53	Pearson Correlation	.757(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM54	Pearson Correlation	.014
	Sig. (2-tailed)	.953
	N	20
ITEM55	Pearson Correlation	.606(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
ITEM56	Pearson Correlation	.485(*)
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	20

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

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

Lampiran 1.4.

Hasil Uji Reliabilitas Angket Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	131.00	757.895	.785	.952
item2	131.30	775.695	.445	.954
item3	131.75	778.092	.482	.953
item5	131.00	769.789	.649	.953
item6	131.90	782.937	.450	.954
item7	131.25	752.092	.739	.952
item9	131.40	758.989	.600	.953
item10	130.85	751.608	.807	.951
item11	131.20	751.432	.795	.952
item12	131.55	786.576	.355	.954
item13	130.90	778.516	.420	.954
item14	132.05	789.208	.327	.954
item15	131.05	752.261	.809	.951
item16	131.65	778.345	.433	.954

item17	131.25	758.303	.633	.953
item18	131.30	746.747	.794	.951
item22	131.50	777.842	.434	.954
item24	131.45	784.155	.334	.954
item25	130.95	774.997	.510	.953
item26	131.00	747.579	.883	.951
item27	131.05	765.524	.586	.953
item31	131.50	774.158	.510	.953
item33	131.10	769.358	.550	.953
item34	130.85	761.608	.816	.952
item35	131.00	758.526	.716	.952
item36	131.15	788.766	.317	.954
item37	131.25	780.092	.530	.953
item38	131.40	771.305	.562	.953
item40	131.40	773.937	.543	.953
item42	131.05	783.524	.430	.954
item43	131.80	783.432	.455	.954
item44	131.90	776.200	.455	.954
item45	131.45	777.313	.550	.953
item46	131.40	768.253	.638	.953
item48	131.30	780.642	.423	.954
item49	131.80	768.274	.564	.953
item50	131.75	779.355	.376	.954
item51	131.00	775.053	.719	.953
item53	131.20	752.379	.781	.952
item55	131.25	769.039	.667	.952
item56	131.10	780.305	.387	.954

Lampiran 1.5.

Angket Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Setelah Uji Coba

PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	TB	S	SS
1. Kepala sekolah dapat mengkomunikasikan tujuan sekolah ini ke semua bawahannya.					
2. Kepala sekolah memperlakukan berbeda antara guru satu dengan yang lainya membuat saya sedikit kecewa.					
3. Kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah memiliki banyak kelemahan.					
4. Kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi bawahannya.					
5. Kepala sekolah belum mampu memberikan tantangan kerja secara efektif membuat saya kesal.					
6. Kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi bawahannya.					
7. Kepala sekolah dapat menjalin kerja sama yang efektif dengan bawahannya.					
8. Kepala sekolah dapat memotivasi bawahannya untuk berpikir kreatif.					
9. Kepala sekolah dapat mengajak bawahannya untuk ikut menyelesaikan masalah secara bersama-sama					
10. Sikap kepala sekolah belum dapat memotivasi saya sebagai bawahan.					
11. Sikap kepala sekolah yang mau menerima pandangan					

yang berbeda dari bawahannya.					
12. Kepala sekolah kurang bersedia mendengarkan saran dari bawahan.					
13. Meskipun dalam keadaan krisis, kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk tetap semangat.					
14. Kepala sekolah belum mampu mengasah kreatifitas bawahannya. PERNYATAAN					
	Pilihan		Jawaban		
	STS	TS	TB	S	SS
15. Sikap kepala sekolah menghargai kedisiplinan bawahannya.					
16. Kepala sekolah dapat melihat potensi masing-masing bawahannya.					
17. Kepala sekolah mau membantu dalam mencari penyelesaian masalah yang sedang dihadapi bawahannya.					
18. Kepala sekolah dapat memberi contoh untuk melakukan berbagai kegiatan.					
19. Kepala sekolah belum mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya.					
20. Kepala sekolah sudah berusaha untuk mencapai apa yang menjadi tujuan sekolah.					
21. Penilaian kepala sekolah yang obyektif membuat saya merasa nyaman bekerja.					
22. Kepala sekolah memiliki visi yang jelas sebagai pemimpin.					
23. Keputusan yang diambil kepala sekolah telah dipertimbangkan segala resikonya.					
24. Adanya penghargaan yang pantas dari kepala sekolah terhadap kerja bawahannya.					
25. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin mampu mendorong bawahannya untuk lebih giat bekerja.					

26. Tekad kepala sekolah dalam mencari penyelesaian masalah belum begitu kuat.					
27. Kepala sekolah telah mampu dalam menghargai bawahan.					
28. Kepala sekolah mampu mengevaluasi bawahannya secara obyektif. PERNYATAAN					
	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	TB	S	SS
29. Kepala sekolah belum mampu memperhatikan setiap bawahannya.					
30. Kepala sekolah menghargai sikap saya yang taat pada peraturan.					
31. Kepala sekolah dapat mewujudkan tujuan sekolah selama ini.					
32. Kepala sekolah belum memperhitungkan akibat yang dapat terjadi.					
33. Kemampuan manajemen kepala sekolah kurang memadai untuk memimpin sekolah ini.					
34. Kepala sekolah mampu melihat bawahannya sebagai individu yang unik dan berbeda satu sama lain.					
35. Kepala sekolah mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya.					
36. Kepala sekolah mengekang terhadap kontrol yang diterapkannya.					
37. Kepala sekolah mempunyai kemampuan dalam bekerja sama dengan bawahannya.					
38. Kepala sekolah enggan menerima ide-ide dari bawahannya.					
39. Pengarahan kepala sekolah sangat membantu saya dalam mengajar.					
40. Demi kemajuan sekolah, kepala sekolah memberikan kesempatan bawahan untuk memberi ide-ide kreatif.					

41. Target akademis yang ditetapkan kepala sekolah membuat bawahan termotivasi untuk mengajar.					
42. Kepala sekolah kurang antusias terhadap bawahannya yang punya rasa ingin tahu tinggi.					

LAMPIRAN 2

Angket Motivasi Kerja

Lampiran 2.1.

Angket Motivasi kerja Sebelum Uji Coba

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan. Dari kuesioner tersebut akan kami pergunakan untuk menempuh ujian akhir Program Pascasarjana di Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Adapun judul penelitian kami adalah "Hubungan antara Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar".

Informasi yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian, oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban atas pernyataan ini akan kami jamin kerahasiaan dan tidak berpengaruh terhadap kredibilitas dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, ... Oktober 2013

Hormat kami,

ISKANDAR

Petunjuk :

Bapak/Ibu diharap menyatakan sikap terhadap isi pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada kolom pilihan jawaban :

- SL = Selalu
- SR = Sering
- KD = Kadang-kadang
- JR = Jarang
- TP = Tidak Pernah

PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
1. Saya menyelesaikan tugas dengan tuntas.					
2. Saya mencapai target kerja sehingga layak mendapat penghargaan.					
3. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa hambatan.					
4. Saya melaksanakan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya.					
5. Saya memberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
6. Saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
7. Saya melakukan kesalahan sehingga pimpinan selalu memberikan teguran dan arahan.					
8. Saya melaporkan hasil pembelajaran yang saya selesaikan sebagai informasi kemajuan hasil pembelajarannya.					

9. Saya menginformasikan pencapaian target hasil pembelajaran kepada kepala sekolah.					
10. Saya menyelesaikan tugas yang mendesak dengan baik.					
11. Saya menyelesaikan tugas dengan tuntas, karena					
pimpinan memberinya bimbingan kepada saya.					
	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
12. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat.					
13. Saya memberikan sapaan kepada rekan kerja pada setiap kali berjumpa.					
14. Saya dapat bekerja sesuai dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang telah ditetapkan.					
15. Saya tidak perlu membantu teman guru yang lain.					
16. Saya bekerja lebih bergairah karena akan diberi insentif.					
17. Saya bersaing dengan guru-guru lain soal kualitas pekerjaan.					
18. Saya bekerja untuk menghasilkan hasil yang lebih baik agar mendapatkan pujian dari kepala sekolah.					
19. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding guru yang lain.					
20. Saya bekerja secara efektif sesuai dengan keahlian saya.					
21. Saya tekuni dengan baik tugas yang diberikan kepala sekolah atau pimpinan.					
22. Saya bersedia memberikan ide-ide demi kemajuan sekolah.					
23. Saya membantunya apabila ada guru yang memerlukan bantuan.					
24. Saya berdiskusi dengan guru yang lain mengenai masalah pekerjaan yang dijalaninya.					
25. Saya dapat mengatasi kesulitan dalam pekerjaan yang					

merupakan kebanggaan tersendiri bagi saya.					
26. Saya memberikan pujian terhadap siswa yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					
27. Saya memberikan penghargaan kepada siswa yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					
	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
28. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan keinginan kepala sekolah.					
29. Saya bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan yang saya miliki.					
30. Saya menerima gaji yang saya peroleh telah sebanding dengan tugas yang saya kerjakan.					
31. Saya menyelesaikan tugas sesuai target, untuk mendapatkan komisi di luar gaji.					
32. Saya bekerja dengan maksimal walupun memperoleh pendapatan yang belum memadai.					
33. Saya bekerja hanya mementingkan pekerjaan yang dapat memberi gaji cukup bagi kebutuhan keluarga.					
34. Saya melakukan pekerjaan di luar mengajar untuk mendapatkan gaji yang lebih.					
35. Saya mampu bekerja melebihi target yang diberikan oleh sekolah.					
36. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diminta kepala sekolah dengan hasil yang baik.					
37. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding guru lain.					
38. Saya dapat mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan saya tanpa bantuan siapapun.					
39. Saya melakukan pekerjaan yang terbaik dibanding hasil kerja guru lain.					
40. Saya bekerja keras agar dapat memperoleh hasil yang					

maksimal.					
41. Saya mendapatkan kenaikan gaji, karena dapat bekerja dengan baik.					
42. Saya memberikan saran apabila ada guru lain yang bekerja kurang baik.					
PERNYATAAN	Pilihan		Jawaban		
	SL	SR	KD	JR	TP
43. Saya dapat ikut mengatur guru yang lain.					
44. Saya bekerja lebih keras lagi agar kelak dapat menjadi kepala sekolah.					
45. Saya diminta oleh guru lain untuk membantu menyelesaikan.					
46. Saya menjadi anggota panitia kegiatan amal atau kegiatan di luar jam kerja.					
47. Saya tidak perlu kerja sama dengan guru yang lain agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.					
48. Saya mengajak guru yang lain untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					
49. Saya mendiskusikan dengan kepala sekolah apabila ada pekerjaan yang sulit dikerjakan.					
50. Saya melibatkan rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2.3.**Uji Validitas Angket Motivasi Kerja****Correlation**

		Motivasi Kerja
ITEM1	Pearson Correlation	.580(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
ITEM2	Pearson Correlation	.603(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
ITEM3	Pearson Correlation	.566(**)
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	20
ITEM4	Pearson Correlation	.727(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM5	Pearson Correlation	.519(*)
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	20
ITEM6	Pearson Correlation	.456(*)
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	20
ITEM7	Pearson Correlation	.530(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	20
ITEM8	Pearson Correlation	.513(*)
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	20
ITEM9	Pearson Correlation	.770(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM10	Pearson Correlation	.682(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
ITEM11	Pearson Correlation	.643(**)
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
ITEM12	Pearson Correlation	.720(**)

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM13	Pearson Correlation	.416
	Sig. (2-tailed)	.068
	N	20
ITEM14	Pearson Correlation	.650(**)
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
ITEM15	Pearson Correlation	-.021
	Sig. (2-tailed)	.930
	N	20
ITEM16	Pearson Correlation	.572(**)
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20
ITEM17	Pearson Correlation	.531(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	20
ITEM18	Pearson Correlation	.551(*)
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
ITEM19	Pearson Correlation	.607(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
ITEM20	Pearson Correlation	.291
	Sig. (2-tailed)	.213
	N	20
ITEM21	Pearson Correlation	.548(*)
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
ITEM22	Pearson Correlation	.348
	Sig. (2-tailed)	.133
	N	20
ITEM23	Pearson Correlation	.281
	Sig. (2-tailed)	.230
	N	20
ITEM24	Pearson Correlation	.367
	Sig. (2-tailed)	.112
	N	20
ITEM25	Pearson Correlation	.424
	Sig. (2-tailed)	.062
	N	20
ITEM26	Pearson Correlation	.628(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
ITEM27	Pearson Correlation	.649(**)
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20

ITEM28	Pearson Correlation	.735(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM29	Pearson Correlation	.769(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM30	Pearson Correlation	.502(*)
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	20
ITEM31	Pearson Correlation	.202
	Sig. (2-tailed)	.393
	N	20
ITEM32	Pearson Correlation	.671(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
ITEM33	Pearson Correlation	.171
	Sig. (2-tailed)	.471
	N	20
ITEM34	Pearson Correlation	.597(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
ITEM35	Pearson Correlation	.627(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
ITEM36	Pearson Correlation	.690(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
ITEM37	Pearson Correlation	.547(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	20
ITEM38	Pearson Correlation	.697(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
ITEM39	Pearson Correlation	.522(*)
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	20
ITEM40	Pearson Correlation	.621(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
ITEM41	Pearson Correlation	.519(*)
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	20
ITEM42	Pearson Correlation	.601(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
ITEM43	Pearson Correlation	.514(*)
	Sig. (2-tailed)	.020

	N	20
ITEM44	Pearson Correlation	.515(*)
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	20
ITEM45	Pearson Correlation	.506(*)
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	20
ITEM46	Pearson Correlation	.391
	Sig. (2-tailed)	.088
	N	20
ITEM47	Pearson Correlation	.398
	Sig. (2-tailed)	.083
	N	20
ITEM48	Pearson Correlation	.399
	Sig. (2-tailed)	.081
	N	20
ITEM49	Pearson Correlation	.543(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	20
ITEM50	Pearson Correlation	.481(*)
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	20

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

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

Lampiran 2.4.

Hasil Uji Reliabilitas Angket Motivasi Guru

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	109.45	638.050	.559	.948
item2	110.35	636.450	.599	.948
item3	109.70	643.168	.558	.948
item4	110.35	631.503	.736	.947
item5	110.25	643.882	.466	.949
item6	110.75	642.934	.499	.949
item7	110.40	632.989	.554	.948
item8	109.95	639.945	.464	.949
item9	110.30	628.221	.771	.947
item10	110.05	624.366	.706	.947
item11	110.15	640.661	.633	.948
item12	110.10	628.621	.674	.947
item14	109.95	627.313	.634	.948
item16	110.65	639.503	.531	.948
item17	110.45	637.945	.470	.949

item18	110.25	627.461	.529	.949
item19	109.90	639.042	.610	.948
item21	110.00	630.000	.496	.949
item26	110.15	628.871	.588	.948
item27	109.95	622.997	.639	.948
item28	110.00	636.000	.713	.947
item29	109.60	632.779	.737	.947
item30	110.00	640.947	.455	.949
item32	109.85	622.239	.637	.948
item34	109.90	629.253	.556	.948
item35	109.75	629.882	.610	.948
item36	110.20	635.432	.688	.948
item37	110.20	648.274	.523	.949
item38	110.30	636.537	.682	.948
item39	109.95	640.892	.468	.949
item40	110.00	618.105	.630	.948
item41	109.80	636.379	.454	.949
item42	110.00	642.842	.557	.948
item43	110.15	636.555	.484	.949
item44	110.10	634.621	.457	.949
item45	110.10	643.463	.478	.949
item49	109.90	632.411	.508	.949
item50	109.95	642.471	.440	.949

Lampiran 2.5.

Angket Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan. Dari kuesioner tersebut akan kami pergunakan untuk menempuh ujian akhir Program Pascasarjana di Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Adapun judul penelitian kami adalah "Hubungan antara Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar".

Informasi yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian, oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban atas pernyataan ini akan kami jamin kerahasiaan dan tidak berpengaruh terhadap kredibilitas dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, ... Oktober 2013

Hormat kami,

ISKANDAR

Petunjuk :

Bapak/Ibu diharap menyatakan sikap terhadap isi pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom pilihan jawaban :

- SL = Selalu
- SR = Sering
- KD = Kadang-kadang
- JR = Jarang
- TP = Tidak Pernah

PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
1. Saya menyelesaikan tugas dengan tuntas.					
2. Saya mencapai target kerja sehingga layak mendapat penghargaan.					
3. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa hambatan.					
4. Saya melaksanakan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya.					
5. Saya memberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
6. Saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
7. Saya melakukan kesalahan sehingga pimpinan selalu memberikan teguran dan arahan.					
8. Saya melaporkan hasil pembelajaran yang saya selesaikan sebagai informasi kemajuan hasil					

pembelajarannya.					
9. Saya menginformasikan pencapaian target hasil pembelajaran kepada kepala sekolah.					
10. Saya menyelesaikan tugas yang mendesak dengan baik.					
11. Saya menyelesaikan tugas dengan tuntas, karena					
pimpinan memberikannya kepada saya.					
	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
12. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat.					
13. Saya dapat bekerja sesuai dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang telah ditetapkan.					
14. Saya bekerja lebih bergairah karena akan diberi insentif.					
15. Saya bersaing dengan guru-guru lain soal kualitas pekerjaan.					
16. Saya bekerja untuk menghasilkan hasil yang lebih baik agar mendapatkan pujian dari kepala sekolah.					
17. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding guru yang lain.					
18. Saya tekuni dengan baik tugas yang diberikan kepala sekolah atau pimpinan.					
19. Saya memberikan pujian terhadap siswa yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					
20. Saya memberikan penghargaan kepada siswa yang dapat menyelesaikan tugas dengan benar.					
21. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan keinginan kepala sekolah.					
22. Saya bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan yang saya miliki.					
23. Saya menerima gaji yang saya peroleh telah sebanding dengan tugas yang saya kerjakan.					

24. Saya bekerja dengan maksimal walupun memperoleh pendapatan yang belum memadai.					
25. Saya melakukan pekerjaan di luar mengajar untuk mendapatkan gaji yang lebih.					
26. Saya mampu bekerja melebihi target yang diberikan oleh sekolah.					
PERNYATAAN	Pilihan		Jawaban		
	SL	SR	KD	JR	TP
27. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diminta kepala sekolah dengan hasil yang baik.					
28. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding guru lain.					
29. Saya dapat mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan saya tanpa bantuan siapapun.					
30. Saya melakukan pekerjaan yang terbaik dibanding hasil kerja guru lain.					
31. Saya bekerja keras agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.					
32. Saya mendapatkan kenaikan gaji, karena dapat bekerja dengan baik.					
33. Saya memberikan saran apabila ada guru lain yang bekerja kurang bersemangat.					
34. Saya dapat ikut mengatur guru yang lain.					
35. Saya bekerja lebih keras lagi agar kelak dapat menjadi kepala sekolah.					
36. Saya diminta oleh guru lain untuk membantu menyelesaikan.					
37. Saya mendiskusikan dengan kepala sekolah apabila ada pekerjaan yang sulit dikerjakan.					
38. Saya melibatkan rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.					

LAMPIRAN 3

Angket Kinerja Guru

Lampiran 3.1.

Angket Kinerja Guru Sebelum Uji Coba

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan. Dari kuesioner tersebut akan kami pergunakan untuk menempuh ujian akhir Program Pascasarjana di Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Adapun judul penelitian kami adalah "Hubungan antara Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar".

Informasi yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian, oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban atas pernyataan ini akan kami jamin kerahasiaan dan tidak berpengaruh terhadap kredibilitas dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, ... Oktober 2013

Hormat kami,

ISKANDAR

Bapak/Ibu diharap menyatakan sikap terhadap isi pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom pilihan jawaban :

- SL = Selalu
- SR = Sering
- KD = Kadang-kadang
- JR = Jarang
- TP = Tidak Pernah

PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
1. Saya membuat program tahunan.					
2. Saya membuat program semester.					
3. Saya membuat silabus.					
4. Saya membuat RPP.					
5. Saya mengerjakan perangkat pembelajaran sebelum tahun ajaran dimulai.					
6. Saya hadir tepat waktu untuk jadwal pelajaran yang ditetapkan.					
7. Saya menggunakan bahasa yang komunikatif.					
8. Saya memanfaatkan sumber yang ada di lingkungan sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.					
9. Saya mentaati jadwal yang berlaku di sekolah.					
10. Saya sebelum mengajar mempersiapkan penguasaan bahan yang akan diajarkan kepada siswa.					
11. Saya menggunakan metode mengajar mudah dicerna murid.					
12. Saya dalam menyampaikan materi pelajaran menggunakan metode yang menarik.					

13. Saya menggunakan strategi mengajar sesuai kondisi saat ini.					
14. Saya berusaha untuk mengikutinya setiap ada seminar yang berkaitan dengan mata pelajaran.					
15. Saya memberikan tugas kepada siswa untuk mengetahui pemahaman siswa					
PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
16. Saya menyuruh siswa untuk memberikan kritik dan saran terhadap metode mengajarnya.					
17. Saya memberi tugas untuk mengerjakan soal.					
18. Saya memberi dorongan dan meyakinkan siswa untuk berpartisipasi penuh dalam kelas.					
19. Saya melontarkan ide dan gagasan untuk kemajuan sekolah.					
20. Saya menyampaikan pelajaran cukup mudah dimengerti dan dipahami.					
21. Saya mengolah hasil penilaiannya untuk mengadakan remedial dan pengayaan.					
22. Saya mengoreksi tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.					
23. Saya membuat evaluasi setiap akhir bahasan.					
24. Saya memprioritaskan kualitas kerja.					
25. Saya bekerja lebih baik dari guru lain.					
26. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target pembelajaran yang telah ditetapkan.					
27. Saya berusaha agar kualitas kerja saya lebih baik dari yang lain.					
28. Saya datang bekerja tepat waktu di tempat sekolah dimana saya bekerja.					
29. Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar hasil kerja saya lebih baik.					
30. Saya memberikan hasil yang baik perlu dibina kerja					

pimpinan saya tidak ada.					
49. Saya mempunyai kemampuan untuk memperoleh kenaikan posisi jabatan yang lebih cepat dari yang lain.					
50. Saya mempunyai pekerjaan yang dilakukan lebih cepat dibanding dengan guru yang lain.					
<p style="text-align: center;">PERNYATAAN</p> 51. Saya mengoreksi kesalahan kepala sekolah dan guru lain, sepanjang untuk kepentingan kemajuan mutu sekolah.	Pilihan		Jawaban		
	SL	SR	KD	JR	TP
52. Saya menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan sekolah.					
53. Saya memberikan jalan keluar apabila guru lain mengalami kesulitan dalam bekerja.					
54. Saya melakukan pekerjaan sesuai kreativitas saya.					
55. Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.					

-----ooooo00000oooo-----

Lampiran 3.3.

Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

Correlations

		TOT_MOTI
ITEM1	Pearson Correlation	.585(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
ITEM2	Pearson Correlation	.550(*)
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
ITEM3	Pearson Correlation	.499(*)
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	20
ITEM4	Pearson Correlation	.618(**)
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
ITEM5	Pearson Correlation	.542(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	20
ITEM6	Pearson Correlation	.581(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
ITEM7	Pearson Correlation	.750(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM8	Pearson Correlation	.538(*)
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	20
ITEM9	Pearson Correlation	.485(*)
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	20
ITEM10	Pearson Correlation	.566(**)
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	20
ITEM11	Pearson Correlation	.472(*)
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	20
ITEM12	Pearson Correlation	.469(*)

	Sig. (2-tailed)	.037
	N	20
ITEM13	Pearson Correlation	.068
	Sig. (2-tailed)	.776
	N	20
ITEM14	Pearson Correlation	.052
	Sig. (2-tailed)	.827
	N	20
ITEM15	Pearson Correlation	.185
	Sig. (2-tailed)	.436
	N	20
ITEM16	Pearson Correlation	.452(*)
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	20
ITEM17	Pearson Correlation	.531(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	20
ITEM18	Pearson Correlation	.497(*)
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	20
ITEM19	Pearson Correlation	.455(*)
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	20
ITEM20	Pearson Correlation	.290
	Sig. (2-tailed)	.214
	N	20
ITEM21	Pearson Correlation	.539(*)
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	20
ITEM22	Pearson Correlation	.477(*)
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	20
ITEM23	Pearson Correlation	.526(*)
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	20
ITEM24	Pearson Correlation	.578(**)
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20
ITEM25	Pearson Correlation	.279
	Sig. (2-tailed)	.234
	N	20
ITEM26	Pearson Correlation	.582(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
ITEM27	Pearson Correlation	.471(*)
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	20

ITEM28	Pearson Correlation	.428
	Sig. (2-tailed)	.060
	N	20
ITEM29	Pearson Correlation	.174
	Sig. (2-tailed)	.462
	N	20
ITEM30	Pearson Correlation	-.004
	Sig. (2-tailed)	.988
	N	20
ITEM31	Pearson Correlation	.046
	Sig. (2-tailed)	.847
	N	20
ITEM32	Pearson Correlation	.468(*)
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	20
ITEM33	Pearson Correlation	.855(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM34	Pearson Correlation	.733(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM35	Pearson Correlation	.740(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM36	Pearson Correlation	.508(*)
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	20
ITEM37	Pearson Correlation	.531(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	20
ITEM38	Pearson Correlation	.635(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
ITEM39	Pearson Correlation	.138
	Sig. (2-tailed)	.562
	N	20
ITEM40	Pearson Correlation	.535(*)
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	20
ITEM41	Pearson Correlation	.031
	Sig. (2-tailed)	.896
	N	20
ITEM42	Pearson Correlation	.193
	Sig. (2-tailed)	.414
	N	20
ITEM43	Pearson Correlation	.724(**)

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM44	Pearson Correlation	.769(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
ITEM45	Pearson Correlation	.529(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	20
ITEM46	Pearson Correlation	.515(*)
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	20
ITEM47	Pearson Correlation	.469(*)
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	20
ITEM48	Pearson Correlation	.484(*)
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	20
ITEM49	Pearson Correlation	.128
	Sig. (2-tailed)	.592
	N	20
ITEM50	Pearson Correlation	.442
	Sig. (2-tailed)	.051
	N	20
ITEM51	Pearson Correlation	.013
	Sig. (2-tailed)	.956
	N	20
ITEM52	Pearson Correlation	.517(*)
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	20
ITEM53	Pearson Correlation	.492(*)
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	20
ITEM54	Pearson Correlation	.537(*)
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	20
ITEM55	Pearson Correlation	.705(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20

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

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

Lampiran 3.4.

Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	137.80	612.168	.619	.944
item2	137.80	606.379	.589	.944
item3	137.85	609.924	.547	.945
item4	137.55	609.945	.643	.944
item5	138.10	615.358	.497	.945
item6	137.90	608.621	.568	.945
item7	137.75	598.197	.707	.943
item8	137.50	618.263	.486	.945
item9	137.75	611.776	.465	.945
item10	137.55	611.524	.554	.945
item11	137.80	616.063	.509	.945
item12	137.55	620.682	.427	.946
item16	138.10	619.253	.371	.946
item17	137.85	615.503	.450	.945
item18	137.75	608.197	.461	.946

item19	138.05	621.103	.407	.946
item21	138.15	607.818	.528	.945
item22	137.95	616.155	.437	.946
item23	137.70	613.274	.499	.945
item24	137.75	607.987	.544	.945
item26	137.95	607.208	.498	.945
item27	137.50	617.000	.423	.946
item32	137.90	623.042	.413	.946
item33	138.05	604.787	.816	.943
item34	137.65	613.608	.705	.944
item35	137.75	600.303	.725	.943
item36	137.85	623.187	.477	.945
item37	137.55	616.787	.505	.945
item38	138.25	607.566	.608	.944
item40	137.95	619.103	.532	.945
item43	138.20	597.642	.750	.943
item44	137.95	590.576	.798	.943
item45	138.25	613.671	.521	.945
item46	138.20	617.853	.484	.945
item47	138.20	619.011	.437	.945
item48	137.85	618.239	.463	.945
item52	138.50	621.842	.507	.945
item53	138.70	618.537	.470	.945
item54	137.95	614.155	.540	.945
item55	138.15	607.503	.725	.944

Lampiran 3.5.

Angket Kinerja Guru Sesudah Uji Coba

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan. Dari kuesioner tersebut akan kami pergunakan untuk menempuh ujian akhir Program Pascasarjana di Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Adapun judul penelitian kami adalah "Hubungan antara Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar".

Informasi yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian, oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban atas pernyataan ini akan kami jamin kerahasiaan dan tidak berpengaruh terhadap kredibilitas dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, ... Oktober 2013

Hormat kami,

ISKANDAR

Bapak/Ibu diharap menyatakan sikap terhadap isi pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom pilihan jawaban :

- SL = Selalu
- SR = Sering
- KD = Kadang-kadang
- JR = Jarang
- TP = Tidak Pernah

PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP
1. Saya membuat program tahunan.					
2. Saya membuat program semester.					
3. Saya membuat silabus.					
4. Saya membuat RPP.					
5. Saya mengerjakan perangkat pembelajaran sebelum tahun ajaran dimulai.					
6. Saya hadir tepat waktu untuk jadwal pelajaran yang ditetapkan.					
7. Saya menggunakan bahasa yang komunikatif.					
8. Saya memanfaatkan sumber yang ada di lingkungan sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.					
9. Saya mentaati jadwal yang berlaku di sekolah.					
10. Saya sebelum mengajar mempersiapkan penguasaan bahan yang akan diajarkan kepada siswa.					
11. Saya menggunakan metode mengajar mudah dicerna murid.					
12. Saya dalam menyampaikan materi pelajaran menggunakan metode yang menarik.					
13. Saya menyuruh siswa untuk memberikan kritik dan saran					

31. Saya bersemangat dalam bekerja walaupun tidak ada kepala sekolah.					
32. Saya laksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
33. Saya menggunakan waktu istirahat saya sepanjang itu untuk keperluan pekerjaan. 34. Saya menyelesaikan tugas dengan memuaskan. 35. Saya mempunyai kreativitas dalam bekerja. 36. Saya bekerja dengan baik walaupun kepala sekolah atau pimpinan saya tidak ada. 37. Saya menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan sekolah. 38. Saya memberikan jalan keluar apabila guru lain mengalami kesulitan dalam bekerja. 39. Saya melakukan pekerjaan sesuai kreativitas saya. 40. Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.	Pilihan Jawaban				
	SL	SR	KD	JR	TP

Lampiran 5.

Deskripsi Data Penelitian

Lampiran 5.1. Deskripsi Data Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Frequencies

Statistics

Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

N	Valid	59
	Missing	0
Mean		129.81
Std. Error of Mean		1.434
Median		128.00
Mode		128
Std. Deviation		11.013
Variance		121.292
Range		55
Minimum		103
Maximum		158
Sum		7659
Percentiles	10	115.00
	20	122.00
	25	123.00
	30	125.00
	40	127.00
	50	128.00
	60	130.00
	70	134.00
	75	137.00
	80	141.00
90	147.00	

Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	103	1	1.7	1.7	1.7
	110	1	1.7	1.7	3.4
	111	1	1.7	1.7	5.1
	113	1	1.7	1.7	6.8
	115	2	3.4	3.4	10.2
	116	2	3.4	3.4	13.6
	119	2	3.4	3.4	16.9
	121	1	1.7	1.7	18.6
	122	2	3.4	3.4	22.0
	123	2	3.4	3.4	25.4
	124	2	3.4	3.4	28.8
	125	2	3.4	3.4	32.2
	126	2	3.4	3.4	35.6
	127	4	6.8	6.8	42.4
	128	6	10.2	10.2	52.5
	130	5	8.5	8.5	61.0
	131	3	5.1	5.1	66.1
	133	1	1.7	1.7	67.8
	134	2	3.4	3.4	71.2
	137	3	5.1	5.1	76.3
	140	1	1.7	1.7	78.0
	141	4	6.8	6.8	84.7
	142	1	1.7	1.7	86.4
	143	1	1.7	1.7	88.1
	144	1	1.7	1.7	89.8
	147	1	1.7	1.7	91.5
	148	4	6.8	6.8	98.3
	158	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Lampiran 5.2. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Frequencies

Statistics

Motivasi Kerja (X2)

N	Valid	59
	Missing	0
Mean		120.69
Std. Error of Mean		1.353
Median		120.00
Mode		118
Std. Deviation		10.396
Variance		108.078
Range		57
Minimum		98
Maximum		155
Sum		7121
Percentiles	10	108.00
	20	114.00
	25	114.00
	30	116.00
	40	118.00
	50	120.00
	60	122.00
	70	125.00
	75	127.00
	80	129.00
90	132.00	

Motivasi Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98	1	1.7	1.7	1.7
	99	1	1.7	1.7	3.4
	104	1	1.7	1.7	5.1
	105	2	3.4	3.4	8.5
	108	1	1.7	1.7	10.2
	109	1	1.7	1.7	11.9
	111	2	3.4	3.4	15.3
	112	1	1.7	1.7	16.9
	113	1	1.7	1.7	18.6
	114	4	6.8	6.8	25.4
	115	1	1.7	1.7	27.1
	116	4	6.8	6.8	33.9
	117	1	1.7	1.7	35.6
	118	7	11.9	11.9	47.5
	119	1	1.7	1.7	49.2
	120	2	3.4	3.4	52.5
	121	3	5.1	5.1	57.6
	122	3	5.1	5.1	62.7
	123	2	3.4	3.4	66.1
	124	2	3.4	3.4	69.5
	125	1	1.7	1.7	71.2
	126	1	1.7	1.7	72.9
	127	3	5.1	5.1	78.0
	129	3	5.1	5.1	83.1
	130	1	1.7	1.7	84.7
	131	3	5.1	5.1	89.8
	132	1	1.7	1.7	91.5
	137	2	3.4	3.4	94.9
	140	1	1.7	1.7	96.6
	143	1	1.7	1.7	98.3
	155	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Lampiran 5.3. Deskripsi Data Kinerja Guru

Frequencies

Statistics		
Kinerja Guru (Y)		
N	Valid	59
	Missing	0
Mean		128.58
Std. Error of Mean		1.712
Median		126.00
Mode		126
Std. Deviation		13.153
Variance		173.007
Range		56
Minimum		109
Maximum		165
Sum		7586
Percentiles	10	114.00
	20	120.00
	25	121.00
	30	121.00
	40	123.00
	50	126.00
	60	127.00
	70	131.00
	75	132.00
	80	134.00
	90	152.00

Kinerja Guru (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109	1	1.7	1.7	1.7
	112	2	3.4	3.4	5.1
	114	3	5.1	5.1	10.2
	115	1	1.7	1.7	11.9
	116	2	3.4	3.4	15.3
	117	1	1.7	1.7	16.9
	120	4	6.8	6.8	23.7
	121	4	6.8	6.8	30.5
	122	5	8.5	8.5	39.0
	123	1	1.7	1.7	40.7
	124	2	3.4	3.4	44.1
	125	1	1.7	1.7	45.8
	126	6	10.2	10.2	55.9
	127	3	5.1	5.1	61.0
	128	2	3.4	3.4	64.4
	130	3	5.1	5.1	69.5
	131	3	5.1	5.1	74.6
	132	1	1.7	1.7	76.3
	134	3	5.1	5.1	81.4
	137	1	1.7	1.7	83.1
	140	2	3.4	3.4	86.4
	144	1	1.7	1.7	88.1
	151	1	1.7	1.7	89.8
	152	1	1.7	1.7	91.5
	154	1	1.7	1.7	93.2
	158	1	1.7	1.7	94.9
	162	1	1.7	1.7	96.6
	164	1	1.7	1.7	98.3
	165	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Lampiran 6.
Uji Persyaratan

Lampiran 6.1. Uji Normalitas Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	59	100.0%	0	.0%	59	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	.118	59	.040	.983	59	.591

a. Lilliefors Significance Correction

Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1) Stem-and-Leaf Plot

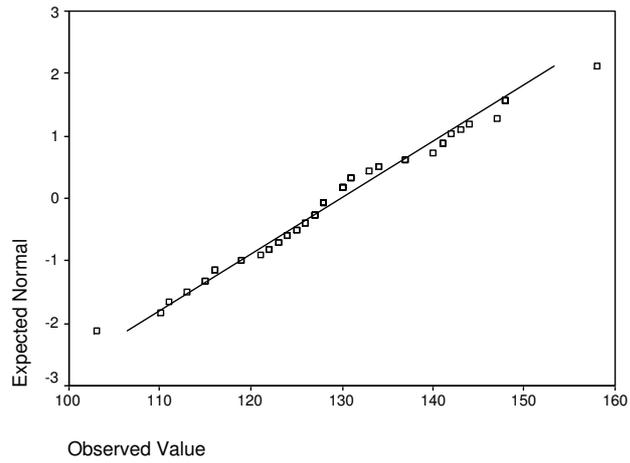
```

Frequency      Stem & Leaf
1.00 Extremes  (= <103)
3.00          11 . 013
6.00          11 . 556699
7.00          12 . 1223344
14.00         12 . 556677778888888
11.00         13 . 00000111344
3.00          13 . 777
8.00          14 . 01111234
5.00          14 . 78888
1.00 Extremes  (>=158)

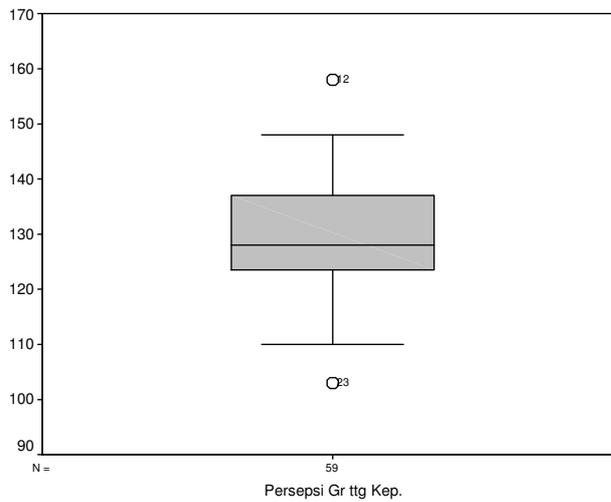
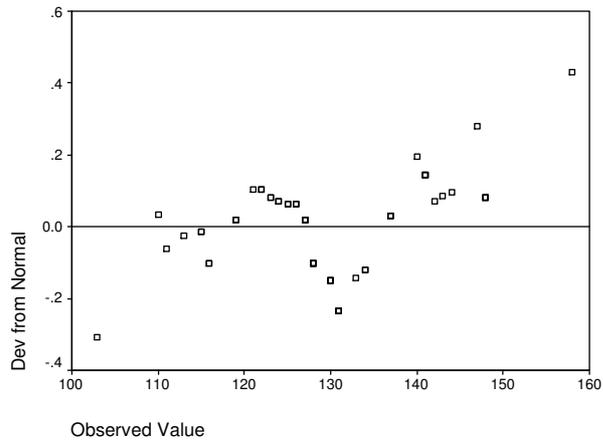
```

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of Persepsi Gr ttg Kep. Kepala



Detrended Normal Q-Q Plot of Persepsi Gr ttg



Lampiran 6.2. Uji Normalitas Motivasi Kerja

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja (X2)	59	100.0%	0	.0%	59	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja (X2)	.077	59	.200*	.974	59	.231

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Motivasi Kerja (X2)

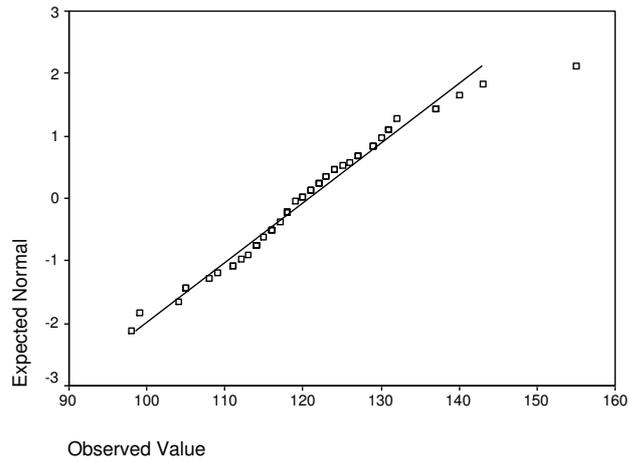
Motivasi Kerja (X2) Stem-and-Leaf Plot

```

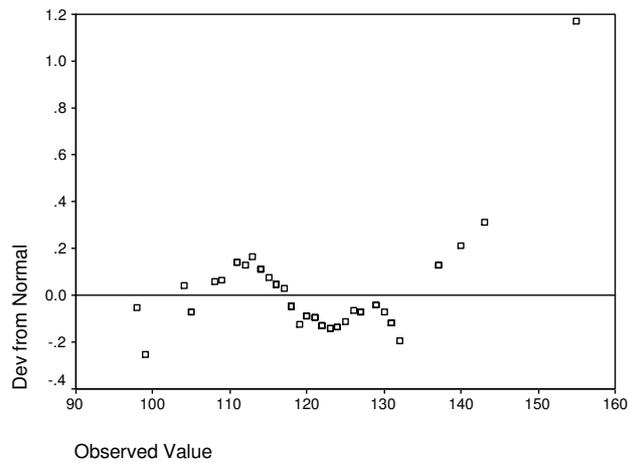
Frequency      Stem & Leaf
  2.00         9 . 89
  5.00        10 . 45589
 22.00        11 . 1123444456666788888889
 20.00        12 . 00111222334456777999
   7.00        13 . 0111277
   2.00        14 . 03
   1.00 Extremes      (>=155)
  
```

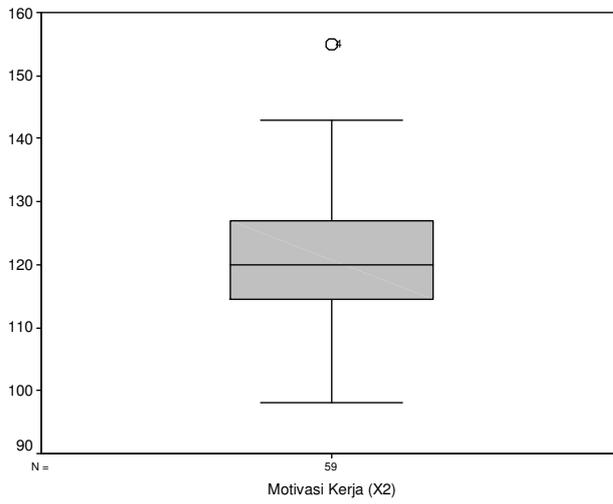
Stem width: 10
 Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of Motivasi Kerja (X2)



Detrended Normal Q-Q Plot of Motivasi Kerja (





Lampiran 6.3. Uji Normalitas Kinerja Guru

Explore :

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru (Y)	59	100.0%	0	.0%	59	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.173	59	.148	.875	59	.139

a. Lilliefors Significance Correction

Kinerja Guru (Y)

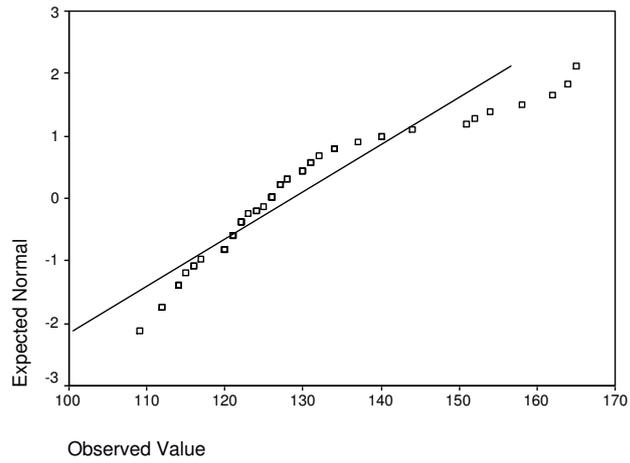
Kinerja Guru (Y) Stem-and-Leaf Plot

```

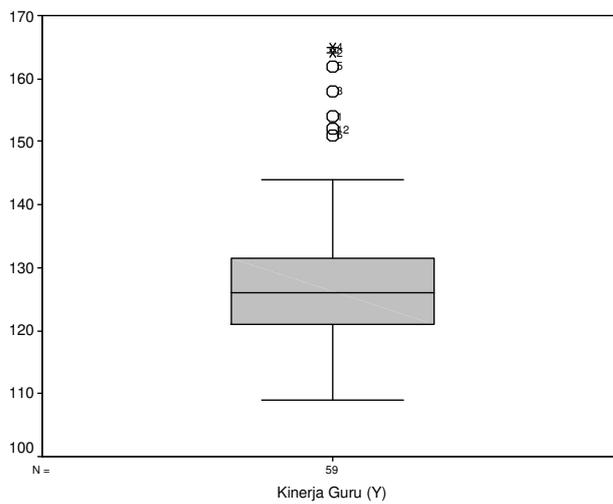
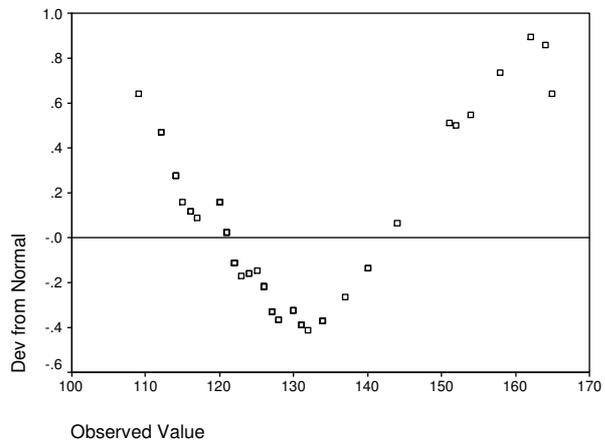
Frequency      Stem & Leaf
 1.00          10 . 9
 5.00          11 . 22444
 4.00          11 . 5667
16.00          12 . 0000111122222344
12.00          12 . 566666677788
10.00          13 . 0001112444
 1.00          13 . 7
 3.00          14 . 004
 7.00 Extremes      (>=151)
  
```

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of Kinerja Guru (Y)



Detrended Normal Q-Q Plot of Kinerja Guru (Y)



Lampiran 6.4. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi antara Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Means :

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru (Y) * Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	59	100.0%	0	.0%	59	100.0%

Report

Kinerja Guru (Y)

Persepsi Gr ttg Kep.	Mean	N	Std. Deviation
103	109.00	1	.
110	115.00	1	.
111	127.00	1	.
113	114.00	1	.
115	119.00	2	4.243
116	119.50	2	3.536
119	117.00	2	4.243
121	122.00	1	.
122	112.00	2	.000
123	126.50	2	2.121
124	123.50	2	3.536
125	125.50	2	2.121
126	126.50	2	.707
127	123.00	4	3.464
128	128.00	6	3.950
130	127.40	5	5.367
131	132.33	3	8.622
133	137.00	1	.
134	118.50	2	3.536
137	138.67	3	15.695
140	121.00	1	.
141	142.75	4	15.218
142	154.00	1	.
143	158.00	1	.
144	164.00	1	.
147	162.00	1	.
148	123.50	4	7.188
158	152.00	1	.
Total	128.58	59	13.153

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Between	(Combined)	8781.123	27	325.227	2.651	.000
	Groups	Linearity	3595.534	1	3595.534	29.307	.000
		Deviation from Linearity	3135.589	26	120.600	.983	.236
	Within Groups		3803.283	31	122.687		
Total			10034.407	58			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru (Y) * Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	.615	.378	.906	.820

Lampiran 6.5. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Means :

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru (Y) * Motivasi Kerja (X2)	59	100.0%	0	.0%	59	100.0%

Report

Kinerja Guru (Y)

Motivasi Kerja (X2)	Mean	N	Std. Deviation
98	109.00	1	.
99	112.00	1	.
104	127.00	1	.
105	126.00	2	.000
108	125.00	1	.
109	112.00	1	.
111	122.50	2	.707
112	116.00	1	.
113	114.00	1	.
114	121.75	4	6.449
115	117.00	1	.
116	122.50	4	9.815
117	124.00	1	.
118	121.86	7	3.761
119	121.00	1	.
120	130.00	2	.000
121	133.33	3	21.362
122	125.33	3	2.887
123	127.00	2	9.899
124	123.50	2	3.536
125	154.00	1	.
126	128.00	1	.
127	137.33	3	21.385
129	138.00	3	3.464
130	132.00	1	.
131	142.67	3	18.583
132	128.00	1	.
137	144.00	2	9.899
140	152.00	1	.
143	144.00	1	.
155	165.00	1	.
Total	128.58	59	13.153

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Motivasi Kerja (X2)	Between Groups	(Combined) Linearity	6768.133	30	225.604	1.934	.041
		Deviation from Linearity	4780.844	1	4780.844	40.984	.000
			1987.289	29	68.527	.587	.920
	Within Groups		3266.274	28	116.653		
	Total		10034.407	58			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru (Y) * Motivasi Kerja (X2)	.690	.476	.821	.674

Lampiran 6.6. Uji Keberartian Regresi antara X1 terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.367	10.462

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3795.534	1	3795.534	34.677	.000 ^a
	Residual	6238.872	57	109.454		
	Total	10034.407	58			

- a. Predictors: (Constant), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.225	16.249		2.045	.046
	Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	.735	.125	.615	5.889	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Lampiran 6.7. Uji Keberartian Regresi antara X₂ terhadap Y

Regression :

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X ₂) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.467	9.600

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4780.844	1	4780.844	51.871	.000 ^a
	Residual	5253.563	57	92.168		
	Total	10034.407	58			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂)
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.172	14.688		1.578	.120
	Motivasi Kerja (X ₂)	.873	.121	.690	7.202	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Lampiran 6.8. Uji Independensi Variabel Bebas

Correlations :

Correlations

		Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Pearson Correlation	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	59	59
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	59	59

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

Lampiran 7
Pengujian Hipotesis

Lampiran 7.1. Uji Hipotesis Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.367	10.462

a. Predictors: (Constant), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3795.534	1	3795.534	34.677	.000 ^a
	Residual	6238.872	57	109.454		
	Total	10034.407	58			

a. Predictors: (Constant), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Coefficients^c

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.225	16.249		2.045	.046
	Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	.735	.125	.615	5.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Lampiran 7.2. Uji Hipotesis Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.467	9.600

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4780.844	1	4780.844	51.871	.000 ^a
	Residual	5253.563	57	92.168		
	Total	10034.407	58			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.172	14.688		1.578	.120
	Motivasi Kerja (X2)	.873	.121	.690	7.202	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Lampiran 7.3. Uji Hipotesis Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Regression :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.535	8.968

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5530.939	2	2765.469	34.388	.000 ^a
	Residual	4503.468	56	80.419		
	Total	10034.407	58			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.352	15.623		.023	.982
	Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	.395	.129	.331	3.054	.003
	Motivasi Kerja (X2)	.637	.137	.504	4.645	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Lampiran 7.4. Analisis Korelasi Parsial

Correlations : $X_1 \rightarrow Y$

Correlations

		Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Kinerja Guru (Y)
Persepsi Gr ttg Kep. Kepala Sekolah (X1)	Pearson Correlation	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	59	59
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	59	59

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

Correlations : $X_2 \rightarrow Y$

Correlations

		Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	59	59
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	59	59

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Drs. Iskandar
Tempat/Tgl Lahir : Karanganyar, 20 September 1967
Agama : Islam
NIM : 11.403.055
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana IAIN Surakarta
Alamat Rumah : Dungbang RT 03/RW 05 Ngadiluwih Matesih
Karanganayar
No HP. 085329037740

Riwayat Pendidikan Formal:

1. MI Muhammadiyah Dungbang lulus tahun 1981
2. MTs Negeri Karanganyar lulus tahun 1984
3. PGA Negeri Surakarta lulus tahun 1987
4. Sarjana IAIN Walisongo Semarang lulus tahun 1992

Surakarta, Januari 2014

Penulis

Drs. ISKANDAR.